

Møteinnkalling

Til: Instituttstyret

Kopi til: Instituttledelsen ved ILU

Om: Styremøte ved Institutt for lærerutdanning

Møtetid: Fredag 19. april 2024
kl. 09.00-15.00

Møtested: Kalvskinnet E.C. Dahls gate 10 3. etasje
[Møterom 302 Valentine Smith](#)

Eksterne styremedlemmer:

Hilde Grimstad (midlertidig styreleder), professor ved
Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM), NTNU
Kristin Bratberg Røe, rektor, Blussuvoll skole, Trondheim

Styremedlem, studentrepresentanter:

Victoria Holmstad-Solberg
Maria Kassest

Styremedlem, representanter fra fast vitenskapelig ansatte:

Mari Nygård
Unni Eikeseth
Per Esben Svelstad

Styremedlem, representant fra midlertidig vitenskapelig ansatte:

Sanna Ørsjødal Brattland

Styremedlem, representant fra teknisk-administrativt ansatte:

Birgitte Lauvstad

Fra instituttledelse og -administrasjon:

Ruth Grütters, Ola Harstad, Øystein Wormdal, Bergljot Utstrand, Hans-Kristian Øyan, Elin Bø
Morud, Dani C. Latorre, Dennis Gudim og Anita I. Brækken (protokollfører)

Meldt forfall:

Ingfrid Thowsen – styrets sekretær
Jørgen Klein – styremedlem fra velgergruppen fast vitenskapelig ansatte
Sunniva Saksvik – styremedlem fra velgergruppen teknisk-administrativt 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.

DISKUSJONSSAKER

- ILU 3/24 *Tidsramme kl. 09.10-10.30*
Regnskap for 2023 og budsjett 2024
Hensikt: Styret får forsinket innblikk i regnskapet for 2023 (som forelå den 15. januar) og diskuterer budsjett 2024 og arbeidet med omstilling. ILU leverte årsbudsjett for 2024 den 7. februar. Som en konsekvens av det ekstraordinære fakultetsstyremøtet ved SU 28. februar, fikk ILU jf. styresak SUS 2/24 ytterligere krav om reduksjon av utgiftssiden i årsbudsjettet for 2024.
Vedlegg:
 - Saksnotat og vedlegg
- ILU 4/24 *Tidsramme kl. 10.30-11.00*
Forskningsaktivitet og -kvalitet ved ILU
Hensikt: Styret orienteres om det forskningsstrategiske arbeidet ved ILU i omstillingstid, diskuterer og kommer med innspill.
Vedlegg:
 - Saksnotat
- ILU 5/24 *Tidsramme kl. 11.15-12.00*
Strategisk utvikling av studieporteføljen i omstillingsprosessen
Hensikt: Styret orienteres om pågående arbeid med strategisk utvikling av porteføljen ved ILU, sett i lys av den økonomiske situasjonen.
Vedlegg:
 - Saksnotat
- ILU 6/24 *Tidsramme kl.13.00-14.00*
Plan for arbeid med yringsfrihet
Hensikt: Saken er en oppfølging fra det ekstraordinære styremøtet den 15. januar.
Vedlegg:
 - Saksnotat

ORIENTERINGSSAKER

- ILU 7/24 *Tidsramme kl. 14.00-14.50*
Orientering om virksomheten
Hensikt: Instituttledelsen orienterer om aktuelle saker og nyheter.
- [Profesjonsmeldingen](#)

- Arbeid med ny strategi for NTNU er startet
- Ny finansieringsmodell ved NTNU fra 2025
 - o Finansieringsutvalg
 - o Dimensjoneringsutvalg (sluttrapport *vedlagt*)
- Arbeidsmiljøundersøkelsen 2023
- Praksisweb 2.0
- Fakultetsmidler (RSO, forskningsstrategiske- og innovasjonsmidler)
- Nye forskningsformidlingstiltak våren 2024

VEDTAKSSAK

ILU 8/24

Protokoll fra styrets møte 19. april

Forslag til vedtak:

- «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 19. april 2024.»

EventueltTidsramme inkl. protokoll er
kl. 14.50-15.00.

Vi tar forbehold om endringer i tidsplanen.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 3/24 Regnskap for 2023 og budsjett 2024

Hensikt: Universitets- og høyskolesektoren har fått beskjed om varig nedgang i bevilgningsinntekter (se ILU 31/23). Instituttet er i omstilling og vi må tilpasse oss nye rammebetingelser. Saksnotatet forsøker å gi innsikt og oversikt over situasjonen i et virksomhetsstyringsperspektiv, med utgangspunkt årsregnskap for i fjor og årsbudsjett for 2024. Notatet summerer opp hva som foregikk på nivåene over oss – og NTNU-internt, som har begrenset ILUs muligheter til å kunne informere godt til ansatte om økonomisk styringsinformasjon fra rundt årsskiftet og fram til medio mars.

Tidsmessig hører saken naturlig hjemme i perioden rundt årsskiftet, når enhetene vanligvis utarbeider årsbudsjett for det nye året (budsjett 2024) og gjør opp status for forrige år (årsavslutning 2023). Saksnotatet kretser rundt denne perioden, men strekkes i tid på grunn av nye/endrede signaler. Saksnotatet rammes inn av en orientering om regnskapet og årsrapporteringen for 2023, og ulike vedlegg. Omstilling angår alle ansatte ved ILU og arbeidet må vi gjøre sammen. I lys av den økonomiske situasjonen ønsker instituttleder innspill fra styret til hvordan vi kan aktivere ansatte i de ulike omstillingstiltakene på en god måte. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Saksnotatet er strukturert i tre deler, **Regnskap for 2023 og årsrapportering**, deretter **Budsjett for 2024** og **ILU i omstilling**, før det avslutter med en kort oppsummering. Saksnotatet drøfter bare instituttets virksomhet, det vil si at de to nasjonale sentrene ved ILU er utelatt.

Vedlegg og lenker:

- Årsrapportering for ILU 2023 (dato 19.1.)
- SUS 2/24 Budsjett 2024, langtidsbudsjett og bemanningsplan (hoveddokument I, dato 16.2.)
- SUS 2/24 Budsjett 2024, langtidsbudsjett og bemanningsplan - tilleggsnotat (hoveddokument II, dato 26.2.)
- [SUS 2/24 Budsjett 2024, langtidsbudsjett og bemanningsplan \(lenke til hoveddokument og vedleggene til fakultetsstyresaken, til innspill og vedtak, samt møtets øvrige saker\)](#)
- Tildelingsbrev til ILU 2024
- SUS 12/24 Risikobilde for SU-fakultetet våren 2024

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 Dennis Gudim

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenheten. Husk å oppgi referanse.

1. Regnskap for 2023 og årsrapportering

Den 15. januar forelå årsregnskapet og dermed ILUs årsresultat for 2023. Instituttet har et bedre årsresultat enn forventet, men det skyldes tre forhold. For det første at fakultetet besluttet å overføre 5.259.000 kroner fra ILUs virksomhetskapskapital¹ inn på resultatramma vår den 31.12.2023. Dette i seg selv betyr ikke at økonomien vår er bedre, men at årsresultatet er forbedret forårsaket av tekniske justeringer.

For det andre ser vi effekt av innsparingstiltakene som ILU innførte i flere runder i løpet av kalenderåret 2023. Begge de to nevnte forholdene bidrar positivt til årsresultatet for ILU.

For det tredje erfarer vi at fakultetet, – og dermed instituttene, ikke har regnskapsmessig kontroll over den eksternfinansierte virksomheten (BOA²). BOA-porteføljen var ikke oppdatert ved årsskiftet og dermed oppstår det betydelige avvik, og i dette tilfellet bidrar avviket negativt til resultatutviklingen for ILU i 2023. Dette er ikke nytt, men i ei tid der ILU trenger alt kunnskapsgrunnlaget som er mulig å oppdrive for å kunne gjøre gode prioriteringer, oppleves knappe/manglende ressurser innen prosjektøkonomi som virksomhetskritisk. Instituttets opplevelse er dermed at avviket som oppstod og som kan knyttes til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, teknisk er retta opp med overføringen av virksomhetskapskapital fra ILUs økonomiske reserver.

Samlet sett er altså et bedret årsresultatet for Institutt for lærerutdanning for 2023 forårsaket av tekniske justeringer og effekt av innsparingstiltakene. Mer om årsrapporteringen og årsregnskapet og følger nedenfor.

Kort om årsrapporteringen for 2023

Institutt for lærerutdanning leverte årsrapportering for 2023 den 19. januar. Årsrapporteringen består av to deler; strategirapportering og økonomistyring. I strategidelen ga instituttet en overordnet vurdering av viktig endringsarbeid og oppnådde resultat med utgangspunkt i SU-fakultetets periodeplan. Rapportering på økonomistyring handler om å beskrive og forklare avvik og konsekvenser. I utgreiingen om den økonomiske situasjonen ved årsskiftet kommenterer ILU avsetninger, forholdet mellom tildelinger og forpliktelser, blant annet vurdering av risiko, konsekvenser for måloppnåelse og mulige tiltak. Årsrapportering for ILU er *vedlagt*.

Regnskapet for 2023

2023 var et krevende år fra et virksomhetsstyringsperspektiv, noe som helt klart vises i regnskapet. Budsjettet for 2023 inneholdt noen kostnadsreduksjoner (primært på drift og reise) som følge av føringer i NTNUs retningslinjer om miljøansvarlige reiser. Etter at budsjettet var levert til SU i mars 2023, fikk hele fakultetet et pålegg fra rektor om å kutte 28 millioner i kostnader i løpet av året. Kostnadskuttet var fordelt mellom instituttene og ILU fikk pålegg om innsparinger på ca. 8-7 millioner i løpet av året, og dette skjedde etter at budsjettet var formelt vedtatt. I tillegg, rundt første tertialrapportering fikk instituttet signaler om at den

¹ Virksomhetskapskapital er instituttets kapitalreserver akkumulert gjennom eksternfinansierte oppdrag avsluttet med overskudd. Overskuddet skal i utgangspunktet være en buffer for å kunne håndtere eventuelle underskudd på framtidige eksternfinansierte oppdrag.

² BOA = bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, dvs. eksterne inntekter

forventede størrelsen på eksternfinansierte inntekter kom til å bli lavere enn budsjettet. Samtidig kom nyhetene om ekstra høyt lønnsoppgjør for 2023 og økte pensjonskostnader. Dette førte til instituttstyrevedtaket i april: flere SPP-stillinger med planlagt oppstart høst 2023 og vår 2024 ble satt på vent. I september fulgte innsparingstiltakene knyttet til bruk av personlige strategiske midler til ansatte, reiseaktivitet, investering og areal. Slik har 2023 blitt preget av turbulens på økonomi-fronten og et varig kappløp for å nå budsjettmålene under stadig endrende forutsetninger, som unngåelig førte til at instituttet har vært nødt til å justere planlagte aktiviteter i løpet av året.

ILU klarte ikke å nå målet om en resultatforbedring med 7-8 millioner kroner i løpet av regnskapsåret. Vi forbedret resultatet med 3 144 600 kroner, og dette skyldes primært overføring av virksomhetskapskapital (størrelse 5 259 000 kroner) til instituttets ramme på slutten av året. Innsparingstiltakene (og andre endringer som førte til reduksjon av kostnader unntatt overføring av virksomhetskapskapital) har hatt en betydelig effekt for forbedring av instituttets økonomi (samlet størrelse på reduksjon på investering, lønn og drift: 12 962 649 kroner). Dessverre var dette likevel ikke tilstrekkelig til å dekke nedgangen i eksterne inntekter (samlet størrelse på reduserte inntekter ifm. BOA og EVU: 15 077 049 kroner).

Regnskapsåret 2023 avsluttes med 9 040 207 kroner i negativt resultat. Det negative resultatet bidrar til nedbygging av avsetninger dvs. reduserer instituttets fremtidige handlingsrom, slik at ved slutten av 2023 står instituttet igjen med 9 776 516 kroner «på bok». Tabellen nedenfor visualiserer årsresultatet.

	Årsbudsjett 2023	Regnskap 2023	Avvik
Inngående balanse	18 816 723	18 816 723	18 816 723
Bevilgning			
Total	318 573 009	322 999 599	4 426 589
Overføring fra BOA			
Total	79 511 250	68 074 431	-11 436 819
Overføring fra EVU			
Total	11 300 791	11 092 226	-208 565
Andre inntekter			
Total	6 890 000	7 831 531	941 531
Inntekt	416 275 050	409 997 787	-6 277 264
Investering			
Total	-1 832 000	-1 197 791	634 209
Lønn			
Total	-318 137 268	-308 989 662	9 147 606
Drift			
Total*	-87 738 517	-84 666 803	3 071 713
Egenfinansiering BOA			
Total	-15 902 249	-17 679 767	-1 777 518
Egenfinansiering EVU			
Total	-4 849 824	-6 503 971	-1 654 147
Kostnad	-428 459 858	-419 037 993	9 421 864
Resultat	-12 184 807	-9 040 207	3 144 600
Utgående balanse	6 631 916	9 776 516	3 144 600
*Hvorav, sum av virksomhetskapital overført:		5 259 000	
Netto BOA:	63 609 001	50 394 664	-13 214 337
Lønn som andel av bevilgning:	99,33 %	96,47 %	
Netto EVU:	6 450 967	4 588 255	-1 862 712
Avsetninger i % av bevilgning	2,07 %	3,05 %	
Avvik ift. 95%-nivå (bevilgning mot lønn)	-15 906 863	-15 449 483	

Tabell 1 Årsregnskap for 2023, vist i forhold til budsjett

En detaljert forklaring på avvikene mellom budsjett og regnskap for 2023 finnes i vedlegg om årsrapportering.

2. Budsjett for 2024

ILU leverte årsbudsjett for 2024 den 7. februar, sammen med LTB³ (2024–2027) runde 3. Premissene for årsbudsjettet var ILUs langtidsbudsjett for 2024 som vi leverte i LTB runde 2, og SUs budsjettprinsipper (se vedlegg SUS 2/24 Budsjett 2024, langtidsbudsjett og bemanningsplan).

Fakultetsstyret ved SU vedtar normalt neste års budsjett i desembermøtet, men på det tidspunktet var det ikke klart hvordan et samla fakultet skulle realisere budsjettmålet (se saksvedlegg SUS 2/24 fra møte 7.12.2023). Følgelig var også instituttens budsjettfrist forskjøvet, og årsbudsjettet for ILU ble levert med en viss grad av usikkerhet.

Under følger i tabell 2 en tidsbasert oppsummering av forhold som påvirket virksomhetsstyringen og styringsprinsippene ved ILU i perioden fra 7. desember og fram til mars, da ILU mottok tildelingsbrevet for 2024 (etter det ekstraordinære fakultetsstyremøtet den 28. februar). Tabellen viser også dato for dekanens styringsmøter med ILU i vårsemesteret.

Hva har skjedd ved SU-fakultetet siden fakultetsstyremøtet den 7. desember	
7. desember 2023	Fakultetsstyrevedtak: Kun 40 prosent av SUs samla SPP ⁴ kan realiseres
Januar 2024	Dekan har stillingsmøter med alle SUs enheter: Stillingsstopp ved ILU. For øvrige enheter kan kun 14 av SUs 48 prioriterte stillinger prioriteres.
7. februar	Instituttene leverer sine årsbudsjett/langtidsbudsjett LTB 2024–2027 runde 3
8. februar	SU får tildelingsbrev fra rektor: Krav om 9–10 prosent avsetningsnivå ⁵ (ikke 5 prosent som fakultetet har styrt etter i lengre tid)
13. februar	Dekan får forankring fra SUs instituttlederemøte
14. februar	Dekan får forankring fra IDF LOSAM ⁵ ved SU
15. februar	Dekan har møte med nivå ⁵ 1, NTNUs seksjon Virksomhetsstyring: SU styrer fortsatt mot 5 prosent avsetningsnivå
16. februar	Sakspapirene til ekstraordinært fakultetsstyremøte 28.2. sendes ut
19. februar	Dekan ber om møte med rektor
20.- 23. februar	Mediesak (Khrono og Universitetsavisa)
22. februar	Nytt møte med rektor
26. februar	SU får <i>nytt</i> tildelingsbrev fra rektor: Krav om min. 7 - maks. 10 prosent avsetningsnivå

³ LTB = langtidsbudsjett

⁴ SPP = strategisk personalplan

⁵ IDF LOSAM = Fakultetets Lokale samarbeidsutvalg (partssammensatt samarbeidsorgan jf. Hovedavtalen i staten)

	<ul style="list-style-type: none"> • SU må kutte ytterligere • Prioriterte stillinger 2024 går som planlagt
27. februar	Sakspapir fakultetsstyremøte: Tilleggsnotat til SUS 2/24 sendes ut
28. februar	Ekstraordinært fakultetsstyremøte SU. Det besluttet at ILU skal avgi resten av virksomhetskapitalen i 2024 for å dekke deler av rektors krav (krav om 7 prosent avsetning i stedet for 5). Tidligere plan var at virksomhetskapitalen skulle disponeres fordelt over fire år (dvs. hele LTB-perioden), jf. SUS 2/24 tilleggsnotat.
1. mars	Tildelingsbrev til ILU 2024: ILU får ytterligere krav om reduksjon av kostnader på 8,3 millioner kroner
18. mars	Styringsmøte med dekan om økonomi- og virksomhetsstyring ved ILU
16. april	Styringsmøte med dekan om økonomi- og virksomhetsstyring ved ILU
21. mai	Styringsmøte med dekan om økonomi- og virksomhetsstyring ved ILU

Tabell 2 En tidsbasert oppsummering

Tabell2 indikerer at mye var i spill sammenfallende i tid. Det var omskiftelig styringsinformasjon fra NTNU (nivå 1) til fakultetet, fordi det i samme tidsperiode ble stadig mer åpenbart for NTNU at flere andre fakultet også har økonomiske utfordringer.

Dekan ved SU-fakultetet har lagt vekt på tett dialog og inviterer til månedlige styringsmøter med instituttene gjennom våren 2024. Styringsmøtet i mars tok utgangspunkt i tildelingsbrevet fra dekan til instituttene. Øvrige faste tema for styringsmøtene er oppfølging økonomi, status for omstillingsarbeid, gjennomføring av periodeplan og planlagt aktivitet. Dekanen har innført stillingsstopp ved ILU, men eventuelle kritiske stillingsbehov kan diskuteres i dette møtet.

Årsbudsjettet i tall – før og etter tildelingsbrevet

Institutt for lærerutdannings årsbudsjett som vi leverte den 7. februar, følger fakultetets budsjettprinsipper (gjengitt i SUS 2/24) og budsjettet er som nevnt en operasjonalisering av LTB 2024 runde 2. Det vil si at ILUs årsbudsjett slik det foreligger, må reduseres med *ytterligere 8,3 millioner kroner*, for at instituttet skal imøtekomme kravet om resultatforbedring som kom i tildelingsbrevet 2024. Dette ekstra resultatforbedringskravet viser på den annen side at virkeligheten er alvorlig: Underskudd akkumuleres – det betyr at dersom vi ikke klarer å ta inn 8,3 millioner ekstra i år, så må vi ta inn *mer* neste år. De tiltakene vi kan få til i år, vil gi oss handlingsrom senere. Og motsatt; om vi ikke svarer på resultatforbedringskravet i 2024 så vil flere stillinger bli satt i spill fra neste år.

	Årsbudsjett 2023	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2024	Endringer: budsjett 2024 mot budsjett 2023	Endringer: budsjett 2024 mot regnskap 2023
Inngående balanse	18 816 723	18 816 723	9 776 516	-9 040 207	-9 040 207
Bevilgning					
Total	318 573 009	322 999 599	324 081 079	5 508 070	1 081 480
Overføring fra BOA					
Total	79 511 250	68 074 431	69 333 333	-10 177 917	1 258 902
Overføring fra EVU					
Total	11 300 791	11 092 226	9 259 259	-2 041 532	-1 832 967
Andre inntekter					
Total	6 890 000	7 831 531	508 100	-6 381 900	-7 323 431
Inntekt	416 275 050	409 997 787	403 181 772	-13 093 278	-6 816 015
Investering					
Total	-1 832 000	-1 197 791	-300 000	1 532 000	897 791
Lønn					
Total	-318 137 268	-308 989 662	-325 010 161	-6 872 893	-16 020 499
Drift					
Total	-87 738 517	-84 666 803	-86 087 110	1 651 407	-1 420 307
Egenfinansiering BOA					
Total	-15 902 249	-17 679 767	-17 333 333	-1 431 084	346 434
Egenfinansiering EVU					
Total	-4 849 824	-6 503 971	-4 259 259	590 565	2 244 712
Kostnad	-428 459 858	-419 037 993	-432 989 863	-4 530 005	-13 951 870
Resultat	-12 184 807	-9 040 207	-29 808 091	-17 623 284	-20 767 884
Utgående balanse	6 631 916	9 776 516	-20 031 575	-26 663 491	-29 808 091
Netto BOA:	63 609 001	50 394 664	52 000 000	-11 609 001	1 605 336
Lønn som andel av bevilgning:	99,33 %	96,47 %	99,51 %	0,18 %	3,04 %
Netto EVU:	6 450 967	4 588 255	5 000 000	-1 450 967	411 745
Avsetninger i % av bevilgning	2,07 %	3,05 %	-6,13 %	-8,20 %	-9,18 %
Avvik ift. 95%-nivå (bevilgning mot lønn)	-15 906 863	-15 449 483	-14 720 635	1 186 228	728 848

Tabell 3 Årsbudsjett 2024, vist sammen med budsjett og regnskap for i fjor

Bruken av virksomhetskapitalen – og virkningen på instituttets resultat i 2024

Slik det var forklart i kapittelet om regnskap, var instituttets virksomhetskapital brukt for første gang i 2023 med formål å forbedre instituttets årsresultat. Dette var et nødvendig tiltak for å avhjelpe instituttets økonomi, men like mye et viktig bidrag for å hjelpe fakultetet samlet sett til å imøtekomme nye og samla innsparingskrav stilt av rektor for kalenderåret 2024.

