



Innkalling:

Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Til:

Maren Kyllingstad

Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Hanne Furuheim

Institutt for organisasjon, ledelse, styring, Bent Sofus Tranøy

Institutt for skog- og utmarksfag, Barbara Zimmermann

Rektors stab, Gunn Heidi Sorknes Holme

Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier, Knut Olav Skarsaune

Björn Olof Åstrand

Odd Einar Heggdal

Institutt for nordisk språk og litteratur, Marte Monsen

Tiril Frisk Vinje

Marte Kvittum Tangen

Thor Gjermund Eriksen

Meldt forfall:

Innkalt av:

Gunn Heidi Sorknes Holme

Sted:

Hamar

Tid:

17.06.2025 09.00

Saksliste

Godkjenning av innkalling

Godkjenning av sakskart

Vedtakssaker

30/25 Innkalling og agenda 17. juni 2025	3
31/25 Forslag om sak om KI fra medlemmer av styret	5
32/25 Avviklede studieprogram ved INN 2018-2025	6
33/25 Ansettelsesprosess - Stillingsutlysning som prorektor utdanning	8
34/25 Omstilling ved INN	12
35/25 HHS - Kallelse (uhl. § 7-8)- Stillinger som universitetslektor og førsteamanuensis i psykologi	100
36/25 HHS - Kallelse (uhl. § 7-8) - Stilling som professor i rettsvitenskap	101
37/25 HHS - Kallelse (uhl. § 7-8)- Stilling som førstelektor i rettsvitenskap	102
38/25 Ansettelse - Organisasjonsdirektør	103

Diskusjonssaker

2/25 Ny arbeidstidsordning for INN	104
------------------------------------	-----

Orienteringssaker

17/25 ARK-oversiktsrapportINN 2025-orientering til universitetsstyret	140
18/25 Foreløpig Studieportefølje 2026-2027	165
19/25 Delårsregnskap og virksomhetsrapport for 1. tertial 2025	235

Referatsaker

10/25 Protokoll Universitetstyret 06.05.2025	255
11/25 Revisjon av årsregnskapet for Universitetet i Innlandet 2024	265
12/25 Etatsstyring 2025 - Endelig tilbakemelding	269



Saksbehandler: Gunn Heidi
Sorknes Holme
gunn.holme@inn.no
Saksnr.. 23/04887-151
Dato: 16.06.2025
Side 1 av 2

Innkalling og agenda

Navn på innkalte:

Maren Kyllingstad, Björn Åstrand, Thor Gjermund Eriksen, Marte Kvittum Tangen, Bent Sofus Tranøy, Knut Olav Skarsaune, Barbara Zimmermann, Marte Monsen, Hanne Furuheim, Odd Einar Heggdal, Tiril Frisk Vinje

Tidspunkt og sted:

Tirsdag 17. juni kl.09.00-15.00. Møterom 227 på campus Hamar

Agenda styremøte:

- Behandling av saker ihht sakslisten
- Lunsjpause
- Orientering fra SINN v/ adm. dir. Erik Ulateig
- Behandling av saker ihht sakslisten forts.
- Behandling av saker ihht sakslisten unntatt. Offentlighet (lukket)
- Styrets innspill til medarbeidersamtale med rektor (lukket)
- Styrets evaluering kl. 14.45 (lukket)

Tilhørere kan følge møtet via zoomlenke:

[Zoom](#)

Webinar id: 624 5092 2857

Passord: 398273

Saksdokumenter:

[Saksdokumenter - Universitetet i Innlandet](#)

Styremedlemmer har også tilgang til saksdokumentene via eMeetings Prepare (First Agenda).

Elverum/Lillehammer, 10. juni 2025

Maren Kyllingstad
Styreleder

Peer Jacob Svenkerud
Rektor





Arkivsak-dok. 23/04887-144
Saksbehandler Hans Petter Nyberg

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato

FORSLAG OM SAK OM KI FRA MEDLEMMER AV STYRET

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret ber rektor legge frem en sak om INNs politikk for bruk av kunstig intelligens i studiene

Sammendrag:

Styremedlemmene Monsen, Skarsaune, Tranøy og Zimmermann har fremmet et ønske om at styret får til behandling en sak om INNs politikk for bruk av kunstig intelligens i studiene. De begrunner ønsket slik:

I mange av INNs fagmiljøer er det sterk bekymring for økende bruk av kunstig intelligens (KI) blant studentene. Videre er det bekymring for at universitetets retningslinjer på området, sammen med dagens undervisnings- og eksamensformer, ikke er egnet til å forhindre at studenter bruker KI på en måte som hemmer deres læring.

Kort beskrevet har universitetet i dag retningslinjer som oppfordrer til «riktig bruk» av KI og advarer mot «feil bruk». Fagansattes bekymringer kan sorteres under to punkter:

1) INN har i dag utstrakt bruk av undervisnings- og eksamensformer (som hjemmeoppgaver og hjemmeeksamen) som gir underviser eller sensor svært liten mulighet til å kontrollere om studenten har fulgt retningslinjene.

2) Retningslinjene virker utformet for å ivareta akademisk redelighet og forebygge faktafeil, men synes i mindre grad å hensynta hvordan bruk av KI – også den bruk retningslinjene oppfordrer til – påvirker studentens faglige læring.

Forslagsstillerne ønsker at styret skal be om en orientering om INNs KI-politikk og begrunnelsen for denne. I forlengelsen av en slik orientering kan styret vurdere om det er behov for videre oppfølging.

Rektor støtter ønsket, og vil bidra til at slik sak kan fremmes for styret så tidlig som mulig høsten 2025.



Arkivsak-dok. 25/01660-3
Saksbehandler Arve Thorsberg
Saksansvarlig Stine Grønvold

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
17.06.2025

AVVIKLEDE STUDIEPROGRAM VED INN 2018-2025

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitetsstyret vedtar å legge ned utgåtte studieprogram i vedlagt liste

Sammendrag:

I henhold til universitetets prosedyre for akkreditering av studier er det universitetsstyret som er gitt myndighet til etablering og nedlegging av gradsstudier ved INN.

Flere av INNs studieprogram er i årene fra fusjonstidspunktet og fram til i dag av ulike grunner erstattet av andre studieprogram, eller ikke videreført, uten å bli formelt avviklet. I oversikten er det kun tatt med studietilbud, som det ikke lenger er studenter i det opprinnelige studieprogrammet. Vi har også valgt å ta med større videreutdanningstilbud på 60 sp og mer for informasjonens del.

Studier som i senere tid kun er pauset, og som fremdeles har studenter, er ikke med i oversikten. Disse vil bli fulgt opp gjennom rutinen for nedlegging av studier, om det blir aktuelt.

Styret har ikke tidligere behandlet nedlegging av utgåtte studieprogram. Fremover vil universitetsstyret bli orientert og få saker til behandling, som omhandler program som må legges ned ved oppretting av nye studieprogram, eller ved større endringer av program. Dette vil skje i henhold til årshjul for utvikling av universitetets studieportefølje.

Rektor foreslår at universitetsstyret vedtar å legge ned utgåtte studieprogram i vedlagt liste.

Vedlegg:

Avviklede studieprogram 2018 - 2025

Avviklede studieprogram ved INN 2018-2025

Fakultet	studieprogram kode	studieprogramnavn	Studiested	SP	Prosent heltid	Årstall første opptak	Start semester	Årstall siste opptak	Siste semester med studenter	Erstattet av:
ALB										
	NATMA6	Årsstudium i naturmangfold	Evenstad	60	100	2017	HØST	2019	Vår 2020	Ikke erstattet av annet studium
	AGRO6	Årsstudium i agromoni	Blæstad	60	100	2012	HØST	2020	Vår 2021	Erstattet av ÅRJØR Årsstudium i jordbruk fra høst 2023.
	LABRTEK	Årsstudium i landbruksteknikk	Blæstad	60	100	2010	HØST	2020	vår 2021	Erstattet av ÅRJØR Årsstudium i jordbruk fra høst 2023.
	AR2BIOT	Ett års tilleggsprogram i bioteknologi	Hamar	60	100	2012	HØST	2019	høst 2019	Ikke erstattet av annet årsstudium. Ble opprettet BABIO Bachelor i bioningeniørfag fra høst 2021.
HHS										
	PØKAS	Påbygging i økonomi og administrasjon	Nettbasert	60	50	2014	HØST	2021	vår 2024	Ikke erstattet av annet årsstudium.
	ÅRKPL	Årsstudium i kulturprosjektledelse	Lillehammer	60	100	2007	HØST	2022	vår 2023	Ikke erstattet av annet årsstudium.
	ÅRRLT	Årsstudium i reiseliv og turisme	Lillehammer	60	100	2010	HØST	2022	vår 2023	Erstattet av ÅRBRA Årsstudium i reiseliv og arrangement i et bærekraftsperspektiv
HSV										
	FLK	Bachelor - Faglærerutdanning i kroppspøving og idrettsfag	Elverum	180	100	1996	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av MAKROI Lærerutdanning praktiske og estetiske fag for trinn 1-13, kroppspøving og idrettsfag
	MAKS	Master i avansert klinisk sykepleie i kommunehelsetjenesten	Elverum	120	100	2017	HØST	2019	vår 2022	Erstattet av MAKSD Master i avansert klinisk allmennsykepleie
	INT1M	Videreutdanning i intensivsykepleie	Elverum	90	100	2006	VÅR	2020	høst 2021	Erstattet av MAKSS Master i klinisk sykepleie med spesialisering. Mulighet for å avslutte etter 90 sp.
	OPR1M	Videreutdanning i operasjonssykepleie	Elverum	90	100	2005	VÅR	2020	vår 2021	Erstattet av MAKSS Master i klinisk sykepleie med spesialisering. Mulighet for å avslutte etter 90 sp.
	VUSO1	Årsstudium i sosialpedagogikk	Elverum	60	100	2005	HØST	2020	vår 2021	Erstattet av VUSOSP, Videreutdanning i sosialpedagogikk, barne- og ungdomskunnskap
	GFI	Årsstudium i idrett	Elverum	60	100	1999	HØST	2022	vår 2023	Erstattet av ÅRKROI Årsstudium i kroppspøving og idrettsfag
	HELSØ	Videreutdanning i helsesykepleie	Elverum	60	50	2014	HØST	2021	vår 2023	Erstattet av VUHELDE Videreutdanning i helsesykepleie
	KRE4	Videreutdanning i kreftsykepleie	Elverum	60	50	2003	HØST	2022	vår 2024	Erstattet av MAKSS Master i klinisk sykepleie med spesialisering. Mulighet for å avslutte etter 90 sp.
	PSHDE	Videreutdanning i psykisk helsearbeid	Elverum	60	50	2004	HØST	2022	vår 2024	Erstattet av MMHCD Master i psykisk helsearbeid og VURUPS Tverrfaglig videreutdanning i psykisk helse-, rus- og avhengighetsarbeid
	MAHE	Årsstudium i mat, ernæring og helse	Elverum	60	100	2007	HØST	2023	vår 2024	Erstattet av ÅRMER Årsstudium i mat, ernæring og helse, heldigitalisert
	RAP1	Videreutdanning i rus, avhengighet og psykiske lidelser	Elverum	60	50	2006	HØST	2022	vår 2024	Erstattet av VURUPS Tverrfaglig videreutdanning i psykisk helse-, rus- og avhengighetsarbeid
LUP										
										NB: Fremdeles 3 studenter igjen høst 2024. Studiet avvikles i egen sak når det ikke lenger er studenter igjen. Erstattet av MAMUS Lærerutdanning i praktiske og estetiske fag for trinn 1-13, musikk fra høst 2022
	(B2FLMUS)	(Bachelor - Faglærerutdanning i musikk)	Hamar	180	100		HØST	2022		
	MASPED	Master i special education	Lillehammer	120	66	2016	HØST	2018	vår 2022	
FTVS										
	DVD	DEN NORSKE FILMSKOLEN - VFX design	Lillehammer	180	100	2015	HØST	2019	vår 2022	Ikke erstattet som eget studietilbud
	KDR	DEN NORSKE FILMSKOLEN - Kreativ dokumentarregi	Lillehammer	180	100	2015	HØST	2017	vår 2020	Ikke erstattet som eget studietilbud
	FOT	DEN NORSKE FILMSKOLEN - FOTOLINJEN	Lillehammer	180	100	1997	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av BABFA Bachelor i film og audiovisuelle kunstformer
	KLI	DEN NORSKE FILMSKOLEN - KLIPPENJEN	Lillehammer	180	100	1997	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av BABFA Bachelor i film og audiovisuelle kunstformer
	LYD	DEN NORSKE FILMSKOLEN - LYDLINJEN	Lillehammer	180	100	1997	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av BABFA Bachelor i film og audiovisuelle kunstformer
	MAN	DEN NORSKE FILMSKOLEN - MANUSLINJEN	Lillehammer	180	100	1997	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av BABFA Bachelor i film og audiovisuelle kunstformer
	PRO	DEN NORSKE FILMSKOLEN - PRODUSENTLINJEN	Lillehammer	180	100	1997	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av BABFA Bachelor i film og audiovisuelle kunstformer
	PROD	DEN NORSKE FILMSKOLEN - PRODUKSJONSDESIGN	Lillehammer	180	100	2005	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av BABFA Bachelor i film og audiovisuelle kunstformer
	REI	DEN NORSKE FILMSKOLEN - REGIJENJEN	Lillehammer	180	100	1997	HØST	2021	vår 2024	Erstattet av BABFA Bachelor i film og audiovisuelle kunstformer
	MAFIF	Master i film- og fjernsynsvitenskap	Lillehammer	120	100	2005	HØST	2019	vår 2021	Ikke erstattet som eget studietilbud
	ÅRAVM	Årsstudium i audiovisuelle medier	Lillehammer	60	100	2018	HØST	2021	vår 2022	Ikke erstattet som eget studietilbud