Etter dette hadde fakultetet opprinnelig foreslått at ILUs resterende virksomhetskapital (9,2 millioner kroner) gradvis skulle overføres instituttets ramme årlig i hele langtidsbudsjettperioden (2,3 millioner kroner i 2024, 2025, 2026 og 2027) for å gi instituttets økonomi et lite løft. Dette forslaget ble endret i ekstraordinært fakultetsstyremøte 28. februar, med bakgrunn i at rektor økte avsetningskravet for SUs økonomi ved slutten av langtidsbudsjettperioden (2027) fra 5 % til 7 %. For å kunne imøtekomme dette kravet vedtok fakultetsstyret at hele ILUs virksomhetskapital overføres allerede i 2024.

ILU blir nødt til å overføre 9,2 millioner fra virksomhetskapital i året i stedet for tidligere stipulerte 2,3 millioner. Denne overføringen er ikke effektuert/synlig enda, men dette kommer til å skje innen utgangen av 2024. I praksis betyr det at instituttet har disponert hele sin økonomiske buffer som var tiltenkt for å kunne håndtere eventuelle underskudd på framtidige eksterntfinansierte oppdrag. Dette er meget alvorlig også mtp. at 2024 er det første året instituttet vil pådra seg negative avsetninger. Det betyr at handlingsrommet for å omstille oss blir kortere og mer risikofylt.

Det er vesentlig å være oppmerksom på at kravet om innsparing av 8,3 millioner kroner i 2024 (omtalt lenger opp i dette avsnittet) kommer *i tillegg til* at hele virksomhetskapitalen overføres.

Nedenfor følger i tabell 4 en tematisk beskrivelse av ulike tiltak som ILU har gjort og som oppfyller SUs budsjettprinsipper. For å skaffe en samlet oversikt, går vi helt tilbake til januar 2023. (Estimert innsparing i årsbudsjett 2024 sammenlignet med forrige år, er angitt i parentes.)

Innsparingstiltak som er gjort på ILU siden januar 2023	
Fast lønn	<ul style="list-style-type: none"> ILU har stoppet 5 SPP-stillinger i 2023 og 7 SPP-stillinger i 2024 (styrevedtak april 2023) ILU har lagt inn 3 årlige avganger i LTB-perioden 2024-2027 (udefinert, basert på erfaringstall for avgang fra tidligere år)
Areal og campus	<ul style="list-style-type: none"> Gjenstående ombyggings- og vedlikeholdsprosjekter er stanset. Samlet sett er denne delen av driften nå strippet – og kun det mest nødvendige av innkjøp og faste kostnader er tillatt. (Reelt kutt i 2024-budsjett er 3,1 mill. kr.) Vi har sagt opp «betonglab» og kostnader opphører i mai. (Budsjettkutt/innsparing i 2024 på ca. 234' kr.)
Praksiskostnader	<ul style="list-style-type: none"> Det jobbes med effektivisering av kostnader knyttet til reiser og opphold for studenter i praksis. I tillegg skal mer av praksisoppfølgingen gjøres digitalt. (Estimert kostnadsreduksjon i 2024 er 1 mill. kr.)
Fagseksjonenes fagligstrategiske midler	<ul style="list-style-type: none"> Fagseksjonsmidlene er omstrukturert og samlet i en fagligstrategisk pott. Driftskostnadene er flyttet til instituttnivå. (Budsjettkutt/innsparing i 2024 ca. 550' kr.) Annum er redusert med 500 kr/person. (Budsjettkutt/innsparing i 2024 ca. 200' kr.)
Strategiske nestlederpotter	<ul style="list-style-type: none"> Budsjettene knyttet til tildelinger fra instituttets nestledere, samt hhv. instituttleder- og kontorsjefpotter er redusert. (Budsjettkutt/innsparing i 2024 ca. 270' kr.)
Læringsassistenter	<ul style="list-style-type: none"> Fra 2024 kan læringsassistent kun benyttes på første studieår. (Budsjettkutt/innsparing i 2024 ca. 650' kr.)
Øvrig drift	<ul style="list-style-type: none"> Instituttleder har innført innskjerpinger i flere runder, første gang i januar 2023, knyttet til blant annet følgende <ul style="list-style-type: none"> Reisekostnader generelt (kort- og langsiktig perspektiv. Miljøansvar: vurdere om reise er nødvendig eller ikke,

	<p>hvilke alternativer finnes – og kan reisen organiseres som «turne» der ulike formål knyttes til samme reise)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bevertning (innskjerping internt ansatte og studenter) ○ Konferanser og større arrangement (antall arrangement og hvor stor del ILU egenfinansierer innskjerpes)
--	---

Tabell 4 Tematisk oppsummering av tiltak som hittil er gjort ved ILU for å redusere kostnadene

Risikovurdering

Instituttene ved SU-fakultetet skal i løpet av året i gang med systematisk risikovurdering på instituttnivå. Dette er en del av arbeidet med verktøy og metodikk for virksomhetsstyringen, jf. fakultetets periodeplan. Risikovurdering av virksomheten skal hjelpe ledelsen til å ta bedre beslutninger ved å synliggjøre usikkerheter og muligheter som må håndteres og hvilke risikonivå som kan aksepteres.

Et første utkast til risikovurdering av til sammen 12 identifiserte risikoområder ble presentert for fakultetsstyret den 11. april. Vi legger ved saksnotatet og den tabellariske oversikten for fakultetets samla vurdering av risikoområdene våren 2024. Et flertall av vurderingene som er beskrevet er gjenkjennbare og aktuelle for Institutt for lærerutdanning, og vil derfor inngå i det helhetlige omstillingsarbeidet med krevende tiltak for å redusere kostnadene slik at instituttet kommer i økonomisk balanse i langtidsperioden.

Strategisk personalplan

Revidering av strategisk personalplan (SPP) er normalt vedtakssak i instituttstyremøtet i april. Men i år gjøres et unntak. Tildelingsbrevet for 2024 gjør rede for at det på grunn av pågående omstillingsprosesser er hensiktsmessig å vente med å revidere SPP til vi vet mer om de økonomiske rammene og prioriteringsbehovene framover. Bestilling kommer derfor senere.

3. ILU i omstilling

Denne styresaken handler først og fremst om økonomi og har så langt tatt økonomiperspektivet innafor virksomhetsstyringen. I del 3 kommer vi også innom HR-perspektivet (selv om vi starter med økonomi).

I det vedlagte Tildelingsbrevet 2024 til ILU ser vi at bevilgningene i langtidsperioden 2024-2027 vil gå ned (s. 5). Vi har i denne styresaken allerede i tabell 2 nevnt at ILU har fått et pålegg om å ta 8,3 millioner kroner av det *ekstra* resultatforbedringskravet som NTNU har gitt SU-fakultetet i 2024. Dette tilsvarer 75 prosent⁶ av fakultetets utfordring i 2024. I tillegg har ILU måttet gi fra seg hele resten av virksomhetskapitalen, i størrelse 9,2 millioner kroner⁷. Det er en relativt stor prosentandel som forventes fra et institutt som i 2024 har veldig anstrengt økonomi og svært lite handlingsrom (og har mistet alle økonomiske reserver). Instituttleders

⁶ I realiteten er pålegget 79 prosent av fakultetets ekstra kostnadsreduksjoner for 2024, hvis vi regner med effekten fra virksomhetskapitalen

⁷ Vedlegg SUS 2/24 Budsjett tilleggsnotat, s. 2

vurdering er at ILUs årsbudsjett allerede er veldig stramt, og at det er vanskelig å finne områder å redusere ytterligere i årets budsjett.

De fleste av de nevnte aktivitetene i tabell 5 nedenfor er tiltak fra ILUs egen periodeplan, men som har fått forsterket alvor gjennom krav i LTB og tildelingsbrevet for 2024.

ILU i omstilling – delprosesser igangsatt	
Revisjon av ILUs ressursbudsjett	Ressursbudsjettet regulerer forholdet mellom ressurser og kapasitet, og mellom studenttall og timeressurser. Revisjonen følger opp periodeplanens strategiske retning og skal bidra til økonomisk og faglig bærekraft. Revisjonen går over to faser: Delrapportering i mars og sluttrapport høsten 2024.
Nytt databasebasert ressursverktøy	I kjølvannet av revisjonen av ressursbudsjettet gjøres et omfattende arbeid med å utvikle et nytt verktøy til bruk i virksomhetsstyringen. Det nye verktøyet skal gi fagseksjons- og instituttledelse og ILU-administrasjonen et bedre grunnlag i det strategiske og praktiske arbeidet, og vil effektivisere administrative rutiner. Verktøyet baserer seg på en database med grunnlagsdata (dvs. en videreutvikling av ressursarkene). Det skal forenkle oversiktene, automatisere repetitive oppgaver, gi økt interaksjon med andre systemer, og gi en bedre overordnet oversikt. Målet er at verktøyet skal være ferdig utviklet til høstsemesteret i år.
Revisjon av alle ILUs studieprogrammer	Revisjonen følger opp den strategiske gjennomgangen av studieporteføljen i 2023, periodeplanens strategiske retning, og krav i tildelingsbrevet til ILU for 2024: «Det er forventa at institutta arbeider med å tilpasse porteføljen til kapasitet, jamfør understrekinga i periodeplanen [til SU] om at porteføljen skal koplatt tett til strategisk personalplan.» Mandat er under utarbeidelse, arbeidet skal skissere mulige alternativer for omorganisering av emnetilbudet og/eller undervisningsform, med formål økonomisk og faglig bærekraft.
Areal	Sammen med fakultetet utredes hvilke muligheter ILU har for å redusere arealkostnadene, både på kort og lang sikt.
Studentpraksis	Det gjøres et større arbeid med å lage mer fleksible avtaler med skoler, som forbedrer instituttets evne til å styre under endrede forutsetninger. I tillegg skal Praksisweb 2.0 gi oss bedre styringsinformasjon. Løsningen forventes å bli tatt i bruk på alle studieprogrammene ved ILU kommende studieår. Vi

	fortsetter arbeidet med effektivisering av kostnader knyttet til reiser og opphold for studenter i praksis.
Eksterne inntekter	ILU har opprettet funksjonen «BOA-koordinator» som skal bidra til ILUs porteføljestyring. Funksjonen er nærmere beskrevet nedenfor.

Tabell 5 Oversikt over igangsatte og planlagte delprosesser som skal bidra til økonomisk og faglig bærekraft ved ILU, dvs. å tilpasse utgiftene til inntektene samt se på kvalitetshevende tiltak med færre ressurser

I langtidsperioden (fram mot 2028) har Institutt for lærerutdanning en rekke planlagte tiltak som blant annet skal gi oss en bedre dimensjonering av utdanningene slik at utgiftene er tilpasset inntektene.

Periodeplan for ILU 2024–2027 (ILU 30/23) viser at instituttet har lagt planer som gir retning for omstillingen. Instituttet er i gang med å realisere mandat for studieprogrammene som skal resultere i en studieportefølje tilpasset en ny økonomisk virkelighet. Det gjøres (og planlegges) en rekke tiltak som instituttleder har forhåpninger om skal resultere i at ILU kommer på et varig høyere, relativt stabilt nivå av eksterne inntekter. Det grunnleggende arbeidet med å innføre forventninger til forskningsgruppene, er i ferd med å ferdigstilles. ILU har opprettet funksjonen «BOA-koordinator», som skal bidra til ILUs porteføljestyring. Dette arbeidet innebærer både å holde systematisk oversikt og følge opp eksisterende prosjekter og bidra til å bringe frem nye (gjennom matching av utlysninger og søkere, kurstiltak og annet). Instituttet venter på nasjonale ordninger som kan resultere i eksterne inntekter i form av tilslag på søknader på nasjonalt utlyste EVU-tilbud.

Det er mange sammenfallende årsaker til at Institutt for lærerutdanning allerede i 2024 har fått et stort fall i inntekter (se ILU 31/23). ILU har mistet mye EVU⁸ (KfK⁹ og Lærerspesialist), endringstallsfunksjonen i fakultetets viderefordelingsmodell har vist seg å gi store økonomiske utslag når aktiviteten er fallende, høy prisstigning, eldrebølgen og økt uro i verden har forsterket en politisk dreining med mer penger til andre sektorer. I tillegg til generelt fallende bevilgningsinntekter er den tidligere ABE¹⁰-reformen erstattet av årlige prosentkutt (fra 2024 økt fra 0,5 til 1 prosent). For ILUs vedkommende ser vi at nedgangen i inntekter rammer kapasiteten i instituttets fagmiljø ulikt. For noen fagseksjoner får de nasjonale kuttene i EVU store konsekvenser mens andre fagmiljø ved ILU fortsatt har høy aktivitet og gjerne kunne ønsket seg flere ansatte. I et HR-perspektiv er det krevende å jobbe for å komme i økonomisk balanse med tanke på arbeidsmiljøet og den usikkerheten som kan oppstå, spesielt i de miljøene som nå har ledig kapasitet og dermed en reell overtallighet.

I en omstillingsprosess er det særlig tre forhold som arbeidsgiver løpende skal sørge for: informasjon, medvirkning og medbestemmelse, og arbeidsgiver skal ivareta de ansattes rettigheter. Sistnevnte kan knyttes til begrepet «nedbemanning». Formell medbestemmelse ivaretas gjennom partssamarbeidet i staten. Informasjon, drøfting og forhandling er begreper

⁸ EVU = etter- og videreutdanning

⁹ KfK = Kompetanse for kvalitet, (tidligere) mangeårig navn på myndighetenes strategi for videreutdanning av lærere

¹⁰ ABE = avbyråkratisering og effektivisering

som inngår i den formelle medbestemmelsen etter Hovedavtalen i staten og NTNUs tilpasningsavtale. NTNU utarbeider gjennom partssamarbeidet retningslinjer for omstilling. Overordna rammer for ansattes rettigheter ifm. nedbemanning ivaretas av NTNU nivå 1, mens bemanningsplaner og innplassering i stor grad håndteres lokalt på fakultetene, iht. NTNUs retningslinjer og spilleregler i staten. Rent konkret diskuteres nå en felles verktøykasse for omstilling, fordi det er behov for en felles metodikk og framgangsmåte for NTNU samlet, og for å ha kontroll på effekt på NTNU som helhet. Det betyr at overordna forhandlinger mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerpartene om omstilling foregår på nivå 1 (IDF SESAM¹¹), mens behandling av konkrete planer for bemanning ivaretas på nivå 2 (fakultetsnivå, IDF LOSAM¹²).

Når vi er i omstilling er informasjonsbehovet stort og trolig større enn i «rolige tider». Instituttleder erfarer at det er vanskelig å ivareta informasjonsbehovet på en ønsket god måte, fordi det løpende foregår prosesser på andre nivå i organisasjonen som påvirker den informasjonen hen ønsker å gi. Et virkemiddel lokalt ved ILU er invitasjon til *månedlige* personalmøter jf. NTNUs styringsreglement 4.1.5, i vårsemesteret 2024. Formålet med hyppige personalmøter er å informere ansatte ved instituttet om status for arbeidet med ILU i omstilling, og samtidig skal møtet være en arena hvor ansatte kan stille spørsmål av felles interesse direkte til instituttleder og andre, f.eks. deltakere fra fakultetsledelsen. Den viktigste og daglige medvirkningen ved ILU skjer i enhetene og i faglige utvalg og fora ved instituttet.

Før NTNU eventuelt velger å gå til oppsigelser, skal alt annet være prøvd. Oppsigelser er siste løsning og vil først være aktuelt når alle andre tiltak ikke har gitt gode nok resultater. Instituttleder erkjenner at det å stå i en situasjon med opplevd usikkerhet kan ha flere sider, men i partssamarbeidet er det et viktig prinsipp å søke andre løsninger enn oppsigelser. ILU-internt skal instituttledelsen gjøre sitt ytterste for å legge til rette for å øke de eksterne inntektene (BOA/BOA-EVU¹³), fordi eksterne inntekter vil kunne gi oss et større handlingsrom. Institutt og fakultet skal undersøke mulighetene for intern mobilitet, dette omfatter innafor eget institutt på tvers av fagseksjoner og senter, ved andre institutt på SU-fakultetet og i hele NTNU. Viser det seg aktuelt, skal NTNU utarbeide og ta i bruk virkemidler som for eksempel kompetansetiltak, (utvidet rett til) permisjon for å prøve annen stilling eksternt, sluttavtaler m.v.

Oppsummering

God virksomhetsstyring og strategisk ledelse blir åpenbart mer og mer viktig og er helt avgjørende når vi skal tilpasse utgiftene til et varig lavere inntektsnivå. Institutt for lærerutdanning er et utdanningsintensivt institutt, og det vil også være viktig å følge med på både søkertall, gjennomføringsgrad og frafall framover.

De økonomiske utsiktene med generell nedgang i bevilgningene til sektoren, færre studenter og omlegging av finansieringssystemet innebærer krevende prioriteringer og behov for tydelig ledelse og kraftige tiltak, varsler NTNUs avdelingsdirektør for økonomi. Fra et instituttperspektiv har vi over flere år etterspurt større forutsigbarhet, slik at det er mulig å ha

¹¹ IDF = Informasjon, Drøfting, Forhandling. SESAM = Sentralt samarbeidsutvalg

¹² Lokalt samarbeidsutvalg

¹³ BOA/BOA-EVU = eksterntfinansiert forskning/ eksterntfinansiert etter- og videreutdanning

god virksomhetsstyring. Når instituttet er i omstilling, øker behovet for å ha godt og oppdatert kunnskapsgrunnlag på alle områder. Tilgang til bakgrunnsdata og annet kunnskapsgrunnlag er nødvendig for å trygge instituttleder på at de prioriteringene som må gjøres, faktisk er de riktige.

Men også universitetets ansatte har et ansvar for å bidra til god styringsinformasjon. Vi kan belyse det med et nylig eksempel fra virksomhetsstyringen ved NTNU. Direktør for organisasjon og infrastruktur ved NTNU påpekte senest i NTNUs styremøte i mars at det nye økonomi- og lønssystemet som NTNU tok i bruk fra 2023, gir NTNU bedre økonomistyring, *men* krever også mer kvalitet i det som legges inn. Dette har to sider: Det innebærer kortere frister og lengre behandlingstid på en del områder (– som kan oppleves utmattende for ansatte og eksterne, som opplever det); og det forventes at man er månedlig ajour med f.eks. status for BOA-portefølje slik at det som kommer ut faktisk er presis og tidsriktig.

Det første stiller nye og flere krav til både vitenskapelige og administrativt ansatte, mens det siste peker mot prosjektøkonom-rollen. Støttefunksjonen som prosjektøkonom har ILU i mange sammenhenger tatt til orde for *må* prioriteres. Det er en stor utfordring for instituttet å bli ansvarliggjort for resultater og avvik, når BOA-porteføljen ikke er økonomisk ajour og vi ikke kjenner til hva vi burde forvente. I ei tid der behovet øker for flere gode søknader og økt uttelling på et mer konkurranseutsatt eksterntfinansiert aktivitetsområde, passer det dårlig at fakultetet mangler ressurser som kan gi prosjektøkonomstøtte – også i forbindelse med søknader. Når det gjelder nye og flere krav til ansatte, er det en del av tidsånden og kanskje er denne type endringer mer typisk for store, komplekse organisasjoner. Å vise godt medarbeiderskap innebærer å ta ansvar for både utføring av egne arbeidsoppgaver, resultatene som skapes i fellesskap i organisasjonen, og for arbeidsmiljøet. Vi blir ikke sterkere enn det svakeste leddet, sier en mye brukt metafor.

Notat

Til: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Kopi til:

Fra: Institutt for lærerutdanning

Signatur:

Svar fra ILU – årsrapportering 2023

Dette notatet er Institutt for lærerutdanning sin leveranse på del 1 av fakultetets bestilling datert 8. januar. Rapporteringen er todelt, der del 1.1 er strategirapportering for 2023 og del 1.2 omfatter økonomistyring i 2023.

Del 1.1 Strategirapportering

Forskning

Mål 1 Fra forskningsstruktur til forskningskultur

Forskningsutvalget har igangsatt strategisk diskusjon om dosentløpet, og undersøkt muligheter for å tilby ansatte som arbeider mot førstelektorkompetanse et tydeligere tilbud for god utnyttelse av sin forskningsressurs. Resultatet er et strukturert tilbud ved Skrivesenteret¹ for hele ILU, i tillegg til en mentorressurs til en dosent emeritus.

Vi har systematisert informasjonsflyten omkring utlysninger og andre muligheter til forskningsgrupper som en del i arbeidet med å følge opp og motivere potensielle søkere om ekstern finansiering, med hensikt om å nå ut til nye søkere og sørge for spissede henvendelser til spesifikke søkergrupper.

Forskningsutvalget har igangsatt diskusjon om muligheter og utfordringer med forskningstematiske satsninger, noe som har bidratt til at arbeidet følges opp og inn i nåværende periodeplanarbeid.

¹ Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning

Postadresse

7491 Trondheim
Norway

Org.nr. 974 767 880

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

Besøksadresse

Sverres gate 12

Saksbehandler

Anita I. Brækken
anita.brakken@ntnu.no

Mål 2 Spissmiljøer

ILU har forsterket den forskningsstrategiske praten om bredde- og spissmiljøer (i forskningsutvalg, ledermøtet, instituttstyremøtet og fagseksjonsmøter). Videre har vi opprettet, lyst ut og tildelt «spissmidler» til ambisiøse forskningsgrupper med behov og potensial for å hevde seg på internasjonale finansieringsarenaer. I arbeidet har vi prioritert søkere med planer om å søke HEU² og ERC³. I løpet av 2023 har også en ERC-søknad blitt innsendt, samt to koordinerte HEU-søknader (sendes februar 2024) blitt utviklet.

Mål 3 Ph.d.-programmer og fagretninger

Ph.d.-administrasjonen har hatt betydelige kapasitetsutfordringer, og den planlagte videreutviklingen av emneporteføljen har derfor blitt utsatt et år. Vi har imidlertid utviklet en samlet informasjonsside på ILUs interne wiki om ph.d.-kandidaters rettigheter og plikter, for å bedre og effektivisere ph.d.-administrasjonens arbeid.

Utdanning

Mål 4 Strategisk utvikling av studieporteføljen

Hele seks ansatte ved Institutt for lærerutdanning fikk i 2023 status som meritterte undervisere.

Handlingsplanen for oppfølgingen av den periodiske evalueringen av MGLU er iverksatt. Som del av studieporteføljearbeidet og med formål å samordne og styrke metodefag på tvers, er det satt ned en arbeidsgruppe som utreder et metodetilbud på syklus 2 i grunnskolelærerutdanningene med færre emner enn ILU har i dag.

ILU tilbyr flere emner på engelsk og vi åpner gjennom universitetsskolesamarbeidet (USSiT) for praksisplasser, slik at innreisende lærerstudenter gjennom Erasmus kan delta.

Profesjonsdelen av lektorutdanningene er endret slik at studentene vil oppleve større grad av helhet og sammenheng. Utviklingsarbeidet er del av oppfølgingen av NOKUTs evaluering.

Mål 5 Livslang læring

ILU har stort volum etter- og videreutdanning. ILU har fått tildelt midler fra HK-dir⁴ for å tilby master i spesialpedagogikk for lærere ved campus Kristiansund for perioden høsten 2024 – vår 2027. Omfanget er 30 studieplasser (90 stp. erfaringsbasert master).

² HEU = Horisont Europa, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon

³ ERC = Det europeiske forskningsrådet

⁴ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

ILU fikk utløst flere opsjoner av Udir innenfor KfK⁵ for 2024/2025, men vi fikk dessverre ikke utløst alle.

Våren 2023 ble det utformet høringsvar på NOU 2022:13 *Med videre betydning*. Arbeidet med å utforme et nytt helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage- og skolesektoren er i gang i KD og forventes å bli presentert i løpet av 2024. Resultatet vil få betydning for institusjonene i UH-sektoren.

Aktivitetsnivået innenfor tilskuddsordningene⁶ har vært relativt stabilt. Vi har overtatt rollen som utviklingspartner i én region i Trøndelag, og også gått inn i faglig samarbeid med et par nye regioner. Innenfor noen felt har vi noe kapasitetsutfordringer, – særlig gjelder dette spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

De to nasjonale sentrene⁷ som har tilknytning til ILU, er viktige bidragsyttere inn i arbeidet med livslang læring i mange regioner rundt om i landet.

Mål 6 Arbeidslivsrelevans

ILU arbeider med arbeidslivsrelevans og skoleutvikling. Instituttet arrangerte i november et fagseminar hvor ulike DEKOM⁸-prosjekter delte sine erfaringer med alle ansatte.

Praksisweb 2.0 er klar for testing og forventes å bli tatt i bruk av alle studieprogrammene ved ILU studieåret 2024/2025. Praksisweb 2.0 skal styrke samordningen av administrative prosesser og dermed redusere sårbarheten i det administrative arbeidet rundt studentpraksis.

Universitetsskolesamarbeidet omfatter nå fire skoler i Trondheim kommune og én skole i Trøndelag fylkeskommune.

Det er etablert et godt samarbeid med arkiv, museer og dokumentasjonsforvaltningsavdelinger i Trøndelag. ILU har inngått flere langsiktige avtaler som skal styrke samarbeidet om studentpraksis – og styrke koblingen mellom forskningsgrupper og praksisfeltet.

Utdanningsutvalget har startet diskusjonen om rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn, og vil i neste periode fortsette arbeidet som skal styrke mangfoldig rekruttering til lærerutdanningene og ILUs andre utdanningsprogram.

⁵ Strategien Kompetanse for kvalitet, videreutdanning for lærere

⁶ DEKOM, Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis, REKOM og oppfølgingsordningen

⁷ Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen & Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning

⁸ Desentralisert kompetanseutvikling, en ordning for kompetanseutvikling i skolen

Innovasjon og omstilling

Mål 7 Innovativ læring og læringsmiljø

Utdanningsutvalget har startet diskusjonen om rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn, og vil i neste periode fortsette arbeidet som skal styrke mangfoldig rekruttering til lærerutdanningene og ILUs andre utdanningsprogram.

Mål 8 Eksterne partnere

ILU satser langsiktig på å utvikle og utvide sitt samarbeid med strategiske samarbeidspartnere. I den forbindelse er lederne på nivå 4 en avgjørende ressurs, og av den grunn har vi gjennomført et kompetansehevende tiltak inn mot HEU⁹ og nettverksbygging, slik at vi i enda større grad får aktivert fagseksjoner og -sentre i arbeidet med å følge opp og motivere eksterne søknadsinitiativ.

Vi har utvidet universitetsskolesamarbeidet med to nye universitetsskoler, og arbeider i den forbindelse med å systematisere og spre erfaringer.

Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø

Mål 9 Økonomi og virksomhetsstyring

Det er i ledermøter og medvirkningsmøter samlet informasjon til mulighetsstudien ifm. prosjekt helhetlig arealbruksplan for campus. ILU har forventninger til at en mer hensiktsmessig samling av fagmiljøene på campus skal legge bedre til rette for samarbeid og faglige samhandlingsflater, – og sånn sett bidra til å begrense strukturelle utfordringer med hensyn til studieporteføljeutvikling og ressursdimensjonering i studieprogrammene. ILU arbeider for en bedre arealfordeling der fagmiljøene samles tettere på kjernevirksomheten på campus. Dette er et viktig tiltak for å få ned areal- og husleiekostnadene ved instituttet.

Mål 10 Rekruttering og karriereutvikling

Institutt for lærerutdanning viderefører forum for likeverd, inkludering og mangfold ved ILU, etter gjennomført piloteringsperiode.

Mål 11 Campus

I samarbeid med SU-fakultetet har ILU tatt initiativ til at det utvikles en helhetlig arealplan for bærekraftig bruk av campus Kalvskinnet. Hensikten er å samle fagmiljøene våre tettere på studentene og i langt større grad enn i dag ivareta behovene til instituttets fagmiljø og studenter. Prosjektet ledes av Eiendomsavdelingen ved NTNU. ILU har forventninger til at en mer hensiktsmessig samling av fagmiljøene skal legge bedre til rette for samarbeid og faglige samhandlingsflater, – og sånn sett

⁹ HEU = Horisont Europa, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon

bidra til å begrense strukturelle utfordringer med hensyn til studieporteføljeutvikling og ressursdimensjonering i studieprogrammene.

Mål 12 Organisasjonsstruktur

Institutt for lærerutdanning viderefører forum for likeverd, inkludering og mangfold, etter gjennomført piloteringsperiode.

Mål 13 Bærekraftig ledelse og støtteapparat

Praksisweb 2.0 er klar for testing og forventes å bli tatt i bruk av alle studieprogrammene ved ILU studieåret 2024/2025. Praksisweb 2.0 er en digital løsning som skal styrke samordningen av administrative prosesser og dermed redusere sårbarheten i det administrative arbeidet rundt studentpraksis.

Organisasjonsutviklingsprosjektet ved institutt-administrasjonen har tatt store skritt og særlig er studieområdet forsterket ved at det er ansatt to faggruppetledere. En stilling i prosess som ble stoppet i løpet av året og ytterligere én avgang på slutten av året gjør likevel at ILU må prioritere bruken av administrative ressurser kritisk.

Mål 14 Bærekraft i egen organisasjon

ILU har innført tiltak for å redusere reisekostnadene. Fagmiljøene er i tillegg oppfordret til å ta klima- og miljøhensyn og ha større bevissthet rundt *når* vi reiser, *om* vi reiser og om vi kan kombinere flere aktiviteter/møter i samme reise («turné»). Vi fortsetter arbeidet med bevisstgjøring av faglig og økonomisk bærekraft og vi ønsker at flere møter kan tas digitalt. Så vil det alltid være en balanse mellom klima-/miljøhensyn og kostnadene ved å velge miljøvennlige alternativ, og likeså krav og forventninger i studentenes læreplaner knyttet til lærings- og vurderingsmiljø.

På slutten av året reviderte vi instituttets retningslinjer for bruk av fagligstrategiske midler ved fagseksjonene. I tillegg til at ILU strammer inn av økonomiske hensyn er et av formålene større fokus på gjenbruk. De reviderte retningslinjene er innført med virkning fra 2024.

Del 1.2 Økonomistyring 2023

Overordnet vurdering av økonomistyringa i 2023

Manglende ajourhold av porteføljen for eksterne inntekter (BOA¹⁰) bidrar negativt til resultatutviklingen i 2023. Virksomhetsstyringen ved Institutt for lærerutdanning har vært krevende i 2023. Det er en stor utfordring for instituttet å bli ansvarliggjort for resultater og avvik, når BOA-porteføljen ikke er økonomisk ajour og vi ikke kjenner til hva vi burde forvente. Ved utgangen av året har netto BOA gått ned mer enn 13 mill. kroner i forhold til hva vi budsjetterte.

Denne delen besvares primært for instituttets virksomhet. De nasjonale sentrene har ikke bidratt til betydelige avvik i 2023 samlet sett, og blir omtalt kort helt på slutten.

1) Budsjettavvik, årsaker og konsekvenser

- Instituttet leverer et negativt årsresultat på 9 040 207 kr. Dette er 3 144 600 kr. bedre enn det som ble stipulert i årsbudsjettet. Denne tilsynelatende positive utviklingen i resultatet skyldes utelukkende at instituttet ble anbefalt å ta i bruk sin virksomhetskapsital for å unngå budsjettavvik. Størrelsen på virksomhetskapsitalen som er frigjort i 2023 er 5 259 000 kr. Konsekvensen er at Institutt for lærerutdanning er i ferd med å bruke opp sine kapitalreserver (som egentlig skal være en buffer for å kunne håndtere risikoen ved underskudd på oppdragsfinansierte prosjekter). Løsningen er midlertidig og vil ikke være bærekraftig over tid.
- Instituttet har regnskapsført 409 997 787 kr. i inntekter i 2023, noe som er 6 277 264 kr. lavere enn årsbudsjettet.
- Instituttet har regnskapsført 419 037 993 kr. i kostnader i 2023, noe som er 9 421 864 kr. lavere enn årsbudsjettet. Den frigjorte virksomhetskapsitalen har bidratt til denne endringen.
- Forklaring på de største budsjettavvikene (1 million kr. og høyere) følger her:
 - o *Bevilgning*: merinntekt på 4 426 589 kr. Avviket skyldes ekstratildeling fra KD for å kompensere for ekstraordinært høy lønnsvekst og økt pensjonssats (til sammen 5,2 mill. overført til instituttet)
 - o *BOA-aktivitet (inkludert egenfinansiering)*: mindreinntekt på 13 214 337 kr. Avviket skyldes flere faktorer. BOA-aktiviteten ble budsjettert for høyt uten å bli vurdert av prosjektøkonom (kapasitets- og prioriteringsutfordringer), samtidig har det skjedd reduksjon i instituttets NFR¹¹-portefølje og nedgang i KOMPIS¹²-aktivitet (nedgang på ca. 5,3 mill. og ca. 2 mill. tilsvarende).
 - o *EVU-aktivitet (inkludert egenfinansiering)*: mindreinntekt på 1 862 712 kr. Avviket skyldes føringer av egenfinansiering fra høst 2022 som ble regnskapsført av prosjektøkonomen først i 2023 (ca. 1,5 mill. i kostnad)

¹⁰ BOA = bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, dvs. eksterne inntekter

¹¹ NFR = Forskningsrådet

¹² KOMPIS = Kompetanse i skolen, etter- og videreutdanning for skolesektoren

- *Lønnskostnader*: mindreforbruk på 9 147 606 kr. Avviket skyldes i hovedsak effekten av stans i tilsetning av 5 planlagte SPP-stillinger og andre justeringer for kort- og langsiktig fravær (ca. 6,9 mill. i innsparing til sammen). Andre forhold: økte refusjoner knyttet til sykefravær (ca. 2,6 mill.).
- *Driftskostnader*: mindreforbruk på 3 071 713 kr. Avviket er sammensatt og skyldes flere forhold som påvirker i forskjellige retninger.
 - *Merinntekt på 5,3 millioner overført fra virksomhetskapital*
 - *Merkostnad på 3,1 millioner knyttet til markedsleie og drift av E.C. Dahls gt. 10 (opprinnelig budsjettert med intern leie og uten driftskostnader)*
 - *Mindrekostnad på 700' knyttet til reduksjon av campuskostnader (stans i utvikling/utbygging av yrkesfaglæben)*
 - *Merkostnad på 1,5 millioner knyttet til økte lønnskostnader for praksislærere i skolen (dvs. utenfor instituttets myndighet og kontroll)*
 - *Mindrekostnad på 1,6 millioner knyttet til reduserte reisekostnader (resultat av sparetiltak rettet mot praksisreiser for studenter og reiser på fagligstrategiske midler for ansatte)*
- Generelt er regnskapsåret 2023 preget av mye turbulens og uforutsigbarhet på økonomi-fronten. Innføring av nye økonomisystem på NTNU, sen innsending av årsbudsjettet med påfølgende pålegg om å spare (dette utgjorde om lag 8 millioner i ekstra innsparing for ILU), manglende støtte på prosjektøkonomi-området som førte til overbudsjettering av BOA-inntekter, – og uventet negative effekter av VFM-modellen¹³. Alt dette har bidratt til at Institutt for lærerutdanning ikke har kunnet jobbe strategisk – og vi har måttet justere vår planlagte aktivitet flere ganger i løpet av året, blant annet gjennom innføring av innsparingstiltak.

2) Avvik ift. prognosen pr. andre tertial, årsaker og konsekvenser

- Pr. 2. tertial siktet instituttet mot å levere et negativt resultat på 15 738 060 kr. Dette er 6 697 854 kr. verre enn virkelige tall ved utgangen av årsregnskapet.
- På dette tidspunktet var de fleste avvik på inntektssiden (inkl. reduksjon av BOA-aktivitet) kjent og inkludert i prognosen. Slik at hovedtyngden av pessimismen lå på kostnadssiden.
- De største avvikene ift. årsregnskapet:
 - *Lønnskostnader*: merkostnad på 7 144 788 kr. Avviket skyldes:
 - For høye faste og midlertidige lønnskostnader (ca. 2. mill.), da enkelte forhold knyttet til fravær og ompostering av lønn ikke var kjent.
 - Uforutsigbar utvikling av og uoversiktlige posterings knyttet til andre lønnskostnader (ca. 2,5 mill.) som et resultat av endret NTNU-praksis knyttet til regnskapsføring av lønn for eksterne oppdragstakere (nytt ifm. BOTT-ØL)

¹³ Modellen som viderefordeler bevilgningsinntektene som NTNU får fra KD; fra fakultet og til institutt

- Vi forventet på dette tidspunktet lavere lønnsrefusjoner knyttet til sykefravær (ca. 2,6 mill.)
- *Driftskostnader*: merkostnad på 5 652 544 kr. Avviket skyldes primært at frigjøring av virksomhetskapital (ca. 5,3 mill.) ikke var vurdert på dette tidspunktet.
- *Egenfinansiering av BOA og EVU*: mindrekostnad på 5 251 798 kr. Avviket skyldes unøyaktig beregning av forholdene mellom lønnsoverføring og egenfinansiering på BOA/EVU. Prosjektøkonomene hadde ikke anledning til å verifisere dette på tidspunktet prognosen ble levert.

3) Om den økonomiske situasjonen ved utgangen av 2023, avsetninger, forholdet mellom tildeling og forpliktelser. Vurdering av risiko, konsekvenser for måloppnåelse og kurskorrigering

Ved utgangen av 2023 står instituttet igjen med 9 040 207 kr. i negativt resultat og 9 776 516 kr. i avsetninger. Avsetningsnivået er på ca. 3% ift. til bevilgningen og lønnskostnadene utgjør 96,47% av bevilgning.

Årsresultatet for 2024 er forpliktet gjennom LTB, runde 2 (med om lag 29,9 mill. i negativt resultat) og tyder på at resten av instituttets avsetninger kommer til å bli brukt i løpet av 2024 (samt at negative avsetninger vil bli akkumulert). Dette skjer før instituttet får realisert sine ambisjoner for omstilling (porteføljerevisjoner m.v.). Aktiviteten ved instituttet er fortsatt den samme, men bevilgningen til ILU ser ut til å gå varig ned. Det er en stor risiko på kort og lang sikt at økonomien vil forhindre oss fra å erstatte avganger på strategisk viktige fagområder.

En annen viktig risiko er BOA. Særlig har avvikene rundt eksterne inntekter påvirket mulighetsrommet for å øke andelen eksterne inntekter. Når regnskapsoppfølgingen på ILUs eksterne prosjektportefølje ikke er oppdatert, fratrar det instituttleder muligheten for god virksomhetsstyring. Videre påvirker uforutsigbarhet og mangel på tilgang til prosjektøkonomstøtte til en viss grad vitenskapelig ansattes søknadsevne og -villighet. Begge deler er svært uheldig.

En risiko er at kostnader knyttet til leie av lokaler for E.C. Dahls gt. 10 har vist seg langt høyere enn vi så for oss da instituttet flyttet inn i to etasjer i bygget. På sikt planlegger vi å samlokalisere fagmiljøene våre tettere på kjernevirksomheten, jf. rapportering i del 1.1. om strategi. Det er samtidig en risiko knyttet til at NTNUs eiendomsavdeling ønsker å binde oss til NTNUs leieavtale i en lengre periode enn ILUs økonomi tillater.

Vi vil komme nærmere inn på risikoene når vi arbeider med budsjettet for 2024 og LTB runde 3.

4) Vurdering av BOA- og EVU-aktiviteten i 2023

Generelt

Også i 2023 forblir BOA det største usikkerhetsmomentet og gir risiko for hele økonomien på instituttet. Fragmentert og ujevn prosjektøkonomstøtte på både budsjettering og prognosesetting forhindrer instituttet fra å kunne sette i gang korrigerende tiltak for å kompensere for svingninger i BOA-inntektene overført på ramma, – i rett tid og i tilstrekkelig omfang.

Den følgende vurderingen av BOA og EVU-aktivitet i 2023 er basert på data presentert til oss av prosjektøkonom ifm. 2. tertial. Vi legger dette til grunn i årsrapporteringen fordi vi ikke har klart å få tak i nyere data ifm. årsregnskapet (noe som også illustrerer poenget fra forrige avsnittet).

BOA-aktivitet

BOA-aktiviteten i 2023 er kraftig redusert i forhold til det som var budsjettert. Budsjettet var laget uten støtte fra prosjektøkonom og baserer seg på prediksjoner gjort ifm. LTB¹⁴ i 2022. Som det viste seg var BOA-budsjettet altfor optimistisk, og de reelle endringer skyldes primært tre forhold:

- Reduksjon i NFR¹⁵-andelen av porteføljen. Total endring pr. 2. tertial er 5,3 millioner i mindreinntekt. Endringen skyldes at flere store NFR-prosjekter ble avsluttet i 2022, samt at 3 eksisterende NFR-prosjekter har fått redusert aktivitet i 2023.
- Lave overføringer fra Erasmus+ -prosjekter. Total endring pr. 2 tertial er 2 millioner i mindreinntekt. Endringen skyldes manglende føringer på kostnadssiden (egenfinansiering) fra 2022, som ble kostnadsført og belastet på 2023-regnskapet.
- Reduksjon i aktivitet på KOMPIS. Total endring pr. 2. tertial er 2 millioner i mindreinntekt. Endringen skyldes reduksjon i utviklingsmidler (som følge av at lærerspesialistutdanningen¹⁶ ble avsluttet våren 2023)

EVU-aktivitet

EVU-aktivitet har holdt seg på et nivå tilsvarende 2022. Budsjettavviket på 1 862 712 kr. skyldes primært forsinket regnskapsføring av egenfinansiering som hører til regnskapsåret 2022.

¹⁴ Langtidsbudsjett

¹⁵ Norges forskningsråd

¹⁶ Regjeringen har bestemt at lærerspesialistordningen avvikles. ILUs videreutdanning omfattes.

5) Status for oppstart av frie og øremerka RSO-stillinger

Oppdatering på aktive prosesser:

- a) SU-874 stipendiat – vurdering pågår, forventer vedtak om ansettelse i januar 2024, – beregnet tiltredelse første halvdel 2024
- b) SU-875 stipendiat – reutlysning – beregnet tiltredelse første halvdel 2025 (dvs. ett år etter utlysning)
- c) SU-876 stipendiat – ansatt med oppstart 01.08.2024
- d) SU-877 postdoktor – intervjufase, ikke tilsatt – beregner tiltredelse første halvdel 2024
- e) SU-878 postdoktor – ansatt med oppstart 01.04.2024

Øremerkede stillinger fra KD SU-860, ansatt

- a) Ansatt med oppstart 01.02.2024
- b) Ansatt med oppstart 01.04.2024
- c) Ansatt med oppstart 01.08.2024
- d) Ansatt med oppstart 01.04.2024

6) Status innkjøp av vitenskapelig utstyr finansiert over RSO

Instituttet har ingen slike tildelinger i 2023.