Arkivsak-dok. 25/04132-1
Saksbehandler Sunniva Kåpvik
Saksbehandler Stine Grønvold (fungerende HR-direktør)

Saksgang Møtedato
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027 17.06.2025

ANSETTELSESPROCESS - STILLINGSUTLYSNING SOM PROREKTOR UTDANNING

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Universitetsstyret godkjenner den fremlagte utlysningstekst, med tillegg av de forhold som fremkommer i styrets behandling.
2. Rektor gis fullmakt til å gjennomføre videre prosess fra til og med innstilling, herunder fastsette søknadsfrist, annonseringskanaler, samt beslutte om det skal benyttes ekstern bistand i prosessen.
3. Det oppnevnes et innstillingsutvalg for ansettelsesprosessen med følgende sammensetning:
 - Rektor (leder av innstillingsutvalget)
 - En av universitetets dekaner (utpekt av rektor)
 - Ett eksternt medlem blant INNs samarbeidspartnere innenfor utdanningsvirksomheten (utpekt av rektor)
 - To representanter for ansatte oppnevnt av ansattes organisasjoner i fellesskap
 - En representant for studentene oppnevnt av StInn.
4. HR-avdelingen er ansvarlig for sekretariatet for ansettelsesprosessen.

Sammendrag:

Åremålet for stillingen som prorektor utdanning utgår 31.12.2025.

Styret er ansettelsesorgan, og fastsetter selv innstillingsutvalgets sammensetning, jf. UH-loven § 7-4. I denne saken foreslås utlysningsteksten som grunnlag for vurdering av søkere, og det gis forslag på sammensetning av et innstillingsutvalg. Det foreslås videre å gi rektor fullmakt til planlegging og gjennomføring av prosessen.