7) Bruk av midler fra supplerende tildeling fra KD i 2023

Utvikling og drift av partnerskap i lærerutdanning

ILU har siden 2017 fått tildelt midler til utvikling og drift av partnerskap i lærerutdanningene, i 2023 utgjorde dette 5,84 millioner kroner. ILU har benyttet midlene til følgende tiltak i 2023

- Drift og utvikling av partnerskap i MGLU. Det foregår kontinuerlig arbeid med utvikling av partnerskap sammen med praksisskolene i grunnskolelærerutdanninga. Disse prosessene drives av alle som jobber med utdanningsfaglig ledelse av praksis og praksisadministrasjonen ved ILU. Dette utgjør anslagsvis om lag 2 årsverk NTNU-internt ansatte samt noe frikjøpte ressurser eksternt i praksisskolene. I 2023 har dette samarbeidet foregått både digitalt og fysisk. Våren 2023 har det vært et fysisk koordinatormøte (workshop) på MGLU for å involvere alle koordinatorene i oppfølgingen av den periodiske evalueringen fra 2022. Workshopens andre del ble arrangert høsten 2023.
- Det årlige møtet med rektorene ble avholdt høsten 2023.
- Partnerskapene deltar i utvikling av hospiteringsordninger for ansatte både på campus og i skolen sammen med universitetsskolene (USSiT). Hospiteringsordningen i USSiT ble videreført gjennom pilot 2 som skal tilrettelegge for tilbudet. Samarbeidsprosjekt om masteroppgaver i MGLU med prosjektleder for oppvekst og utdanning i universitetskommuneprosjektet, er

satt på pause fordi omstruktureringen på syklus 2 i MGLU vil kunne få konsekvenser for prosjektet. En ny oppstart vurderes når den nye praksismodellen for syklus 2 er iverksatt.

- Utvikling av IKT-løsninger som effektiviserer og forenkler samgangen mellom studenter, praksissted og NTNU. Arbeidet fra forrige år er videreført i 2023, og nå er «praksisweb 2.0» klar for testing og forventes å bli tatt i bruk på alle studieprogrammene ved ILU kommende studieår.
- I alle studieprogram arbeides det med oppfølgingslærerrollen, både gjennom ulike forskningsprosjekt og generelt utviklingsarbeid. Dette arbeidet startet i 2022 og vil arbeides med videre.
- Utvikling og drift av partnerskapene er en stor oppgave som krever mange ressurser. To nye universitetsskoler i 2023 har også krevd ressurser i planlegging og gjennomføring av veiledningspedagogikken.
- Institutt for lærerutdanning er et stort institutt, og «samordning» er viktig. ILU viderefører den generelle innsatsen for å styrke samarbeidet med praksisskolene gjennom at vi internt på ILU kontinuerlig jobber med forståelsen av en felles lærerutdanning, på tvers av de ulike studieprogrammene.

Kort status for de nasjonale sentrene

Generelt

De to nasjonale sentrene anses som en del ILUs fagmiljø og blir derfor assosiert med instituttet økonomisk. Samtidig skiller den økonomiske aktiviteten på sentrene seg betraktelig fra instituttet. Eksternfinansiert aktivitet (BOA) utgjør ca. 65% av sentrenes inntektsgrunnlag. Likevel må sentrene innrette seg NTNUs forventninger og krav når det gjelder virksomhetsstyring og avsetningspolitikk, noe som er vanskelig å kombinere med den store andelen bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Med bakgrunn i dette er det i dialogmøte med dekan på SU tatt til orde for at fakultetet overtar risiko knyttet til potensielle svingninger i økonomiene på de nasjonale sentrene.

Etter avsluttet regnskapsår 2023 ser det ut til at budsjettavvikene på sentrene går i hver sin retning, dvs. de utfyller hverandre og gir derfor i sum minimale utslag for instituttets samlede k-sted-økonomi¹⁷. Økonomiene utenom BOA-aktiviteten er små på begge sentrene og anses som forutsigbare og i utgangspunktet lette å styre.

Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen (Matematikkssenteret)

Senteret leverer et positivt årsresultat på 499 593 kr. Dette er 1 165 018 kr. bedre enn det som ble stipulert i årsbudsjettet. Dette bidrar til at senteret bygger opp avsetninger og har 3 480 567 kr. i inngående balanse for 2024. Historisk sett driver senteret forsiktig og har lav risiko knyttet til aktiviteten sin. Den største usikkerheten

¹⁷ De to sentrene har egne kostnadssteder, og er derfor på lik linje med Institutt for lærerutdanning egne resultatenheter

på kort sikt knyttes til arbeidet i «Nasjonale Prøver»-prosjektet, hvor anbud på en potensiell tildeling i størrelsesorden 3 millioner kroner skal avgjøres i løpet av våren 2024.

Det nasjonale senteret for skriveopplæring og skriveforskning (Skritesenteret)

Senteret leverer et negativt årsresultat på 2 726 235 kr. Dette er 1 422 856 kr. verre enn det som ble stipulert i årsbudsjettet (avviket skyldes primært de økte belastningene på RD pga. uregelmessig støtte fra prosjektøkonom og økte lønnskostnader pga. presset kapasitet på senteret). Dette bidrar til at senteret bygger ned avsetninger og har -623 508 kroner i inngående balanse for 2024. Senteret står ovenfor en omfattende reberegning av fortjeneste for oppdragsaktiviteten, noe som vil avhjelpe en mer bærekraftig ivaretagelse av kostnadsforpliktelsene for senterets bemanning i langtidsbudsjettet. Viktigheten av prosjektøkonomstøtten i dette arbeidet kan ikke understrekes nok.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Frå: Dekan

SUS-sak 2/24 Budsjett 2024, langtidsbudsjett og bemanningsplan

Føremål:

Dekanen legg med dette fram budsjett 2024, langtidsbudsjett for 2024–2027 og bemanningsplan for vedtak i fakultetsstyret.

Vedlegg:

1. Tildelingsbrev frå rektor 2024
2. Notat om bemanningsplanar ved SU-fakultetet 2024–2027
3. Referat frå ekstraordinært IDF-LOSAM om bemanningsplan, årsbudsjett 2024 og langtidsbudsjett 2024–2027
4. Årsrapportering 2023 frå fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Innstilling:

1. Fakultetsstyret vedtar årsbudsjett 2024, langtidsbudsjett 2024–2027 og bemanningsplanar slik dei er lagt fram for styret og gir dekan fullmakt til å gjere mindre justeringar dersom forutsetningane som budsjettet er basert på endrar seg.
2. Fakultetsstyret ber dekanen om å følgje opp naudsynt omstilling på heile fakultetet og særskild ved Institutt for lærarutdanning, slik det er skildra i saksframlegget. Fakultetsstyret støttar vurderinga om å ta i bruk verkemiddel i tråd med NTNU sine retningslinjer for omstilling og relevante lov- og avtaleverk. I arbeidet skal dekanen vere særleg merksam på å ivareta arbeidsmiljøet i dei fagmiljøa som blir råka av omstillinga.
3. Fakultetsstyret ber dekanen om å legge fram ei sak om korleis fakultetet skal oppnå større openheit om og lik praksis mellom institutta i ressurstildelinga til undervisning,

for å gjere det mogleg å vurdere kapasitet og stillingsbehov ut frå meir objektive kriterium enn i dag.

4. Fakultetsstyret ber dekanen om å følgje målet om 5 % avsetjingar i 2027, slik planen var ved langtidsbudsjett runde 2 (2024–2027).
-

1. Bakgrunn

I sak 44/23, som blei behandla i fakultetsstyret 7. desember 2023, gjorde dekanen greie for rammevilkåra for økonomien ved SU-fakultetet i perioden 2024–2027, og styret slutta seg til eit sett med prinsipp som skal ligge til grunn for verksemdsstyringa ved SU framover. På dette tidspunktet var det lagt inn ei teknisk justering på overordna nivå for å få budsjettet i balanse, og det var ikkje klart korleis fakultetet skulle realisere budsjettmålet om 5 % avsetjingar i langtidsperioden. Denne saka følgjer opp vedtaket i sak 44/23. Dekanen legg her fram for styret korleis fakultetet arbeider for å nå budsjettmåla i langtidsbudsjettet for 2024–2027, saman med endeleg forslag til årsbudsjett for 2024, langtidsbudsjett for 2024–2027 og bemanningsplan for 2024 ved SU-fakultetet.

Utfordringsbildet ved SU-fakultetet

I førebuingane til årsbudsjettet for 2024 og langtidsbudsjett for perioden 2024–2027 har fakultetet arbeidd ut frå eit mål om 5 % avsetjingar i slutten av perioden, i tråd med signala frå direktør for verksemdsstyring i dialogmøtet sist i november 2023. Prinsippa som ligg til grunn for budsjetta ved SU-fakultetet for 2024 og langtidsperioden 2024–2027 (sjå tekstboks på neste side) er viktige for å nå det opphavelige målet om 5 % avsetjingar i 2027. Ettersom utgifter til lønn i dag utgjer heile løyvinga til fakultetet, er spesielt punkt 2 om rammer for bemanningsplanar avgjerande for budsjettforslaga som no blir lagt fram for styret. Dette er nærmare skildra i kapittel 2 om tiltak for å oppnå balanse i budsjettet.

Einingane strekker seg langt for å gje sitt bidrag til at fakultetet samla sett skal kome i økonomisk balanse i slutten av langtidsperioden, men med ulike utgangspunkt – enkelte har negative avsetjingar i heile langtidsperioden, medan andre må bygge opp avsetjingane for at fakultetet som heile skal nå budsjettmåla. Institutt for lærarutdanning (ILU) er ei særleg utfordring. Aktivitetsnivået der er ikkje er tilpassa dei fallande løyvingane, og i budsjettet som blir lagt fram for styret bygger ILU ned avsetjingane til -22 mill. kr i 2024 og held fram med nedbygging gjennom langtidsperioden til -81 mill. kr i 2027. Situasjonen ved fakultetet er dermed snudd samanlikna med for få år sidan, då store avsetjingar ved ILU gjorde det mogleg å ha negative avsetjingar ved andre institutt. Framover har overforbruket ved ILU stor negativ innverknad på dei samla avsetjingane på fakultetet, noko som rammar handlingsrommet til institutt med sunn økonomi. Det er derfor ei hovudutfordring for SU-fakultetet å redusere lønnskostnadane, særskild ved ILU, for å oppnå betre økonomisk balanse mellom institutta og ved fakultetet som heile.

Budsjettprinsipper

1. Budsjettet skal ha en helhetlig tilnærming og levere på fakultetsnivå innenfor de rammene som er pålagt fra NTNU, dvs. et avsetningsnivå på 5 % ved langtidsperiodens utløp
2. Dekan innfører stillingsmøter med instituttene med følgende føringer:
 - a. Det innføres stillingsstopp på Institutt for lærerutdanning (ILU) inntil langtidsbudsjettet er i balanse
 - b. Øvrige institutter og fakultetsadministrasjonen får iverksette 40 % av de planlagte stillingene i bemanningsplanene i langtidsbudsjettet runde 2 (2024–2027)
 - c. Stillinger som er kritiske blir vurdert i månedlige stillingsmøter mellom institutt og dekan, etter bestemte kriterier. Dekan vil iverksette stillinger etter en helhetlig vurdering på tvers av enhetene
 - d. Dekan har fullmakt fra styret til å stoppe stillinger i prosess
 - e. Instituttene skal levere oversikt over områder med under- og overkapasitet, både faglige og administrative
3. Forskningsterminenes målsetning og strategiske effekt bevares med redusert ressursbruk. Det settes et tak på tildelinger på maks 5 mill. kr. i 2024
4. Alle institutt skal gjennomgå emne- og programportefølje med tanke på økonomisk bærekraft og effektivisering
5. Alle enheter skal arbeide aktivt med reduksjon på andre poster, for eksempel:
 - a. drifts- og investeringskostnader
 - b. reisevirksomhet
 - c. arealkostnader
 - d. andre lønnskostnader (innleie, kjøp av tjenester)

Sidan dialogmøtet med direktør for verksemdsstyring i november har den økonomiske stoda ved NTNU forverra seg. Fleire fakultet har bygd ned avsetjingane sine raskare enn forventa, samtidig som løyvingane til universitetet over statsbudsjettet går ned. Denne situasjonen fører til at avsetjingsnivået og det økonomiske handlingsrommet ved NTNU er i ferd med å bli lågare enn ønska. SU-fakultetet sine avsetjingar har dermed stor betydning for at NTNU skal kunne behalde eit avsetjingsnivå som sikrar at universitetet kan bere eigen økonomisk risiko framover.

På bakgrunn av dette har rektor skjerpa budsjettkrava til SU-fakultetet. I tildelingsbrevet for 2024, som fakultetet fekk tilsendt 8. februar i år, ber rektor fakultetet om å gjennomføre ei styrt nedbygging av avsetjingsnivået i langtidsperioden og å tilpasse aktivitetsnivået til dei fallande inntektene. Det er krav om at avsetjingane på slutten av 2024 skal vere 9 %–10 % av løyvinga, som betyr at fakultetet skal ha minst 78 mill. kr i avsetjingar i 2024. Det vil seie ei resultatforbetring på 41,2 mill. kr i 2024, som kjem på toppen av grepa som allereie er gjort med bemanningsplan og reduksjonar i driftsbudsjetta.

Det nye signalet frå rektor er ei betydeleg skjerping samanlikna med budsjettmålet på 5 % avsetjing i slutten av 2027, som SU-fakultetet har arbeidd mot i heile 2023, og ho kjem på eit tidspunkt då institutta allereie har levert sine budsjett. Dekanen vurderer at det ikkje lar seg gjere å innfri dette kravet i 2024 og samstundes levere utdanning og forskning som fakultetet er forplikta til, og at det tvert imot vil føre til at fakultetet må bygge ned utdanningar som er høgt prioriterte nasjonalt, for eksempel spesialpedagogikk og RETHOS-utdanningar. Dekanen si innstilling til styret er å halde fram med eksisterande og nye tiltak for å nå 5 % avsetjingar i 2027. Denne innstillinga er nærmare grunngitt i kapittel 3 om budsjettforslag. Dekanen vil ha tett dialog med Avdeling for verksemdsstyring for å følgje opp tiltak og verkemiddel.

2. Tiltak for å oppnå balanse i budsjettet i tråd med føringane

Forslaga til årsbudsjett for 2024, langtidsbudsjett 2024–2027 og bemanningsplan for SU-fakultetet er utforma ut frå budsjettprinsippa. Ettersom den økonomiske situasjonen ved ILU er ei særleg utfordring for fakultetet, ønsker dekanen i tillegg å sette i gang eit arbeid for å gje retning og støtte omstilling som er naudsynt for ILU skal kunne tilpasse aktivitetsnivået til løyvingane i åra framover. I det følgjande er tiltaka som dekanen har sett i gang og planlegg framover nærmare skildra, saman med risikovurderingar i samband med tiltaka:

1. Tiltak i bemanningsplanen
2. Styrke fagleg og økonomisk berekraft ved ILU
3. Studieporteføljeutvikling og samarbeid mellom fagmiljøa
4. Reduksjon i driftskostnader

Med desse grepa blir mykje av økonomistyringa flytta frå institutta til dekanen. Dekanen må ta større omsyn til den økonomiske stoda på fakultetsnivå i budsjetteringa, og instituttleiarane får dermed mindre kontroll over institutta sin økonomi. Dette betyr at prinsippet om rammestyrt er sett til side inntil vidare.

Bemanningsplan

Notatet i vedlegg 2 greier ut i meir detalj om stillingsbehova til einingane, dei økonomiske implikasjonane av bemanningsplanen og dekanen sine vurderingar.

Arbeidsmåte

Føremåla med budsjettprinsipp nr. 2 er å redusere lønnskostnadane i bemanningsplanen, samstundes som dekanen får betre innsyn og kontroll med einingane sine stillingsbehov og høve til å prioritere mellom einingane innanfor eit avgrensa handlingsrom. Rammene for bemanningsplanane er stillingsstopp ved ILU og 40 % av kostnadane som låg i bemanningsplanen ved innmelding av langtidsbudsjettet runde 2 (LTB2) for alle andre einingar. I årsbudsjettet for 2024 er dei stramme økonomiske rammene for bemanningsplanen det viktigaste verkemiddelet for å nå budsjettmåla.

I bestillinga om årsbudsjett for 2024 og langtidsbudsjett runde 3 (LTB3) bad dekanen einingane om å levere reviderte utkast til bemanningsplanar innanfor ramma i

budsjettprinsipp nr. 2. Dersom eininga vurderte at dei hadde driftskritiske stillingsbehov ut over denne ramme, skulle dei også ta desse stillingane med. Stillingane i planen skulle vere prioriterte ut frå stillingskriteria (sjå tekstboksen under).

Kriterium for vurdering av stillingsbehov

1. Kapasitet ved institutt/fakultet
2. Pålagte nye studieplassar frå KD, evt. endring av ramma jf. dimensjonering NTNU
3. Krav i lovverk/forskrifter (UH-lov, rammeplanar, NOKUT)
4. Inngåtte forpliktingar (t.d. NFR, EU, HK-dir)
5. Tilslag på eksternt finansierte prosjekt innan forskning, innovasjon og utdanning
6. Særskilte strategiske prioriteringar ved fakultet og institutt (t.d. TSOar, porteføljesatsingar)

I tillegg blei alle einingane bede om å levere ei overordna vurdering av kapasitet på dei ulike fagområda, ved å identifisere over- og underkapasitet og fagområde der det kan vere aktuelt å samarbeide på tvers av einingane for å løyse stillingsbehov. På bakgrunn av desse innmeldingane gjennomførte dekanen stillingsmøter med alle einingane. Målet med møta var å avdekke ulikheiter i vurderingane til einingane og gi dekanen eit meir heilskapleg bilete av kapasitet og stillingsbehov på fakultetet.

Dekanen sine prioriteringar

Med utgangspunkt i einingane sine innmeldingar ved LTB2 og nye lønnskostnadar som var blitt bundne opp i perioden mellom LTB2 og innmeldinga til LTB3, blei det økonomiske handlingsrommet for bemanningsplanen sett til 29,6 mill. kr. Dette er om lag 55 mill. kr lågare enn kostnaden for stillingane som einingane sjølv ville realisere i bemanningsplanen. Etter krevjande vurderingar peikte desse fagområda seg ut med særleg kritisk stillingsbehov, i prioritert rekkefølge:

1. **Spesialpedagogikk, særleg synspedagogikk og audiopedagogikk:** Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL) har fått ei øymerka løyving frå KD og er dermed bunden til å byggje opp fagområda syns- og audiopedagogikk (kriterium 2). Utdanningstilboda innan spesialpedagogikk er etterspurde både ved IPL og ILU, det er mange studentar og eit særleg behov for å erstatte avgangar for å kunne ivareta studietilboda (kriterium 1).
2. **Sosialt arbeid:** Fagmiljøet har fleire tilsette i førstestillingar i aldersgruppa 67–69 år med kompetanse som det er kritisk å erstatte ved avgang (kriterium 1).
3. **Administrative stillingar:** Institutta gir tydeleg uttrykk for det er behov for å styrke støtta frå prosjektøkonom (kriterium 1 og 6). Ei erstatningsstilling er under tilsetning og blir ført vidare i bemanningsplanen.

4. **Universitetspedagogikk:** Fagmiljøet er avhengig av tilsetting i denne stillinga for å oppfylle forpliktingane som følger med tildeling til universitetspedagogikk frå NTNU (kriterium 4).
5. **Idrett:** Fagmiljøet ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap (ISS) har i dag for lite undervisningskapasitet, med få tilsette som har ansvar for fleire populære utdanningstilbod (kriterium 1). Fagmiljøet har ei stilling under utlysning og ei stilling som vitenskapelig assistent inkludert i bemanningsplanen. Vidare utvikling på dette området må skje i samarbeid med idrett og kroppsøving ved ILU.
6. **Klinisk barne- og ungdomspsykologi/utviklingspsykologi:** Institutt for psykologi (IPS) manglar i dag kompetanse innanfor dette fagområdet, og det er avgjerande å få tilført ny kompetanse for å oppfylle krava i RETHOS (kriterium 3). Ei stilling er under tilsetting, ei anna er planlagt utlyst i samarbeid med Institutt for sosialt arbeid (ISA), som også har behov for å styrke kompetansen innan klinisk psykologi.
7. **Stipendiatar:** Rekrutteringsstillingar med arbeidsplikt er viktig både for å styrke opplæringa til stipendiatane og moglegheitene for ei vidare karriere innan academia, og også for å stryke undervisningskapasiteten i fagmiljøa (kriterium 1). I bemanningsplanen er det inkludert arbeidsplikt for stipendiatar ved Institutt for geografi (IGE)/Institutt for sosialantropologi (SA) og IPL, saman med ei stipendiatstilling ved IPS som strategisk satsing (kriterium 6).

Arbeidet med ein samla bemanningsplan for SU-fakultetet har gjort både dekanen og institutta medvitne om at prinsippa for ressursfordeling og utgangspunktet for kapasitetsvurderingar og stillingsbehov i fagmiljøa er ulikt. Denne erfaringa, saman med det auka behovet for ei heilskapleg verksemdsstyring på fakultetet, viser at fakultetet treng større openheit om og likare praksis mellom institutta i ressurstildelinga til undervisning, slik at det er mogleg å vurdere kapasitet og stillingsbehov ut frå meir objektive kriterium enn i dag.

Bemanningsplan

Den samla bemanningsplanen for SU-fakultetet er resultat av institutta sine innmeldte stillingsbehov i januar 2024, dialogen i stillingsmøta og dekanen sine vurderingar og prioriteringar av desse behova. Dei 14 stillingane i tabell 1 er den bemanningsplanen som ligg til grunn i budsjetta for 2024 og langtidsperioden 2024–2027.

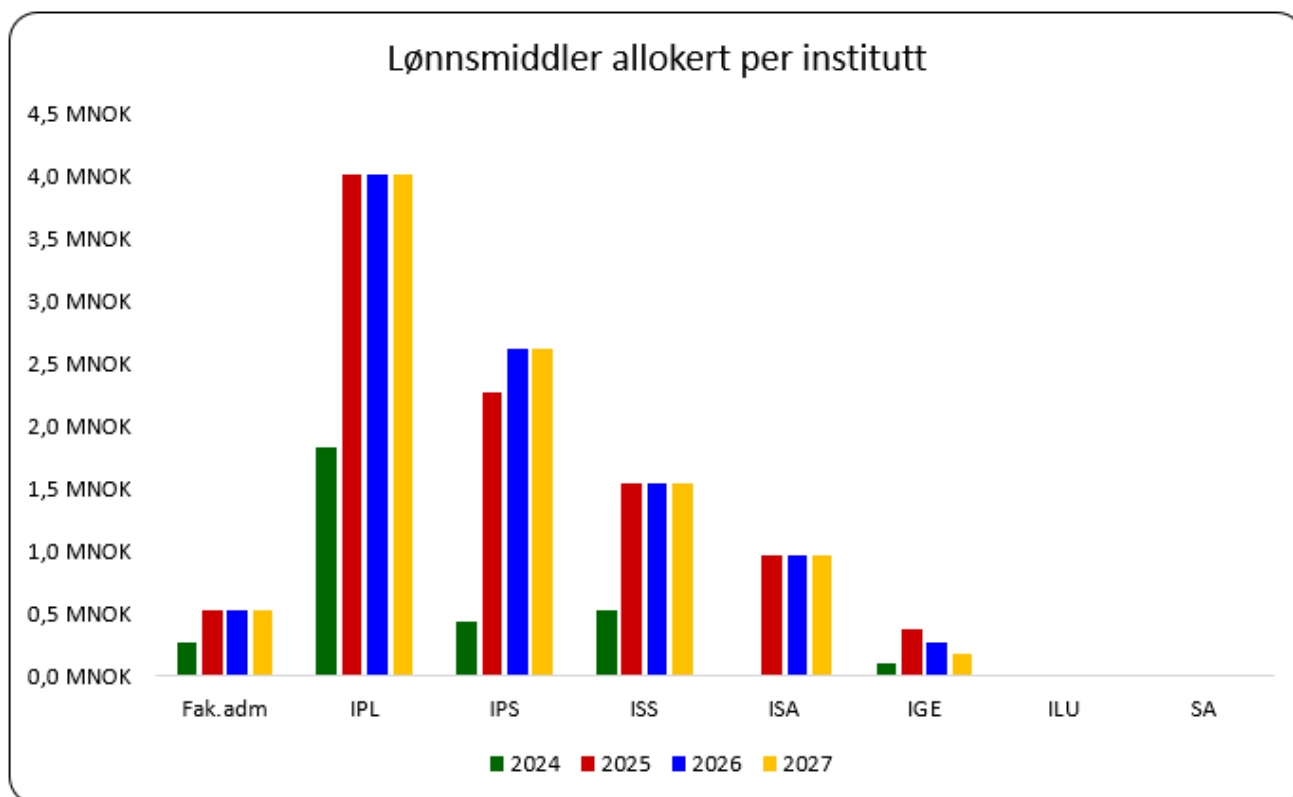
Prioritering	ID-nr.	Eining	Stillingskategori	Fagområde	Stillinga startar opp
1	NN/PLN/IPL23-xx/spesped/SU-xxx/erstatning Sæteren	IPL	Førsteamanuensis	Spesialpedagogikk	8/2024
2	NN/PLN/IPL-xx/audio/SU-913/syn og audio faman1	IPL	Førsteamanuensis	Spesialpedagogikk	8/2024
3	NN/PLN/IPL-xx/syn/SU-913/syn og audio faman1	IPL	Førsteamanuensis	Spesialpedagogikk	8/2024
4	NN/PLN/ISA23-05	ISA	Førsteamanuensis	Sosialt arbeid	1/2025
5	Prosjektøkonom (Schecroun)	Fak.adm	Seniorkonsulent	Økonomi	6/2024
6	NN/PLN/UOK.xx/uniped/SU-xxx/uniped erstatning for Haket	IPL	Førsteamanuensis	Universitetspedagogikk	8/2024
7	NN/RSO/IPL-xx/ped/SU-xxx/stipendiat2024 Norozi/Klomsten	IPL	Stipendiat	Spesialpedagogikk	6/2024
8	N3	ISS	Førsteamanuensis	Idrett	10/2024
9	IPS22-20/SU-632	IPS	Førsteamanuensis	Klinisk barne- og ungdomspsykologi / Utviklingspsykologi	1/2025
10	IPS21-6/SU-918	IPS	Førsteamanuensis	Klinisk barne- og ungdomspsykologi	8/2024
11	N2	ISS	Vitenskapelig assistent	Idrett	8/2024
12	NN/SPPG/IGE23-04/førsteamanuensis 2/SU-xxx/midlertidig stilling	IGE	Førsteamanuensis II	Geografi	8/2024
13	NN/M/IGE23-00/stipendiat/SU-xxx/arbeidsplikt	IGE	Stipendiat, arbeidsplikt	Geografi	1/2025
14	IPS 24-01	IPS	Stipendiat	Opent	8/2025

Tabell 1: Bemanningsplan 2024–2027 for SU-fakultetet

Økonomiske følger av bemanningsplanen

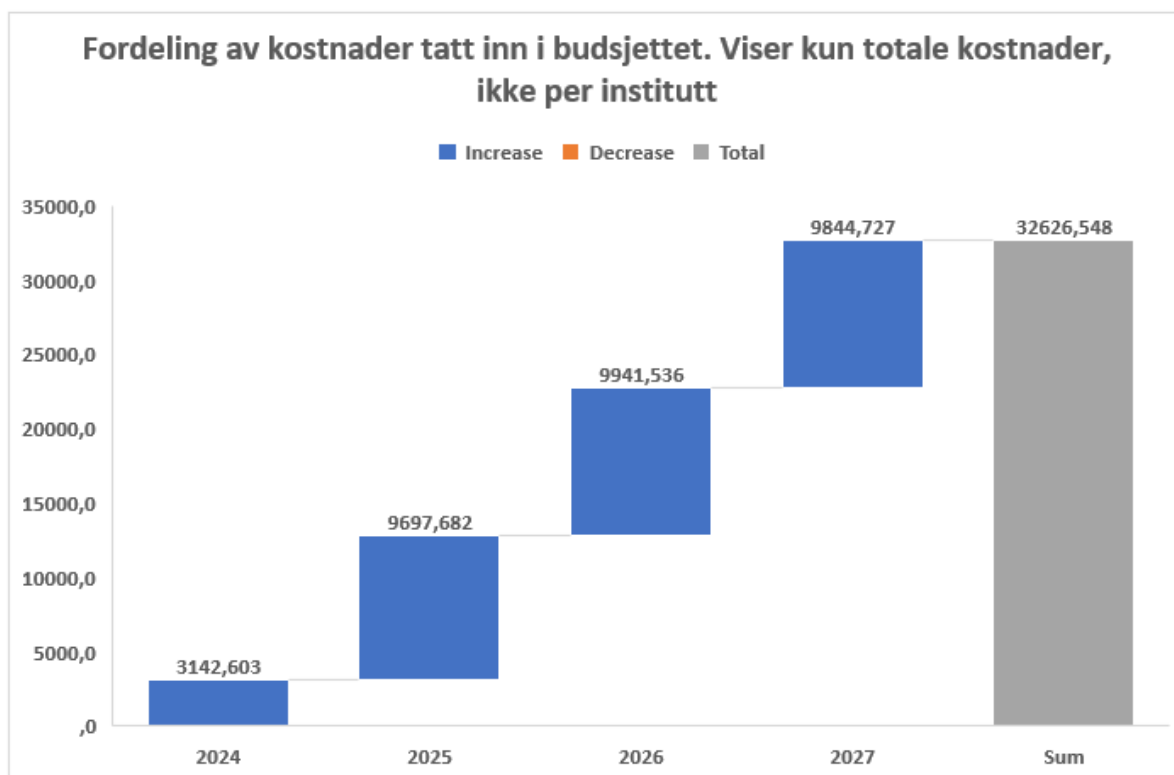
Prioriteringane i bemanningsplanen gir ei innsparing på om lag 70,4 mill. kr samanlikna med LTB2. Den samla kostnaden for stillingane i bemanningsplanen er 32,6 mill. kr, altså 3 mill.

kr over den ramma som vart sett. Som det går fram av figur 1, er kostnaden ujamt fordelt mellom einingane ut frå stillingsbehov og dekanen sine prioriteringar.



Figur 1: Fordeling av kostnader i bemanningsplanen mellom einingane i perioden 2024–2027

Stillingane i bemanningsplanen har oppstart seint i 2024 eller tidleg i 2025, Det gir bemanningsplanen ein kostnad på 3,1 mill. kr i 2024, medan han i 2025–2027 har ein kostnad på underkant av 9 mill. kr per år (sjå figur 2).



Figur 2 Fordeling av dei samla kostnadane i bemanningsplan 2024–2027 i langtidsperioden

Av dei i alt 14 stillingane i bemanningsplanen er 10 stillingar planlagde med oppstart i 2024, medan resten har planlagt oppstart i 2025. Dette gjer at det vil vere eit knapt handlingsrom for nye stillingar ut over det som ligg i bemanningsplanen seinare i langtidsperioden, med mindre den økonomiske situasjonen ved fakultetet blir vesentleg betra i 2024 og 2025.

Risikovurderingar

Innskrenkingane i bemanningsplanen kan vere inngripande i fagmiljøa. Å ha ein gjennomtenkt plan for kommunikasjon, både internt og eksternt, er viktig for å skape forståing og gi legitimitet for desse grepa i fagmiljøa.

Prosjekt om fagleg og økonomisk berekraft ved ILU

I 2024 planlegg dekanen eit prosjekt for å sette fart på og støtte ILU i omstillingane som instituttet må gjennom for å kome i økonomisk balanse. Det overordna målet med prosjektet er at ILU innan 2027 skal ha ein fagleg og økonomisk forsvarleg portefølje som gir framsyn og stabilitet i verksemda. Prosjektet skal bidra til at aktiviteten ved instituttet og fakultetet innan 2027 er tilpassa løyvingane og at avsettingane er på eit nivå som sikrar strategisk handlingsrom (5 %).

Utfordringsbiletet ved ILU

Den største utfordringa er at instituttet er at lønnskostnadane er for høge. ILU har sidan 2017 bygd opp bemanninga for å sikre naudsynt kompetanse og kapasitet i samband med

innføringa av grunnskulelærerutdanningane som integrert masterutdanning. Løyvingane til lærarutdanningane går no ned, mellom anna som følgje av ny finansieringsmodell for UH-sektoren, svak finansiering av masterdelen av grunnskulelærerutdanningane og sviktande studentrekruttering. Samstundes er det ei rekkje vidareutdanningstilbod som har mista finansiering frå Utdanningsdirektoratet. Resultatet er at ILU i dag har for mange tilsette i forhold til løyving og forpliktingar på utdanningssida.

Å omstille verksemda til eit lågare aktivitetsnivå er komplekst og tidkrevjande. Arbeidet vil gå føre seg i fleire ulike spor:

1. Utvikle studieportefølje og -design med utgangspunkt i ein profil for lærarutdanningane ved ILU, for å tilpasse studieporteføljen til løyvinga.
2. Førebu omstilling av personalet, mellom anna gjennom å kartlegge kompetanse og kapasitet, finne måtar ILU kan bidra til å løyse utfordringar ved andre einingar innanfor fagområde der det er samanfallande kompetanse og ta i bruk andre verkemiddel for omstilling.
3. Etablere nye samarbeidsformer for praksis i lærarutdanningane, for å redusere kostnadane i samband med praksis.
4. Styrke rekruttering til lærarutdanningane, for å auke finansieringsgrunnlaget og nå kandidatmåltala i lærarutdanningane.
5. Arbeide fram ein forskingsstrategi som grunnlag for strategiske prioriteringar og styrking av forskingsmiljøa.

Prosjektet er i oppstartsfasen. Dekanen arbeider saman med instituttleiinga med eit prosjektmandat som skal gi retning, fordele oppfølgingsansvar og definere mål og leveransar på kort og lang sikt for dei fem spora arbeidet er retta inn mot.

Verkemiddel i omstillingsarbeidet

SU innførte stillingsstopp ved ILU hausten 2023. Dette tiltaket ser ikkje ut til å gi nok effekt til at instituttet skal kome i økonomisk balanse innan 2027, mellom anna fordi ILU har eit ungt personale og få naturlege avgangar i langtidsperioden. Dermed er det behov for å ta i bruk andre verkemiddel for å redusere lønnskostnadane raskt nok og i stort nok mon.

Det er fleire fakultet ved NTNU som står i ein liknande situasjon som SU-fakultetet og ILU. Dekanen tek derfor initiativ overfor den sentrale HR- og HMS-avdelinga for å få støtte og hjelp til å ta i bruk verkemiddel for omstilling og sikre at tilsette får lik behandling. Aktuelle verkemiddel kan vere kompetanseutvikling, innplassering i andre stillingar ved NTNU, gåvepensjon eller sluttvederlag. Det kan også bli aktuelt å seie opp tilsette. Omstillinga blir gjennomført i tråd med NTNU sine retningslinjer og gjeldande lov- og avtaleverk, og dekanen vil vere særleg merksam på å ta vare på dei tilsette og arbeidsmiljøet i desse prosessane.

ILU er lokalisert på campus Kalvskinnnet, der instituttet er spreidd over fleire bygg med til dels høge leigekostnadar. Særleg er leigeavtalen for E.C. Dahls gate 10 kostbar, med ein

kostnad på om lag 4,5 mill. kr i året. Når talet på tilsette går ned, vil instituttet få mindre behov for areal. Som del av omstillinga er det derfor eit viktig mål å samle instituttet på færre bygg og utnytte areala betre. Eigedomsavdelinga har eit pågåande prosjekt for betre arealutnytting på campus Kalvskinnet som fakultetet tar ei aktiv rolle i.

Risikovurderingar

For å kunne ta bruk verkemiddel som sluttvederlag, gåvepensjon eller oppseiing i omstillingsarbeidet, er SU avhengig av støtte frå den sentrale HR- og HMS-avdelinga. Slik omstilling inneber ein betydeleg risiko for arbeidsmiljøet ved einingane som blir råka. Dermed er det avgjerande at omstillinga skjer gjennom gode prosessar som tar vare på dei tilsette. Samstundes er det avgjerande for fakultetet å lykkast med å stille om personalet raskt nok til at ILU kan kome i økonomisk balanse i langtidspanen.

Omstillingsarbeidet påverkar ikkje berre tilsette ved ILU, men har også stor innverknad på dei andre institutta ved SU-fakultetet. Openheit om prosessane og krava til ILU er derfor viktig for å gi legitimitet til dei stramme økonomiske rammene på heile fakultetet. Dermed er det også i dette arbeidet viktig å ha ein gjennomtenkt kommunikasjonsplan og ein open og aktiv dialog med arbeidstakarorganisasjonane i omstillingsprosessane.

Studieportefølje og styrka samarbeid mellom fagmiljø

Prodekan for utdanning har sett i gang fleire arbeid for å stimulere til samordning og samarbeid på tvers av fagmiljø, som eit ledd i å sikre ein fagleg og økonomisk forsvarleg studieportefølje på SU-fakultetet og legge til rette for at fakultetet også i framtida skal vere ein attraktiv arbeidsplass for vitenskapleg tilsette. To større, tverrgående utgreiingar er i ferd med å bli avslutta (metode og Bachelor of Honors), og dekanen legg opp til at institutta og fakultetet skal følgje opp desse arbeida. Det er nyleg sett i gang eit arbeid om tverrfagleg vidareutdanning i organisasjon og leiing for oppvekstområdet og eit samarbeid mellom ILU og IPL om spesialpedagogikk. Desse tverrfaglege arbeida kjem i tillegg til institutta sine oppdrag om å gå gjennom emna og studieprogramma sine for å styrke fagleg og økonomisk berekraft i studieporteføljen.

Arbeidet med bemanningsplan har avdekket behov for å samarbeide meir på tvers av einingane for å løyse kapasitetsutfordringar innanfor fleire område. Dekanen har utfordra institutta til å styrke samarbeidet innan følgjande fagområde:

- **Utdanningsleiing:** ILU har akutte kapasitetsutfordringar som det kan vere mogleg å løyse i samarbeid med IPL, ISS og IPS.
- **Klinisk psykologi:** I samband med bemanningsplanen er det tatt initiativ til samarbeid mellom IPS og ISA om ei stilling. Samarbeidet bør bli formalisert for å etablere ei langsiktig og føreseieleg løysing på kompetansebehovet hos begge fagmiljøa.
- **Idrett og kroppsøving:** Det er sterke fagmiljø ved ISS og ILU som konkurrerer om ressursane. Fakultetet kan ikkje halde fram med å bygge fagmiljø på to stader, og dekanen forventar at miljøa går i dialog med kvarandre for å løyse

kapasitetsutfordringar og undersøke korleis det er mogleg å samarbeide om studieporteføljen, særleg innanfor lektorutdanningane.

- **Sosiologi, statsvitenskap og samfunnsfag:** Også på dette området har ISS og ILU delvis konkurrerende fagmiljø, og dekanen forventar at miljøa går i dialog med kvarandre for å løyse kapasitetsutfordringar og undersøke korleis det er mogleg å samarbeide om studieporteføljen.
- **Kapasitetsutfordringar ved ILU:** ILU må styrke samarbeidet på tvers av fagseksjonar og studieprogram for å løyse eigne kapasitetsutfordringar.

Det er i dag vanskeleg å anslå kva den økonomiske effekten av tverrfagleg samarbeid om studieporteføljen kan vere, men dekanen ser at behovet for denne typen samarbeid aukar når det økonomiske handlingsrommet blir mindre.

Risikovurderingar

Resultata av institutta sin gjennomgang av emne og studieprogram hausten 2023 har ikkje gitt så stor effekt som prodekan for utdanning hadde ønska, og arbeidet blir vidareført i 2024. Endringar i studieporteføljen for å effektivisere og redusere aktivitetsnivået er krevjande og tar tid å gjennomføre. Det kan vere fleire årsaker til det – endringsprosessane kan vere omfattande med mange involverte aktørar i fagmiljøa, dei er prega av komplekse vurderingar og til dels krevjande fagleg omstilling. Årshjulet for revisjon av studieprogramporteføljen og studieplanar krev dessutan langsiktig planlegging i desse prosessane. Dermed tar det også tid før endringar i studieporteføljen får verknad inn i strategiske personalplanar og bemanningsplanar.

Reduksjon i driftskostnader

Institutta og fakultetsadministrasjonen har redusert driftsbudsjett og andre variable postar i årsbudsjettet for 2024 med om lag 10,2 mill. kr samanlikna med budsjettet ved LTB2, i tråd med budsjettprinsipp nr. 5. Einingane har mellom anna redusert i annuum- og incentivmiddel, reisekostnader, kurs og seminar for tilsette, investeringskostnader (til dømes innkjøp av datautstyr og opprusting av areal), kutt i variabel løn og kjøp av tenester (til dømes læringsassistentar, sensurkostnader, eksterne gjester, komitéarbeid og konsulenttenester) og strategiske middel.

Risikovurdering

Å kutte driftskostnader og andre variable postar for mykje vil gå ut over fagmiljøa si evne til å drive undervisning og forskning på ein tilfredsstillande måte. Dekanen vurderer at institutta har strekt seg langt for å redusere kostnader på desse postane, og at det ikkje er mykje meir å hente her utan at det går ut over institutta si evne til å drive forsvarleg.

Innsparingar som råkar tiltak for styrke studentane si læring og læringsmiljø, til dømes læringsassistentar eller ekskursjonar, kan få negative følgjer for studentane si gjennomføring på kort sikt. På lang sikt kan slike kutt påverke studia sitt omdømme og dermed rekrutteringa til utdanningane.

3. Budsjettforslag

I det følgende legg dekanen fram for styret årsresultat for 2023 og orientering om tildelingsbrevet frå rektor saman med forslag om budsjett for 2024 og langtidsbudsjett for 2024–2027.

Fakulteta skal levere årsbudsjett og langtidsbudsjett innan 1. mars 2024. Budsjettforslaga som blir lagt fram for styret er basert på forhold som var kjent per 16. februar 2024. Fakultetsadministrasjonen arbeider med detaljane i budsjetta fram til budsjettfristen, og det kan kome ny informasjon fram til då som vil påverke tala i nokon grad. Dekanen ber derfor styret om fullmakt til å gjere mindre justeringar i budsjettet dersom forutsetningane endrar seg.

Resultat 2023

I 2023 budsjetterte SU-fakultetet med eit meirforbruk på 26 mill. kr, medan resultatet ved utgangen av 2023 var eit meirforbruket på 34 mill. kr. Dette gir eit budsjettavvik på 8 mill. kr gjennom året. I tabell 2 er det samla årsbudsjettet og rekneskapen for 2023 samanstillt.

	Årsbudsjett 2023	Rekneskap 2023	Avvik
Inngående balanse	-134 909	-134 909	
Løyving	-825 992	-847 269	21 276
Overføring frå BOA	-174 942	-158 577	-16 365
Overføring frå EVU	-20 802	-18 219	-2 582
Andre inntekter	-12 384	-22 922	10 539
Inntekt	-1 034 120	-1 046 988	12 868
Investering	11 868	11 947	-79
Lønn	824 508	845 579	-21 071
Drift	177 767	177 484	283
Eigenfinansiering BOA	39 582	47 026	-7 443
Eigenfinansiering EVU	6 395	-978	7 373
Kostnad	1 060 120	1 081 058	-20 938
Resultat	26 000	34 070	-8 070
Utgående balanse	-108 909	-100 839	

Tabell 2 Samla årsresultat for 2023 ved SU-fakultetet

Det endelege resultatet for 2023 er ei betring på 6 mill. kr samanlikna med prognosen som blei lagt fram for fakultetsstyret 7. desember. Hovuddelen av denne betringa kjem av at ILU overførte 5,3 mill. kr frå verksemdskapitalen inn i løyvingsøkonomien for å oppnå eit årsresultat i tråd med instituttet sitt budsjett.

Resultatet i 2023 gir ein inngåande balanse (IB) i 2024 på 100,8 mill. kr, altså 8 mill. lågare enn tidlegare budsjettet. Denne resultatforverringa forplantar seg gjennom heile langtidspannen.

Den interesserte lesaren kan finne meir informasjon om økonomistyringa i 2023 i kapittel 3 i årsrapporteringa frå SU-fakultetet (vedlegg 4).

Løyving og tildelingsbrev for 2024

Løyvinga til SU-fakultetet for 2024 gjennom NTNU sin rammefordelingsmodell er på i alt 869,4 mill. kr (såkalla ramme total, avkorta RT). Dette er ei auke på 15,3 mill. kr samanlikna med det som blei presentert for styret i sak 44/23. Auken i løyvinga kjem delvis som resultat av prisjusteringar, medan 6,7 mill. kr er ei overføring av middel frå andre tildelingsordningar til rammeløyvinga med føring om at midla skal bli brukte til partnerskap for å styrke praksis og anna kvalitetsutvikling i lærarutdanningane.

SU fekk tilsendt tildelingsbrev for 2024 frå rektor 8. februar i år. Tildelingsbrevet er rektor sitt styringsdokument til fakultetet og inneheld informasjon om rammeløyvinga saman med føringar og forventningar til fakultetet. Tildelingsbrevet er vedlagt saksnotatet.

I tildelingsbrevet set rektor desse føringane for økonomistyringa ved SU-fakultetet:

- Rektor ber fakultetet om å flate ut kurva for avsetjing og tilpasse aktivitetsnivået til inntektene. Fakultetet blir bedt om å gjennomføre ei styrt nedbygging av avsetjingane i langtidspannen. For 2024 ikkje lågare enn 9 % av løyvinga, og med ei øvre grense på 10%.
- Fakultetet må jobbe med realismen i einingane sine budsjett. Det må vere kontroll på institutta sitt avsetjingsnivå.
- Fakultetet skal ikkje levere langtidsbudsjett eller årsresultat som på gir negativ utgåande balanse i nokon av åra.
- Rektor legg vekt på at budsjetta skal vere realistiske og ha god balanse mellom inntekt og kostnad, og det skal vere god kvalitet og realisme i dei økonomiske prognosane gjennom året.

Føringa frå rektor om at SU-fakultetet skal ha avsetjingar på minst 9 % av løyvinga ved utgangen av 2024 betyr at fakultetet skal ha minst 78 mill. kr i avsetjingar i 2024. Det vil seie ei resultatforbetring på 41,2 mill. kr i 2024, som kjem på toppen av grepa som allereie er gjort i bemanningsplanen.

I 2024 gir bemanningsplanen ein lønnskostnad på 3,1 mill. kr. Denne summen utgjør potensialet for innsparingar av lønnskostnadar gjennom full stillingsstopp i 2024. Eit slikt tiltak vil etter dekanen sine vurderingar ha stor innverknad på enkelte fagmiljø sin evne til å ivareta forpliktingane sine i studieplanar og på andre område. Det vil mellom anna gjere det naudsynt å bygge ned utdanningar som har høg prioritet nasjonalt, som spesialpedagogikk og RETHOS-utdanningar, utan at det gjer særleg mon når det gjeld å nå kravet om 9 %

avsetjingar i 2024. Dersom institutta må fryse opptak til emne og program som resultat av for låg bemanning, vil det dessutan kunne føre til lågare inntekt framover. Einingane gir uttrykk for at dei har strekt seg langt i å redusere driftsbudsjett og andre postar til eit minimum (jmfør forklaring om reduksjon i driftskostnader på s. 13). Å ta fleire store innsparingar på desse postane vil også få negative følgjer for forpliktingane i fagmiljøa. Ut frå dette vurderer dekanen at det ikkje er mogleg innfri kravet om 9 % avsetjingar i 2024 og samstundes levere utdanning og forskning som fakultetet er forplikta til. Ho foreslår i staden at styret gir signal om at fakultetet skal halde fram med dei planane som allereie er lagt, med mål om å minst 5 % avsetjingsnivå ved utgangen av langtidsperioden, samstundes som det ikkje skal vere negative avsetjingar i noko enkelt år. I tillegg er det eit mål om å auke avsetjingsnivået i 2024 så langt som mogleg ut over det som ligg i budsjettet, gjennom ytterlegare tiltak. Dekanen vil ha tett dialog med institutta og Avdeling for verksemdsstyring for å følgje opp tiltak og verkemiddel.

Forslag til budsjett 2024 og langtidsbudsjett for 2024–2027

Tabell 3 viser dekanen sitt forslag til budsjett for 2024–2027. Budsjettforslaget gir eit underskot (meirforbruk) på 61,7 mill. kr i 2024. Med dette bygger fakultetet ned avsetjingane til 4,5 % av løyvinga i 2024.

	2024	2025	2026	2027
IB	-100 838	-39 185	-6 535	-12 394
Resultat	61 653	32 650	-5 858	-32 555
Inntekt	-1 069 007	-1 047 165	-1 049 007	-1 032 658
Bevilgning	-869 356	-834 968	-840 834	-831 684
Overføring fra BOA	-166 859	-174 936	-170 901	-164 142
Overføring fra EVU	-19 217	-22 420	-22 430	-22 430
Andre inntekter	-13 575	-14 842	-14 842	-14 402
Kostnad	1 130 661	1 079 815	1 043 149	1 000 102
Investering	4 327	3 870	3 772	3 826
Lønn	888 961	839 623	806 711	767 816
Drift	179 057	176 529	174 796	173 015
Egenfinansiering BOA	49 970	51 607	49 683	47 260
Egenfinansiering EVU	8 345	8 186	8 186	8 186
UB	-39 185	-6 535	-12 394	-44 949

Netto BOA:	-116 889	-123 328	-121 218	-116 882
Avsetninger i %:	4,52 %	0,78 %	1,47 %	5,39 %
Lønn som andel av bevilgning:	102,43 %	100,40 %	95,78 %	92,14 %

Tabell 3 Dekanen sitt forslag til samla budsjett for SU-fakultetet i 2024–2027

Hovudutfordringa i fakultetet sitt langtidsbudsjett er at lønnskostnadane er for høge. I 2024 utgjør dei så mykje som 102,4 % av løyvinga. Med grepa som dekanen gjer i bemanningsplanane skal denne andelen gå gradvis ned i perioden til 92,1 % i 2027. Effekten av grepa i bemanningsplanen kjem fram i den planlagde forbetringa av årsresultata i perioden, med eit forventat positivt resultat på 5,6 mill. kr i 2026 og 32,6 mill. kr i 2027. Å lykkast med å redusere lønnskostnadane er avgjerande for å nå budsjettmåla for langtidsperioden.

I langtidsbudsjettet som blei lagt fram for styret 7. desember 2023 var det lagt inn ei teknisk justering på overordna nivå med mål om å ha 22 mill. kr i positive avsetjingar i 2027. Målet om 5 % avsetjingar betyr at avsetjingane i perioden må auke med ytterlegare 20 mill. kr til om lag 42 mill. kr. Dei konkrete tiltaka som er skildra i kapittel 2 er avgjerande, men ikkje tilstrekkeleg for at fakultetet skal nå dette målet.

For å kunne legge fram eit budsjett i balanse, har dekanen derfor i tillegg tatt følgjande grep i langtidsbudsjettet:

- Overføring av verksemdskapital: ILU har i dag 9,9 mill. kr verksemdskapital. Dette er akkumulert overskot frå oppdragsprosjekt som blir heldt utanfor ramma. I langtidsbudsjettet er det planlagt å overføre 2,3 mill. kr frå verksemdskapitalen til ramma per år i 2024, 2025 og 2026, til saman 6,9 mill. kr i langtidsperioden, for å dempe nedbygginga av avsetjingane på RT.
- Forventa økonomisk effekt av omstilling: Den økonomiske effekten av omstillingstiltaka som er under planlegging er uvis, men det er ei tydeleg målsetjing å redusere lønnskostnadane frå 2025. For å synleggjere effekten av den naudsynte omstillinga ved fakultetet i budsjettet, er det lagt inn ei teknisk justering på 7 mill. kr per år i 2025, 2026 og 2027.
- Tildeling av stipendiatar over ramme strategi og omstillingsmiddel (RSO): Dekanen gjer om tildelinga av RSO-stipendiatar i 2026 frå 10 treårige stipend til 4 fireårige og 5 treårige stipend og i 2027 frå 9 treårige stipend til 4 fireårige og 4 treårige. Med dette grepet får fakultetet to færre stipendiatar desse åra, medan lønnskostnaden for arbeidsplikt i stillingane blir flytta frå RD til RSO.

Moment som kan verke positivt på resultatet i langtidsbudsjettet

Følgjande forhold kan gje moglegheiter for ei forbetring av resultatet i langtidsbudsjettet:

- Finansiering til Seksjon for universitetspedagogikk (Uniped): NTNU har vedtatt ny finansiering av Uniped som skal gjelde frå 2024. SU-fakultetet meiner at løyvinga som så langt ligg på bordet er berekna på feil grunnlag, og dekanen held fram med å forhandle for å auke løyvinga. Dersom ho lykkast, vil det kunne utgjere ei ekstra løyving på om lag 1 mill. kr per år.
- Driftskostnadar: I budsjettet går lønnskostnadane ned, medan driftskostnadane er stabile gjennom heile perioden. Det ser dermed ut til at den planlagde reduksjonen i bemanninga ikkje er spegla i budsjetteringa av driftskostnadar og at dei er sett høgare enn naudsynt i budsjettforslaget. I tillegg vil dekanen utfordre einingane i å redusere driftskostnadane ut over det som ligg i budsjetta i dag.

Usikkerheter og risikoar i budsjettforslaget

Følgjande forhold medfører ein risiko for ei forverring av resultatet i langtidsbudsjettet:

- Netto overføringar frå BOA: I budsjettforslaget er det sett inn store overføringar frå BOA i 2025 og 2026. Det er ein risiko for at dei er sett for høgt, mellom anna fordi bemanninga vil gå ned i perioden. Dette medfører ein risiko for ei forverring av resultatata desse åra.
- Uventa lønnskostnadar og variabel lønn: Det kan komme ekstra lønnskostnader til vikarar, tilleggslønn og overtidsbetaling på grunn av innstrammingane som er gjort i bemanningsplanen.
- Nye finansieringsmodellar ved NTNU og SU-fakultetet: Langtidsbudsjettet er lagt med utgangspunkt i den gjeldande rammefordelingsmodellen ved NTNU og vidarefordelingsmodellen ved SU-fakultetet. Frå 2025 vil NTNU innføre ein ny rammefordelingsmodell som tek utgangspunkt i den nasjonale finansieringsmodellen for UH-sektoren. Den nye finansieringsmodellen er ikkje vedtatt, men ut frå forslaga som ligg på bordet ser det ut som at det vil gi ytterlegare reduksjon i løyvinga til SU-fakultetet samanlikna med dagens modell. Dette er eit moment som gir betydeleg usikkerheit og risiko i langtidsbudsjettet.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

SUS-sak 2/24 Budsjett 2024, langtidsbudsjett og bemanningsplan – tilleggsnotat

Føremål:

Etter at dekan sendte saksframlegget om budsjett 2024, langtidsbudsjett og bemanningsplan til styret, har rektor kome med nye styringssignal og avsetjingskrav til SU-fakultetet. Tilleggsnotatet inneheld eit revidert budsjettforslag på grunnlag av dei nye styringssignala og skildrar korleis dekanen arbeider for å nå budsjettmåla.

Revidert innstilling:

(endringar i forhold til den opphævelege innstillinga er framheva)

1. Fakultetsstyret vedtar årsbudsjett 2024, langtidsbudsjett 2024–2027 og bemanningsplanar slik dei er lagt fram for styret *i tilleggsnotatet til sak 2/24* og gir dekan fullmakt til å gjere mindre justeringar dersom forutsetningane som budsjettet er basert på endrar seg.
2. Fakultetsstyret ber dekanen om å følgje opp naudsynt omstilling på heile fakultetet og særskild ved Institutt for lærarutdanning, slik det er skildra i saksframlegget og *tilleggsnotatet*. Fakultetsstyret støttar vurderinga om å ta i bruk verkemiddel i tråd med NTNU sine retningslinjer for omstilling og relevante lov- og avtaleverk. I arbeidet skal dekanen vere særleg merksam på å ivareta arbeidsmiljøet i dei fagmiljøa som blir råka av omstillinga.
3. Fakultetsstyret ber dekanen om å legge fram ei sak om korleis fakultetet skal oppnå større openheit om og lik praksis mellom institutta i ressurstildelinga til undervisning, for å gjere det mogleg å vurdere kapasitet og stillingsbehov ut frå meir objektive kriterium enn i dag.

Postadresse

7491 Trondheim
Norway

Org.nr. 974 767 880

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

Besøksadresse

Dragvoll, Loholt Allé 87
Paviljong C

Telefon

+47 73591900

Saksbehandler

~~4. Fakultetsstyret ber dekanen om å følge målet om 5 % avsetjingar i 2027, slik planen var ved langtidsbudsjett runde 2 (2024–2027).~~

Revidert tildelingsbrev med nye styringssignal frå rektor

Etter at fakultetsstyret fekk tilsendt saksframlegget til sak 2/24, har dekan og rektor hatt dialog om økonomistyringa ved SU-fakultetet og tiltaka SU arbeider med for å komme i økonomisk balanse. På bakgrunn av denne dialogen har rektor revidert sine styringssignal til SU-fakultetet. I det reviderte tildelingsbrevet er styringssignala frå rektor:

«Rektor ber fakultetet om å flate ut kurva for avsetjing, og tilpasse aktivitetsnivået til inntektene. Fakultetet blir bedne om å gjennomføre ei styrt nedbygging av avsetjingsnivået i langtidsperioden. For 2024 ikkje lågare enn 7 % av løyvinga, og med ei øvre grense på 10 %. For langtidsperioden anbefales en nedre grense på 4 % i 2025, 4,5 % i 2026 og 5,4 % i 2027. Avsetningsbaner i langtidsperioden vil kunne justeres noe i forbindelse med de kommende langtidsbudsjettleveransene.»

Revidert forslag til budsjett 2024 og langtidsbudsjett for 2024–2027

Dekan har revidert budsjettforslaget sitt i tråd med dei nye styringssignala frå rektor, sjå tabell 1.

Det reviderte budsjettforslaget er ei forbetring av resultatet i 2024 på 21,5 mill. kr samanlikna med budsjettforslaget som er sendt ut i det opphavelige saksframlegget. 8,15 mill. kr av denne summen er realisert gjennom konkrete tiltak i budsjettet:

- Overføring av verksemdskapital: I det opphavelige budsjettforslaget ved det planlagt å overføre 2,3 mill. kr per år frå verksemdskapitalen til ramma på ILU i 2024, 2025, 2026 og 2027. I det reviderte budsjettforslaget vil dekan overføre heile verksemdskapitalen på 9,2 mill. kr til ramma i 2024. Dette gir ei betring av resultatet på 6,9 mill. kr og aukar avsetjingsnivået i 2024.
- Finansiering til Seksjon for universitetspedagogikk (Uniped): I det reviderte budsjettet er løyvinga til Uniped auka med 1,25 mill. kr i 2024 og 1 mill. kr resten av langtidsperioden. Justeringa tar utgangspunkt i fakultetet si forståing av den nye finansieringsordninga.

	2024	2025	2026	2027
IB	-100 838	-60 751	-33 401	-37 852
Resultat	40 088	27 350	-4 450	-7 096
Inntekt	-1 070 388	-1 046 945	-1 048 911	-1 032 685
Bevilgning	-870 606	-834 748	-840 738	-831 711
Overføring fra BOA	-166 804	-174 936	-170 901	-164 142
Overføring fra EVU	-19 217	-22 420	-22 430	-22 430
Andre inntekter	-13 761	-14 842	-14 842	-14 402
Kostnad	1 110 475	1 074 295	1 044 460	1 025 589
Investering	4 327	3 870	3 772	3 826
Lønn	886 611	842 785	809 009	768 936
Drift	161 279	167 846	173 810	197 381
Egenfinansiering BOA	49 914	51 607	49 683	47 260
Egenfinansiering EVU	8 345	8 186	8 186	8 186
UB	-60 751	-33 401	-37 852	-44 948
Netto BOA:	-116 889	-123 328	-121 218	-116 882
Avsetninger i %:	7,00 %	4,00 %	4,50 %	5,40 %
Lønn som andel av bevilgning:	102,16 %	100,93 %	96,18 %	92,38 %

Dei resterande 13,4 mill. kr er lagt inn som reduserte kostnader i form av ei teknisk justering i budsjettforslaget som blir fordelt mellom einingane. Ein gjennomgang av utvalde postar i budsjettet viser at det er mogleg å sette i verk tiltak på fleire område og i større mon enn det som er skildra i det opphavelige saksframlegget for å realisere dei nye budsjettmåla. Den enkelte eininga må sjølv finne og sette i verk tiltak som er naudsynte for å oppnå budsjettmåla. Område som det kan vere aktuelt for eininga å sjå på er til dømes

- bruk av tilleggslønn og overtidsbetaling til fast tilsette
- bruk av vikarar og mellombelse stillingar for å dekke opp uventa avgang, sjukefråvær og permisjonar
- kostnader til mat og drikke ved møte, seminar og arrangement
- driftsmiddel for tilsette i vitenskaplege stillingar (annuum, incentivmiddel, småforskemiddel)

Dekan vurderer at det er kritisk for verksemda å realisere bemanningsplanen for 2024 slik han er lagt fram for styret i det opphavelige saksframlegget.

Notat

Til: Institutt for sosialt arbeid, Institutt for sosialantropologi, Institutt for psykologi, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Institutt for geografi, Institutt for lærerutdanning, Institutt for pedagogikk og livslang læring

Kopi til:

Frå: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen fysisk signatur

Tildelingsbrev frå dekan til institutta ved SU-fakultetet i 2024

Dekan sender med dette tildelingsbrev til institutta ved SU-fakultetet. Dette er dekan sitt styringsdokument til institutta og inneheld informasjon om tildeling, føringar og forventningar til institutta si verksemdsstyring i 2024. Tildelingsbrevet bygger på tildelingsbrevet frå rektor til SU-fakultetet i 2024, vedtak om årsbudsjett for 2024 og langtidsbudsjett 2024–2027 ved SU-fakultetet og fakultetet sin periodeplan 2024–2027.

Tildelingsbrevet inneheld følgjande delar:

1. Tildelingsbrev og periodeplanar ved NTNU
2. Føringar og forventningar frå dekan
3. Tildeling og økonomistyring i 2024 og langtidsperioden
4. Styringsdialog
5. Rapportering i 2024

Postadresse

7491 TRONDHEIM

Org.nr. 974 767 880

E-post:
postmottak@su.ntnu.no
<http://www.ntnu.no>

Besøksadresse

Dragvoll, Loholt Allé 87,
Paviljong C

Telefon

+47 73 59 19 00

Telefaks

+47

Saksbehandlar

Charlotte Gaertner

Tlf: +47 73 59 19 12

All korrespondanse i samband med saksbehandling skal adresserast til den aktuelle eininga ved NTNU og ikkje direkte til einskildpersonar. Ved kontakt ver vennleg å gi opp referanse.

1. Tildelingsbrev og periodeplanar ved NTNU

Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet og rektor

Tildelingsbrevet frå rektor viser til og konkretiserer oppdraget som Kunnskapsdepartementet gir til NTNU gjennom løyvinga og tildelingsbrevet sitt. Oppdraget frå KD gjeld for heile NTNU, og tildelingsbrevet frå rektor gjeld for heile SU-fakultetet. Dekan ventar at institutta gjer seg kjende med innhaldet i tildelingsbreva og utviklingsavtalen med KD og følgjer opp relevante føringar i arbeidet med planar og utviklingsarbeid ved institutta. Tildelingsbreva frå KD og rektor ligg ved.

Periodeplanar

Fakultetsstyret vedtok periodeplan for SU 2024–2027 i desember 2023. Periodeplanen er fakultetet si operasjonalisering av og bidrag til måla i utviklingsavtalen med KD. Han inkluderer også ein tiltaksplan for forskarutdanningane med ei rekkje målretta tiltak som institutta skal gjennomføre. Frå 2024 har institutta i tillegg eigne periodeplanar, som bygger på dei overordna planane og konkretiserer institutta sine prioriteringar og bidrag i samfunnsoppdraget til NTNU.

2. Føringar og forventningar frå dekan

Fagleg og økonomisk berekraft

SU-fakultetet står i ein utfordrande økonomisk situasjon. Reduserte løyvingar til sektoren, færre studentar og omlegging av finansieringssystemet gir lågare løyvingar, samstundes som fakultetet har høge lønnsforpliktingar. Særskilt fører ILUs situasjon til at fakultetet samla sett bygger ned avsetjingane for raskt og må omstille seg for å tilpasse aktivitetsnivået, studieporteføljen og bemanninga til lågare inntekter.

Institutta står i ulike økonomiske utfordringar: Medan IPS, IPL og ISA bygger opp avsetjingane sine, har SA, IGE og spesielt ILU for høge kostnader, som gjer at dei bygger ned eller har vedvarande negative avsetjingar framover. Denne ubalansen fører til at institutta med høge avsetjingar får innskrenka handlingsrommet sitt for at fakultetet som heile skal unngå negative avsetjingar: ISA, IPS og IPL har ein robust økonomi og aukande avsetjingar, men kan likevel ikkje sette i gang aktivitet slik dei ønsker og har behov for på grunn av dei negative avsetjingane ved ILU. Den økonomiske situasjonen ved ILU er alvorleg, og instituttet må sette i verk krevjande tiltak for å redusere kostnader. Tiltaka vil ikkje vil ha full effekt i 2024, men er naudsynte for å komme i økonomisk balanse i langtidsperioden. I 2024 og i langtidsperioden 2024–2027 er det eit overordna mål at alle institutta når eit avsetjingsnivå som gjer at dei kan bere sin eigen risiko.

Rektor stiller strenge krav til avsetjingsnivået ved SU-fakultetet i 2024. For at fakultetet skal kunne nærme seg dette kravet, må institutta arbeide med å redusere kostnader ytterlegare og betre det budsjetterte resultatet i 2024, slik det er konkretisert i del 3 i tildelingsbrevet. Institutta må vurdere aktiviteten sin opp mot eige finansieringsnivå og tilpasse han til eit nivå som sikrar strategisk handlingsrom, kvalitet og økonomisk balanse. Dekanen forventar at institutta fortsett arbeidet med å utvikle emne- og studieporteføljen slik at kapasiteten blir utnytta best mogleg. Institutta må gjere prioriteringar som gir ein fagleg og økonomisk forsvarleg studieportefølje, samstundes som kvaliteten blir ivaretatt.

Strategiske personalplanar og karriereplanar

Institutta skal ha strategiske personalplanar som ein reiskap i langsiktig planlegging og styring av kapasitet og kompetanseutvikling i personalet. Strategiske personalplanar skal òg hjelpe institutta i å rekruttere kompetanse som det er behov for på lang sikt, og slik leggje til rette for god ressursstyring og reduksjon av mellombelse stillingar. Revisjonen av dei strategiske personalplanane må ta omsyn til det pågåande arbeidet med å utvikle studieporteføljen og tilpasse aktiviteten til instituttet sin økonomi og innføringa av ny finansieringsmodell. Etersom dette er pågåande prosessar i 2024, er det formålstenleg å vente med å

revidere dei strategiske personalplanane til vi veit meir om dei økonomiske rammene og prioriteringsbehova framover. Dekan vil sende ei eiga bestilling til institutta med føringar for revisjonen av strategiske personalplanar på eit seinare tidspunkt.

Institutta skal utarbeide karriereplanar for alle tilsette, også for dei i utdanningsstillingar, i tråd med forventningane frå rektor. I arbeidet med karriereplanar og rekruttering bør institutta legge særleg vekt på prinsippa for kompetansevurdering som ligg i NTNU sin versjon av kompetansevurderingsmatrisa Nor-CAM. Dekan vil ta initiativ til å drøfte kriterium og verktøy i dette arbeidet med institutta.

Utvikling av studieporteføljen

Arbeidet med å utvikle studieporteføljen går langs fleire spor. Det er forventa at institutta arbeider med å tilpasse porteføljen til kapasitet, jamfør understrekinga i periodeplanen om at porteføljen skal koplast tett til strategisk personalplan. Dekan viser til arbeidet med gjennomgang av studieporteføljen som blei sett i gang våren 2023. Sjølv om denne bestillinga har eit særleg fokus på økonomisk berekraft på programnivå i 2024, tilseier omstillingskrava som følgje av endra og skjerpa økonomiske rammer at institutta samstundes bør gjere ei ny vurdering av omfanget i emnetilboda.

Som det kjem fram i andre relevante styringsdokument, er det sett ned ei rekkje arbeidsgrupper som arbeider med studieportefølje på tvers av institutt på ulike område. Dekan forventar at institutta set av tilstrekkeleg kapasitet til å ta initiativ til og bidra i å utvikle ulike fellesskapsløysingar på tvers av institutt.

Prioriteringar og kapasitetsutnytting i studieporteføljen blir tema i styringsdialogen med dekan og prodekan utdanning i 2024.

Forskningsstrategi og -portefølje

I den krevjande tida vi går inn i, ønsker dekan at institutta skjermar tid og ressursar til forskning så godt det lar seg gjere. Dette handlar både om å sikre god utnytting av forskingsressursen for alle tilsette og å sikre at dei mest ambisiøse miljøa har gode utviklingsmoglegheter. Eit sentralt verkemiddel i periodeplanen er å styrke den kollektive organiseringa av forskingsaktiviteten gjennom forskingsgrupper, og dekan ventar at institutta prioriterer utvikling og styrking av forskingsgruppene i ressurstildelinga. Omstillinga har som mål å skape stabile og gode rammer for både forskning og undervisning og framleis ha attraktive arbeidsplassar for vitskapeleg tilsette på SU-fakultetet.

I tildelingsbrevet til fakultetet legg rektor vekt på aktiv deltaking i dei nye tverrfaglege satsingsområda, og dette er også eit prioritert tiltak i fakultetet sin periodeplan. Det er fagmiljøa sjølv som må vere aktive og ta del i satsingsområda, og dette er derfor eit punkt som stiller store forventingar til institutta sine prioriteringar.

Tiltaksplanen for å styrke kvaliteten i forskarutdanninga ved SU-fakultetet inneheld ei rekkje tiltak som institutta er ansvarlege for. Dekan ventar at institutta arbeider særleg med å betre gjennomstrøyming og gjennomføring i 2024.

I vurderinga av søknadar om forskingstermin våren 2024 skal institutta følgje kriteria som er spesifiserte i fakultetsstyresak 43/23 om endringar i forskingsterminordninga, som blei behandla i fakultetsstyret 7. desember 2023¹.

Overordna risikovurdering for verksemda

Dekanen leverer vurdering av risikobildet til rektor to gonger i året, i tråd med NTNU si retningslinje for overordna risikostyring på verksemdsnivå. I periodeplanen for 2024-2027 er eitt av tiltaka å innføre systematisk risikovurdering på instituttnivå som del av verksemdsstyringa (mål 9). Føremålet med å gjere dette, er å styrke risikovurderingar som ein reiskap i verksemdsstyringa på instituttnivå, samstundes som dekanen får eit betre grunnlag for risikovurderingar på fakultetsnivå.

I samband med at systematisk risikovurdering blir innført på instituttnivå, vil dekanen gjennomføre opplæring med instituttleiarar og kontorsjefar. Institutta skal levere risikovurdering i samsvar med metodeverket som er skildra i NTNU si retningslinje for overordna risikostyring på verksemdsnivå innan 1. oktober 2024.

Miljøansvarlege reiser

NTNU skal redusere CO₂-utslepp frå reiser med 55 % per årsverk innan 2030, samanlikna med nivået i 2019. Dekan ber institutta om å arbeide systematisk for å nå dette målet og å vekte alle reiser mot miljøomsyn, i samsvar med retningslinjene for miljøansvarlege reiser ved NTNU². Det er varsla at fakultetet i løpet av hausten 2024 vil få tilgang til oppdaterte klimatal som vil gjere det mogleg å følgje endringane i klimautslepp frå reiser.

Norsk språk

Dekan ber institutta om å ta ei aktiv rolle i å utvikle og røkte norsk som fagspråk, i samsvar med dei språkpolitiske retningslinjene ved NTNU³. Institutta skal bidra til at SU oppfyller kravet i språklova § 13 om veksling mellom bokmål og nynorsk i allment tilgjengelege dokument gjennom å styrke kompetansen i nynorsk og å velje nynorsk som målform, både i eksternretta og intern skriftleg kommunikasjon.

3. Tildeling og økonomistyring i 2024 og langtidspannen

Løyving til einingane

Tabell 1 viser løyvingane til einingane ved SU per år i perioden 2024–2027, i samsvar med budsjetta som institutta leverte 7. februar 2024. Løyvinga i langtidspannen er basert på den gjeldande rammefordelingsmodellen (RFM) ved NTNU og institutta sine utviklingsbanar per september 2023. Det er venta at innføringa av ny RFM ved NTNU vil endre løyvingane frå 2025.

¹ Sakene til fakultetsstyret er tilgjengelege via innsida: <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Fakultetsstyret+ved+SU>

² Retningslinja er tilgjengeleg på innsida: <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Retningslinjer+for+reise>

³ Dei språkpolitiske retningslinjene er tilgjengelege på innsida: <https://www.ntnu.no/sprakpolitiske-retningslinjer>

Eining	2024	2025	2026	2027
SU	796 321	768 851	779 163	775 847
IGE	25 337	24 103	24 381	24 444
ISS	76 155	75 273	76 933	76 686
IPS	131 756	128 901	131 626	133 324
SA	13 029	12 792	13 446	14 279
IPL	76 756	72 526	73 188	73 542
ILU	342 424	331 204	338 667	334 566
ISA	57 665	53 844	53 643	53 365
Fak.adm	46 794	46 559	46 559	46 599
Fak.felles	26 405	23 637	20 695	19 043

Tabell 1 Løyving til institutta på ramme drift (RD) i perioden 2024–2027 (i 1000 kr)

Etter at institutta leverte budsjetta sine, fekk SU-fakultetet krav om avsetjingsnivå på minimum 7 % i 2024 frå rektor. Dermed må fakultetet som heile betre årsresultatet i 2024 med om lag 22 mill. kr. Etter at det er lagt inn andre tiltak for å betre årsbudsjettet, står det att ein naudsynt kostnadsreduksjon på til saman 11,1 mill. kr som blir fordelt mellom einingane (sjå tabell 2). Prinsippa for denne fordelinga er skildra under.

ILU står i ei særleg økonomisk utfordring og har fått pålegg om å ta 8,3 mill. kr av resultatforbetningskravet, som svarar til 75 % av fakultetet si utfordring i 2024. Dei andre einingane er plasserte i tre ulike kategoriar, ut frå årsresultat og budsjettert utgåande balanse (UB) i 2024. Dei siste 25 % av resultatkravet er fordelt etter eininga sin storleik og kva kategori instituttet er plassert i, ut frå følgjande berekning: (Instituttets del av løyving X resterande innsparingskrav X faktor ut frå kategori). Faktorane og kategoriseringa av einingane er forklart i punkta under:

- Faktor 0,5: Instituttet har ein sunn økonomi i budsjett og UB 2024.
- Faktor 1: Instituttet har budsjettert underskot i 2024, men har positiv UB for 2024.
- Faktor 2: Instituttet har budsjettert underskot og negativ UB i 2024.

Dekan forventar at institutta nyttar handlingsrommet sitt for å finne måtar å betre årsresultatet i 2024 i samsvar med tabell 2.

RD	Bevilgning	Budsjettert resultat 24	Budsjett UB 24	Faktor innsparing	Resultatkrav	% - vis innsparing
Innsparing 2024	796 793				11 100	
ILU	342 897	-32 191	-22 105		8 300	74,77 %
ISS	76 155	-6 631	-8 107	2	800	7,21 %
IGE	25 337	-4 560	3 481	1	130	1,17 %
SA	13 029	-3 599	-8 342	2	130	1,17 %
IPS	131 756	-840	21 578	0,5	340	3,06 %
IPL	76 756	4 518	12 736	0,5	200	1,80 %
ISA	57 665	-6 431	9 381	1	300	2,70 %
Fak.adm	46 794	0	0	1	250	2,25 %
Fak.felles	26 405	-2 931	32 640	1 + 500'	650	5,86 %

Tabell 2 Krav om resultatforbetring i 2024 per eining ved SU-fakultetet (i 1000 kr)

Økonomistyring i 2024

Dekan forventar at institutta styrer økonomien innanfor rammene som følgjer av løyvinga, kravet om resultatforbetring i 2024 og den gjeldande bemanningsplanen (sjå sak SUS 2/2024 i fakultetsstyret). Innanfor denne ramma kan institutta disponere om aktivitetar etter behov, men utan å ta på seg nye faste lønnsutgifter. I tillegg skal alle tilsettingar som varer i meir enn 3 månader vere tema i styringsmøta med dekan. Dekan legg opp til tett oppfølging og dialog om økonomi- og verksemdsstyring gjennom året i månadlege styringsmøter, slik det er skildra under.

Kandidatmåltal

Kunnskapsdepartementet sett mål for talet på kandidatar innanfor enkelte utdanningar i orienteringa om statsbudsjett for universitet og høgskular. Kandidatmåltala for dei aktuelle studia ved SU-fakultetet er uendra i 2024, jf. tabellen under.

Utdanning	Kandidatmåltal
Grunnskulelærerutdanning 1–7	149
Grunnskulelærerutdanning 5–10	94
Lektorutdanning 8–13	75
PPU og PPU-Y, heiltid og deltid	222
Yrkesfaglærerutdanning	69
Profesjonsutdanning i psykologi	63

Rekrutteringsstillingar

Fakultetet har lyst ut inntil 4 treårige ph.d-stillingar, 4 fireårige ph.d-stillingar og 2 treårige post.doc-stillingar. Tildelinga frå fakultetet blir kunngjort 30. april 2024.

Seksjon for verksemdsstyring og økonomi har kartlagt bruken av driftsmiddel ved SU-fakultetet og arbeider med å lage felles retningslinjer om disponering av driftsmiddel. Driftsmiddelsatsen i 2024 er sett til 120 000 kr pr stipendiat, som er den same satsen som i 2023. Framover vil fakultetet årleg vurdere justering i driftsmiddelsatsen. Ei eventuell justering kan tidlegast skje frå og med budsjettåret 2025.

4. Styringsdialog

Månadlege styringsmøte

For å styrke dialogen og samarbeidet mellom dekan og institutt om verksemdsstyringa, inviterer dekan institutta til månedlege styringsmøter om økonomi- og verksemdsstyring i 2024. Styringsmøta følgjer opp budsjettprinsippa som fakultetsstyret vedtok i desember 2023, punkt 2c: «*Dekan innfører stillingsmøte med institutta med følgjande føringar: Stillingar som er kritiske blir vurderte i månedlege stillingsmøte mellom institutt og dekan, etter bestemte kriterium. Dekan vil setje i verk stillingar etter ei heilskapleg vurdering på tvers av einingane.*»

Møta blir så langt som mogleg lagt månedleg i tidsrommet mellom når rekneskapsrapporten frå førre månad blir tilgjengeleg og lønnsfristen for neste månad. Instituttleiar og kontorsjef får tilsendt møteinvitasjon i kalenderen.

Tema i møta er

- Oppfølging økonomi
- Stillingsbehov – vikarar/mellombelse stillingar
- Status for omstillingsarbeid
- Gjennomføring av periodeplan og planlagt aktivitet
- Porteføljeutvikling
- Andre tema

Institutta blir inviterte til å melde inn stillingsbehov og andre problemstillingar dei ønsker å diskutere med dekan seinast ei veke før møtet.

Dialogmøte forskning

Prodekan forskning ønsker å følgje opp arbeidsstuer og dialogmøte om BOA-porteføljestyling frå 2023 også i 2024, med en kombinasjon av dialogmøte og diskusjonar i leiarmøta. Føremålet vil vere å styrke institutta sine moglegheiter til å realisere ambisjonane som gjeld ekstern finansiering av forskning.

Dialogmøte utdanning

Prodekan utdanning planlegg utdanningsdialogmøte med institutta i mai/juni 2024. Overordna tema er vidare arbeid med studieporteføljen. Prodekan vil vurdere behov for møteplassar ut over dette.

5. Rapportering i 2024

Tabell 3 gir eit oversyn over rapporteringspunkt og –krav til institutta. Dekan tek atterhald om at endringar i rapporteringsfristane frå nivå 1 kan gi endringar i institutta sine fristar.

Tema	Innhald	Bestilling	Frist
Økonomistyring	<p>Typisk innhald:</p> <ul style="list-style-type: none"> Forklaring av budsjettavvik BOA-aktivitet/samverknad med BFV Største risikoar for å ikkje nå budsjettet 	Før kvart tertial	<p>Økonomiprognose mars: 16. apr</p> <p>Økonomirapportering T1: 21. mai</p> <p>Økonomiprognose mai: 14. jun</p> <p>Økonomirapportering T2: 18. sep</p> <p>Økonomiprognose oktober: 15. nov</p> <p>Økonomirapportering T3: 17. jan</p>
Utviklingsbanar og langtidsbudsjett 2025–2028		Før kvart tertial	<p>Utviklingsbanar runde 1: 10. apr</p> <p>LTB runde 1: 29. mai</p> <p>Utviklingsbanar runde 2: 26. sep</p> <p>LTB runde 2: 30. okt</p> <p>Årsbudsjett 2025, første frist: 6. des</p> <p>LTB runde 3: 22. jan</p>
Strategi-rapportering	Kort og overordna rapportering knytt til instituttet sitt bidrag til periodeplanen ved SU.	Desember 2023	10. januar
Risikovurderingar	Dekan vil innføre risikovurdering på eigen verksemd ved institutta. Vurderinga frå institutta vil gi dekan betre grunnlag for å gjere sine vurderingar.	Før 2. tertial	1. oktober
Utdannings-kvalitets-prosessane	<p>Fakultetet sender ei samla bestilling til institutta som skildrar rammer, innhald og fristar for arbeidet med</p> <ul style="list-style-type: none"> Opptaksrammer Kvalitetsmelding og strategisk utvikling av studieporteføljen Endringar i studieprogram-porteføljen Emne- og studieprogram-revisjon 	Juni	Delprosessane har eigne fristar i haustsemesteret.

Klimafotavtrykk	Status for implementering av retningslinjer for miljøansvarlege reiser.	Desember 2023	10. januar
-----------------	---	---------------	------------

Vedlegg:

- Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet for 2024
- Tildelingsbrev frå rektor i 2024
- SU-fakultetet sin periodeplan 2024–2027 med tiltaksplan for ph.d.-utdanningane

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Frå: Dekan

SUS-sak 12/24 Risikobilete for SU-fakultetet våren 2024

Føremål:

I samsvar med retningslinjene for overordna risikostyring ved NTNU arbeider dekan med å skildre det aktuelle risikobiletet for SU-fakultetet. Arbeidet med risikovurderingar er eit viktig grunnlag for fakultetet sine vurderingar knytt til strategi, rullering av periodeplan og utforming av langtidsbudsjett. Risikobiletet for SU-fakultetet inngår i det samla risikobiletet for NTNU, som styret ved NTNU skal behandle i juni.

Dekan legg i denne saka fram eit første utkast til risikobilete for SU-fakultetet til orientering og drøfting i fakultetsstyret. Det endelege risikobiletet blir presentert for fakultetsstyret 13. juni.

Vedlegg:

- SUS-sak 33/23 Risikobilete SU – revidert bilete haust 2023
- Retningslinje for overordna risikostyring på verksemdsnivå NTNU

Bakgrunn

Fakultetsstyret har behandla vurderingar av risikobilete ved SU-fakultetet kvart halvår sidan hausten 2022. Arbeidet i fakultetsstyret har vore eit viktig bidrag til å etablere risikostyring som eit sentralt verktøy i verksemdsstyringa ved SU-fakultet. I 2024 er det eit mål at også instituttnivået skal ta i bruk risikostyring som verktøy, men dette arbeidet er i startfasen og er ikkje inkludert i det risikobiletet som blir lagt fram for fakultetsstyret her.

Risikobiletet for våren 2024 bygger på arbeidet og vurderingane som blei gjort i 2023. Endringar i rammevilkåra for SU-fakultetet og utviklingstrekk i samfunnet fører til at

Postadresse

7491 Trondheim
Norway

Org.nr. 974 767 880

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

Besøksadresse

Dragvoll, Loholt Allé 87
Paviljong C

Telefon

+47 73591900

Saksbehandler

risikobiletet på enkelte område er skjerpa sidan hausten 2023, samstundes som tiltaka som er sett i verk for å redusere risiko har hatt effekt og gir redusert risiko på andre område. Samla sett gir dette mange bevegelsar i risikobiletet for SU.

Prosess

Risikobiletet for SU er utarbeidd i tråd med retningslinjene for overordna risikostyring ved NTNU. Det har ikkje vore endringar i retningslinjene sidan våren 2023, og premessa er framleis at risikovurderinga

- skal vere overordna og definere risikoområda ved SU
- skal ha eit perspektiv på 3–5 år på område som leiinga skal prioritere særleg framover
- kan bli brukt i revisjon av periodeplanen

Risikobiletet er basert på institutta sine innspel til langtidsbudsjett for 2024–2027, bemanningsplan og drøftingar i dekanen si leiargruppe.

Dekanen skal levere risikobiletet for SU-fakultetet som innspel til NTNU sit overordna risikobilete innan 15. april.

Vurdering av risikoområda ved SU-fakultetet

Risikoområde	Skildring av risiko	Tiltak	Vurdering
1. Studieportefølje	Studieporteføljen ved SU er ikkje fagleg og økonomisk berekraftig.	Tiltak knytt til strategisk gjennomgang og utvikling av studieporteføljen held fram i 2024. Institutta intensiverer arbeidet i 2024 for å tilpasse aktiviteten i studieporteføljen til dei økonomiske rammene.	Det er ei stadig utfordring at studieporteføljen er dimensjonert for høgt ut frå den økonomiske situasjonen ved SU. Kraftig bremsing i stillingsutlysingar fører til aukande risiko for svak fagleg berekraft ved enkelte utdanningar. Endringar i studieporteføljen krev lang planlegging og vil ha liten effekt på aktivitetsnivået før 2025. Aukande sannsyn.
2. Forskingsproduksjon	SU sine fagmiljø produserer forskning av mindre omfang og lågare kvalitet enn kva den store forskingsressursen tilseier.	Meir målretta bruk av forskningstermin og andre strategiske middel. Dei nye tematiske satsingsområda gir nye samarbeidsarenaar. Fakultetet arbeider for å styrke forskingsleiing og administrativ støtte til forskingsgrupper.	Redusert økonomisk handlingsrom aukar presset på forskingstida til dei vitenskapleg tilsette, jamfør punkt 1 studieportefølje og punkt 5 økonomiske rammer. I små fagmiljø er det fare for at færre stillingar gir mindre tid til forskingsaktivitet, samstundes som det er venta at miljøa nyttar forskingstida godt og aukar forskingsproduksjonen. Det er framleis ei utfordring å sikre nok

			<p>kapasitet og kompetanse innan prosjektøkonomi, mellom anna på grunn av endringar i støttesystema og høg turnover.</p> <p>Aukande sannsyn.</p>
3. <i>Open vitskap</i>	SU lykkast ikkje med å gjennomføre NTNUs utviklingsplan for open vitskap og realisere prinsippa bak NOR-CAM.	Tiltak i utviklingsplan for open vitskap blei framskynda frå 2024 til 2023.	<p>Følgjene av dei nye ordningane er ikkje så gjennomgripande som fakultetet vurderte tidlegare.</p> <p>Vurdering av momentet om akademiske karriereløp (NOR-CAM) går inn i punkt 8.</p> <p>Redusert risiko til grønt nivå. Området er ikkje lenger aktuelt og går ut av risikobiletet.</p>
4. <i>Campus-prosjekt</i>	Campussamling gir usikkerheit om arbeidsplassar og læringsmiljø ved SU i framtida.	Prosessane for medverknad i samband med Senter for psykisk helse er omstrukturert. Fakultetet har arbeidd godt med å sikre arbeidsplassar i Helgasetr, og flyttinga blir gjennomført i 2024. Det er sett i gong eit arbeid for å redusere areal på Kalvskinnnet.	<p>Det er knytt risiko til flyttinga til Helgasetr sommaren 2024. Kva som vil skje med Senter for psykisk helse er framleis usikkert. Fakultetet har høge arealkostnadar på Kalvskinnnet som vi ønsker å redusere snarast mogleg.</p> <p>Uendra risiko.</p>
5. <i>Økonomiske rammer</i>	SU lykkast ikkje med å tilpasse aktiviteten til reduserte økonomiske rammer.	<p>Fakultetet arbeider med å styrke kvaliteten i verksemdsstyringa og samarbeider tett med institutta om budsjett, risikovurderingar og økonomioppfølging. Det er sett i verk fleire tiltak for å bygge ned avsetjingane over lenger tid og til eit meir berekraftig nivå enn i tidlegare planar.</p> <p>NTNU og SU utformar nye finansieringsmodellar som vil vere verksame frå 2025 og som er venta å gi meir stabile løyvingar til fakultetet.</p>	<p>Fakultetet har fått strammare økonomiske rammer og nye krav i 2024, jamfør sak om budsjett, langtidsbudsjett og bemanningsplanar (SUS-02/24).</p> <p>Einingane har ulike moglegheiter til å bere eigen risiko og etablere eit avsetjingsnivå på 5 % av løyvinga. Det er usikkert om tiltaka for å redusere kostnadar i 2024 lar seg gjennomføre som planlagt og framleis ei utfordring at institutta står i ulike økonomiske situasjonar. Det er avgjerande at fakultetet greier å bygge ned bemanninga ved Institutt for lærarutdanning (ILU) for at fakultetet som heile skal kome i økonomisk balanse.</p>

			Aukande konsekvens.
6. Organisasjonsstruktur	Organisasjonsstrukturen ved SU er uhensiktsmessig og krev meir ressursar, leiding og koordinering enn naudsynt.	Det er vedtatt at Institutt for geografi (IGE) og Institutt for sosialantropologi (SA) blir slått saman frå 1.1.2025. Førebuingane til samanslåinga er i gang.	<p>Det er lagt gode planar for samanslåinga av IGE og SA som gjer at risikoen på dette området er redusert.</p> <p>Instituttstrukturen er framleis ikkje optimal. Vidare arbeid med dette punktet inngår i strategi og periodeplan framover.</p> <p>Redusert risiko til grønt nivå. Området er ikkje lenger aktuelt og går ut av risikobiletet.</p>
7. Sikkerheit og beredskap	Manglar i sikkerheits- og beredskapsarbeidet ved SU gjer at ei alvorleg hending innan informasjonssikkerheit, datahandtering, personvern og beredskap fører til skade for personar, organisasjon eller nasjonal sikkerheit.	Fakultetet førebur seg på å styrke sikkerheits- og beredskapsarbeidet gjennom styringsdialog, kartlegging, organisering og kompetanseutvikling.	<p>SU-fakultetet ventar på at arbeidet skal komme i gang på NTNU-nivå i 2024 og vil følgje opp sentrale initiativ.</p> <p>Uendra risiko.</p>
8. Rekruttering og karriereutvikling	SU taper i kampen om dei best kvalifiserte vitenskaplege og administrative ressursane.	<p>Fakultetet held fram arbeidet med å effektivisere rekrutteringsprosessane og kople strategiske personalplanar enda tettare til utdannings- og forskingsaktiviteten.</p> <p>Fakultetet følgjer opp nye retningslinjer for forskning og retningslinjer for heilskapleg kompetansevurdering i NTNU sin lokale versjon av NOR-CAM.</p>	<p>I ei tid med press på økonomien, stopp i tilsettingar og meir arbeidspress, aukar risikoen for at vi mister verdifulle tilsette som vi ikkje har høve til å erstatte med rett kompetanse. Endringar i rammevilkåra, til dømes svak lønnsutvikling og nye krav om norskopplæring, gjer det meir utfordrande å rekruttere internasjonalt. Det er også auka press på leiarstillingane som kan gi risiko for at det blir meir utfordrande å rekruttere leiarar til neste periode.</p> <p>Auka sannsyn og auka konsekvens.</p>

9. <i>Leiing og administrasjon</i>	SU lykkast ikkje i måloppnåinga på grunn av mengda mål og bestillingar, manglande prioritering og koordinering og stort arbeidspress på leiing og administrasjon.	<p>Periodeplanen for 2024 er meir avgrensa og har tydelegare prioriteringar. Det er planlagt å revidere SPP for administrasjonen.</p> <p>Auka press på økonomien gjer at det er behov for å vurdere om periodeplanen lar seg gjennomføre i 2024 og viss ikkje, korleis fakultetet skal prioritere.</p>	<p>Fleire administrative stillingar blir ikkje erstatta i 2024. Det vil stille høge krav til prioritering og koordinering for å unngå at arbeidsbelastninga på administrativt tilsette aukar.</p> <p>Endringar i leiinga sentralt og lokalt påverkar leiarfokus og -kraft. Fleire varslings- og konfliktsaker krev merksemd frå leiinga og støtteapparatet. Samla gir dette stor belastning på leiarane.</p> <p>Aukande sannsyn og konsekvens.</p>
10. <i>Eksternt finansiert verksemd (BOA/EVU)</i>	SU lykkast ikkje med å auke den eksternt finansierte verksemda.	<p>Vidareutvikle prioritering av søknadar, støtte til søknadsprosessen og støtteapparatet i gjennomføringsfasen.</p> <p>SU rekrutterer nye prosjektøkonomar og arbeider med å overføre EU-prosjektstøtte til fakultetsadministrasjonen i løpet av våren 2024.</p>	<p>Det er framleis behov for å styrke støtteapparatet, einingane si evne til å planlegge og følgje opp BOA-aktiviteten og samarbeidet mellom institutt og fakultetet i dette arbeidet.</p> <p>Kapasiteten i den administrative støtta er for lav, med høg turnover og kompetanse under oppbygging. Samstundes er det viktig at fakultetet lykkast på dette området for å kompensere for at løyvingane går ned.</p> <p>Det betyr mykje at SU greier å få på plass eit godt prosjektstøtteapparat for EU-prosjekt.</p> <p>Aukande konsekvens.</p>
11. <i>Rekruttering lærarutdanning</i>	SU lykkast ikkje med rekruttering til lærarutdanningane.	Fakultetet arbeider saman med sentrale einingar ved NTNU for å prioritere og styrke rekrutteringstiltak innan lærarutdanning i opptaka i 2024 og 2025.	Det er knytt stor usikkerheit til om nedgangen i søkarar til lærarutdanningane i 2023 er starten på ein trend ved NTNU, eller om søkartalet vil ta seg opp igjen i 2024. Nasjonalt har det vore ein nedgåande trend dei siste åra. Det vil få store følgjer for fakultetet dersom søkinga til lærarutdanningane går ytterlegare ned, både økonomisk og fagleg.

12. Arbeidsmiljø

Endra rammer for verksemda fører til auka arbeidspress, fleire konflikhtar og mindre trivsel i arbeidsmiljøet.

Dette punktet er nytt, og fakultetet vil planlegge tiltak i den vidare oppfølginga.

Aukande sannsyn.

Kamp om ressursar gir auka konfliktnivå.

Kraftig brems i stillingsutlysingar gir auka arbeidspress og krav om tydelegare prioritering i fagmiljøa.

Tiltak for nedbemanning kan få negative følgjer for arbeidsmiljøet.

Nytt punkt i risikobiletet.

Risikomatrise

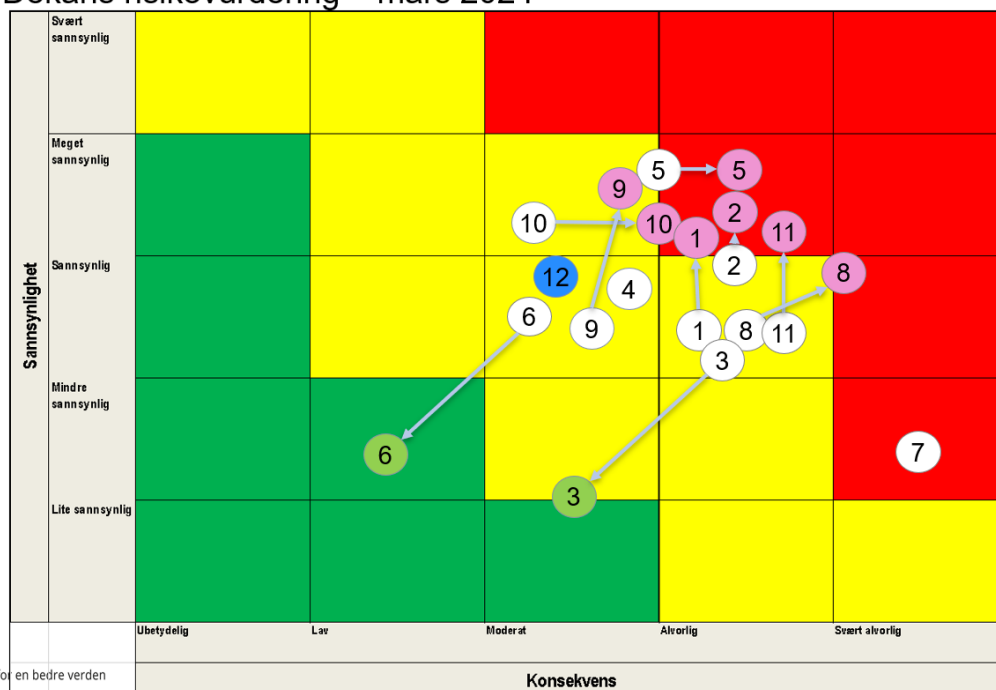
Figur 1 viser det aktuelle risikobiletet for SU med endringane sidan risikovurderinga i november 2023, i tråd med vurderingane over. Dei 12 identifiserte risikoområda er plassert i ei matrise med dimensjonane sannsyn og konsekvens, der punkt 3 open vitskap er eit utgåande område og punkt 12 arbeidsmiljø er nytt.

Figur 1 Risikomatrise med bevegelser siden forrige risikovurdering (november 2023)

Dekans risikovurdering – mars 2024

- 1. Studieportefølje
- 2. Forskningsproduksjon
- 3. Utgår: Åpen vitenskap
- 4. Campusprosjekter
- 5. Økonomiske rammer
- 6. Utgår: Organisasjonsstruktur
- 7. Sikkerhet og beredskap
- 8. Rekruttering og karriereutvikling
- 9. Ledelse og administrasjon
- 10. Eksternt finansiert virksomhet (BOA/EVU)
- 11. Rekruttering lærerutdanningene
- 12. Nytt: Arbeidsmiljø

Rosa=endret vurdering mars 2024
Blå=nytt punkt mars 2024
Grønn=utgår



Instituttstyret ILU

Sak ILU 4/24 Forskningsaktivitet og -kvalitet ved ILU

Hensikt: Å la styret få innblikk i, og komme med innspill til, det forskningsstrategiske arbeidet ved ILU i omstillingstid. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Bakgrunn og innledning

ILUs omstilling angår hele organisasjonen, også forskningsområdet. Dette er noe som gjenspeiles i ILUs periodeplan 2024-2027, som danner ramme og retning for det forskningsstrategiske arbeidet ved instituttet. Mye av dette arbeidet har sitt utgangs- og omdreiningspunkt i «Mål 1: Videreutvikle forskningsgruppestrukturens innhold og form, med fokus på høy kvalitet og god ressursutnyttelse» Helt konkret står det i «Målbilde 2027»

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

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

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

ILUs forskningsgrupper har bidratt aktivt til NTNUs tematiske satsningsområde «fellesskap».

Samlet arbeider om lag en fjerdedel av de faste vitenskapelig ansatte aktivt med å søke ekstern finansiering, og samtlige ansatte med forskningstid har bidratt til at ILU årlig passerer 300 poeng for vitenskapelige publikasjoner.

Forskningsgruppene driver aktivt med fag- og forskningsformidling som en del av sitt arbeid, og ILU-forskere er svært godt representert i pensumlister lokalt og nasjonalt. Dette er et tydelig tegn på at ILU leverer et solid bidrag til å utvikle lærer- og lederutdanninger for utdanningsfeltet.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

ILU er i gang med å følge opp periodeplanen, og i møtet vil styret få innblikk i tiltakene det arbeides med for å nå målbildet. Som en del av dette presenterer også BOA-kordinator ILUs strategiske BOA-porteføljearbeid. Styret inviteres til å komme med innspill til oppfølgingstiltakene.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 5/24 Strategiske utvikling av studieporteføljen i omstillingsprosessen

Hensikt: Saken skal gi instituttstyret en orientering om det pågående arbeidet med strategisk utvikling av studieporteføljen ved ILU, sett i lys av den aktuelle økonomiske situasjonen. Instituttleder ønsker innspill fra instituttstyret til tema og prosesser for den strategiske utviklinga av studieporteføljen, både på kort og lang sikt. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Bakgrunn

I desember 2023 ga instituttstyret sin tilslutning til kvalitetsmeldingen for utdanning 2022/2023 samt nedleggelsen av Master i lærerspesialist (MLS) fra studieåret 2025/2026 (sak ILU 32/23). I saksframlegget til dette styremøtet den 14. desember 2023 presenterte nestleder for utdanning også en langsiktig plan for utvikling av studieporteføljen.

Siden desembermøtet har instituttet fått endrede rammer og betingelser som vil ha konkrete påvirkninger på studieporteføljen framover. På et mer generelt plan kan de samme betingelsene imidlertid inspirere og stimulere arbeidet med neste instituttstrategi. Et spørsmål som kan reises, er hvordan Norges største lærerutdanning bør utformes, og hvilke prioriteringer som må gjøres for å utdanne lærere til fremtidens klasserom. Dette er perspektiver som er klart til stede i ILUs periodeplan 2024-2027, hvor det eksempelvis fremgår at: «I perioden vil ILU sette høye faglige ambisjoner i sentrum, slik at vi kommer ut av perioden som mer samlet og klart profilert i tråd med det NTNU, samfunnet og skolen forventer av Norges største og ledende lærerutdanningsinstitusjon» (s. 2).

Andre faktorer som vil spille en avgjørende rolle i instituttets prioriteringer og satsninger, innbefatter [regjeringens profesjonsmelding](#), en ny nasjonal finansieringsmodell for hele universitets- og høgskolesektoren, [nye rammeplaner for lærerutdanningene](#), oppfølgingen av [NOU 2022: 13 Med videre betydning](#) og sluttrapporten fra dimensjoneringsutvalget ved NTNU, som hadde høringsfrist 14. april, og som vi vil komme tilbake til på et senere styremøte, eventuelt styreseminaret (vedlegg).

På bakgrunn av det ovennevnte ønsker instituttleder å orientere styret om de tiltakene som er iverksatt i henhold til den opprinnelige planen (ILU 32/23) og be om innspill til ytterligere tiltak eller prioriteringer styret anser som nødvendig gitt situasjonen ved ILU.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Tiltak som er igangsatt våren 2024

- En tverrfaglig sammensatt arbeidsgruppe, ledet av Jan Arvid Haugan, har startet en gjennomgang av emnetilbudet i vitenskapsteori og metode i grunnskolelærerutdanningene 1-7 og 5-10 for å redusere metodeemnetilbudet i 4. og 5. studieår (syklus 2). Arbeidsgruppen leverer sin rapport i mai 2024.
- Fakultetet har satt ned en arbeidsgruppe med representanter fra Institutt for lærerutdanning (ILU) og Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL) for å diskutere et samarbeid om tilbudet i spesialpedagogikk mellom instituttene.
- Denne våren justeres masterkvotene (dvs. studentenes masterfordypningsemne) for å kunne møte veiledningsbehovet om tre år med endret kapasitet i noen fagseksjoner. For studentene, som allerede har valgt masteremnet sitt denne våren, betyr det at det er flere enn tidligere som ikke får innfridd førstevalget sitt.
- Fra høsten 2024 iverksetter grunnskoleutdanningene en profesjonstrapp i syklus 1 (1.-3. studieår), som skal bidra til progresjon mellom fagovergripende tematikker som f.eks. vitenskapsteori og metode på faste dager hvert semester.
- Sammen med ILUs innovasjonsleder diskuteres det i ulike fora hvordan vi kan møte studenters ønsker om å skrive/designe innovasjonsrettete masteroppgaver.
- Skoleutvikling og utdanningsledelse (MSKOLUT) - en arbeidsgruppe nedsatt fra fakultetet ser på endringsmulighetene med tanke på både faglig retning, struktur og studenter.

Innspill til følgende tematikker

Rekruttering

Regjeringen har lansert en nasjonal rekrutteringsstrategi, NTNUs lærerutdanninger er representert i en regional arbeidsgruppe som jobber med rekruttering, og ILUs periodeplan har som mål å tiltrekke seg lærerstudenter fra ulike marginaliserte grupper.

Hvordan kan ILU tiltrekke seg flere lærerstudenter fra ulike marginaliserte grupper, og hvordan kan vi opprette et godt studietilbud til f.eks. studenter som ikke har norsk som morsmål, men ønsker å bli lærer?

Strategi og prioritering

ILU har i dag en bred vifte av studieprogram som i lys av de nye økonomiske rammebetingelsene må gjennomgå hele emnetilbudet, med andre ord skal alle studieprogrammene ved ILU gå gjennom sine emner for å vurdere mer økonomisk bærekraftige modeller. Dette arbeidet er forankret i ILUs periodeplan, men gitt de nye rammene bør det allerede på kort sikt vurderes og iverksettes konkrete tiltak:

- Grunnskolelærerutdanningene (MGLU) bør se på sammenslåing av emner og endringer i undervisningsformer (klasseundervisning og/eller storforelesning).
- Yrkesfaglærerutdanningen (BYRK) har en modell i dag som er for ressurskrevende og som må revideres.
- I 2023 vedtok styret å legge ned fem av studieretningene i den toårige fagdidaktikkmasteren (MDID). Master i fagdidaktikk ble opprettet uten basisfinansiering

eller studentbetaling i 2019. Det betyr at programmet gir inntekter til ILU kun gjennom studiepoengsproduksjon og kandidatproduksjon, såkalt resultatfinansiering. I tråd med styrets vedtak i 2023 opprettholder ILU studieretningene master i yrkesdidaktikk og kunstfagdidaktikk fordi ILU er den eneste institusjonen som tilbyr disse studieretningene og tar et nasjonalt ansvar. Første opptaket til revidert MDID studieplan gjøres nå i vår, med studiestart høsten 2024.

Instituttleder ønsker innspill til hvilke strategiske prioriteringer og tiltak instituttet bør gjøre for å ivareta en nasjonal forpliktelse (MDID), og å sikre faglig og økonomisk bærekraft fremover.

Mht. strategiske prioriteringer og faglig bærekraft, bes styret særlig om å komme med innspill til utvikling av en samlet profil, som både vil bidra til at instituttet kan prioritere interne ressurser, og kan brukes i ekstern kommunikasjon (samarbeid, rekruttering etc.). Som periodeplanen allerede påpeker, «skal ILU – i tillegg til å satse på NTNUs tematiske satsningsområde (TSO) *Fellesskap* – invitere til samarbeid om store tematiske/faglige paraplyer gjennom bred involvering fra hele instituttet» (s. 2). En mulighet kan i den forbindelse være å supplere Fellesskap med andre tematiske satsninger, som eksempelvis «fremtidens klasserom» og «praktiske og estetiske læringsformer». Uansett hva som utgjør en fremtidig ILU-profil er det viktig å minne om betydningen en klar profil har for faglig-strategisk utvikling og omstillingsarbeid.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 6/24 Plan for arbeidet med yringsfrihet

Hensikt: Å la styret få innsikt i, og komme med innspill til, ILUs konkrete plan for det videre arbeidet med yringsfrihet. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Bakgrunn

På det ekstraordinære styremøtet ved Institutt for lærerutdanning den 15. januar i år var «kultur for yringsfrihet ved ILU» tema. Saken ble diskutert, og et samlet instituttstyre formulerte en protokolltilførsel i tre punkt. Det tredje og siste punktet var et konkret oppdrag til ledelsen ved instituttet:

«Styret ber ledelsen om å utarbeide en konkret plan for arbeid med yringsfrihet, som behandles i neste styremøte.»

Denne styresaken er en direkte oppfølging av dette punktet.

Plan for arbeidet med yringsfrihet

ILUs arbeid med yringsfrihet er kontinuerlig pågående, og handler i stort om å opprettholde og stadig forbedre en god kultur for yringsfrihet. ILU-ledelsen mener arbeidet med yringsfrihet får særlig betydning i omstillingstid, og ser det videre arbeidet i klar sammenheng med dette.

ILU lagt en plan for tre nye, konkrete tiltak i 2024:

- 1) I løpet av vårsemesteret 2024 vil det settes av tid på et av de tre planlagte personalmøtene om temaet. Her vil Kierulf-rapporten presenteres, og det vil også bli rom for erfaringsutveksling.
- 2) I løpet av våren eller høsten 2024 vil det bli arrangert et styreseminar hvor temaet behandles. På et slikt seminar kan styret og andre ILU-organers betydning, rolle og funksjon i arbeidet med yringsfrihet være i fokus.
- 3) I løpet av høsten 2024 vil det bli igangsatt et forskningsformidlingsarrangement med den hensikt å la ulike stemmer komme til i debatten om faglig utvikling/prioritering/profilering av ILU. Dette er særlig viktig i omstillingstid, slik at nye idéer til et enda bedre ILU kan komme frem og bli hørt. Helt konkret skal ansatte, etter åpen utlysning på innsida, bli oppfordret til å holde forberedte innlegg om «Fremtidens lærerutdanning». Innleggene vil bli holdt offentlig, med mulighet for påfølgende diskusjon og innspill.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.