Bakgrunn:

Prorektorstillinger ved INN er åremålsstillinger på fire (4) år fra tiltredelsestidspunkt (jf. UH-loven § 7-6). Ansettelse kan gjentas én gang, maksimalt åtte (8) år. Åremålsstillinger er tidsavgrensede stillinger som er ledige etter utløp og som skal utlyses offentlig og besettes etter konkurranse jf. statsansattelovens bestemmelser om kunngjøring av ledige stillinger. Styret er ansettelsesorgan for stillinger som prorektor, jf. § 7-4 og Personalreglementet for INN pkt. 4.2. Ansettelsen skal skje på grunnlag av en innstilling fra et innstillingsutvalg. Styret fastsetter selv innstillingsutvalgets sammensetning og nærmere regler om innstilling m.m.. Studentene skal være representert i innstillingsutvalget, hvis ikke styret enstemmig vedtar noe annet, jf. UH-loven § 7-4.

Stillingsbeskrivelse og kravspesifikasjon:

Vedlagte forslag for utlysningstekst er basert på beskrivelsene av prorektor utdanning-rolle ved INN fra tidligere, supplert og oppdatert. Utlysningsteksten er utgangspunktet for å vurdere hvem som er best kvalifisert ihht. kvalifikasjonsprinsippet. Dette innebærer at den som vurderes som best kvalifisert etter en helhetlig vurdering av formalkompetanse, erfaringskompetanse og personlig egnethet sammenholdt med utlysningsteksten, skal ansettes.

**Innstillingsutvalgets sammensetning:**

Det foreslås at ansettelsesprosessen som tidligere, gjennomføres som en «to-trinns-prosess» i tråd med statsansattelovens prinsipper om innstilling og ansettelse. Forslaget innebærer at styret som ansettelsesorgan ikke er representert i innstillingsutvalget. Utvalget foreslås ledet av rektor. Rektor utpeker videre en av universitets dekaner og ett eksternt medlem blant INNs samarbeidspartnere innenfor utdanningsvirksomhet. Ansattes organisasjoner utpeker to representanter for de ansatte, og studentorganisasjonen utpeker en representant for studentene.

Gjennomføring av prosessen:

Det foreslås at styret gir rektor fullmakt til å gjennomføre prosessen og beslutte endelig utlysningstekst, søknadsfrist, annonseringskanaler og eventuelt hva som skal benyttes av ekstern bistand i innstillingsprosessen. Ekstern kan være aktuelt å benytte til å gjennomføre dybdevurdering av finalekandidater og gi anbefalinger til innstillingsutvalget som er ansvarlig for innstillingen. Det vil uavhengig ekstern bistand eller ikke, være INN som er ansvarlig for at innstillings- og ansettelsesprosessen gjennomføres etter forvaltningsloven og offentleglovas saksbehandlingsregler, herunder regler om offentlighet og partsinnsyn.

Vedlegg:

Utllysningstekst_280874



Jobbnorge-ID: 280874
Søknadsfrist: 03.08.2025
Nettside: <https://www.inn.no/>
Omfang: Heltid
Varighet: Fast

Prorektor utdanning

Om stillingen

Du vil ha ansvar, etter delegasjon fra rektor, for å implementere styrets og rektors strategiske føringer og beslutninger for utdanningsområdet som helhet. Du vil være ansvarlig for, og ha fagmyndighet over, organisasjonsutviklingen, med fokus på kvalitetsforbedring og effektiv ressursutnyttelse innen dine ansvarsområder. Du skal gi strategisk retning og levere tjenester som sikrer god forvaltning, styring og utvikling av den faglige virksomheten på utdanningsområdet.

Som prorektor ansettes du på åremål for fire år, med mulighet for én fornyelse, som gir en samlet ansettelsesperiode på inntil åtte år.

Ansvar og arbeidsoppgaver

Du vil ha det overordnede strategiske og administrative ansvaret for utdanningsområdet. I samarbeid med rektor og institusjonsledelsen, utvikler du en enhetlig ledelsesstruktur, styrker ledergruppen, og sikrer ledelseskapasitet gjennom hele organisasjonen. Du koordinerer og samarbeider om utdanningsarbeidet mellom institusjonsnivået, fakultetene, og relevante enheter i universitetsadministrasjonen.

Du utvikler og sikrer solide studieprogrammer med høy faglig og pedagogisk kvalitet, og sørger for tilgang til utdanning gjennom hele livsløpet. Du videreutvikler universitetets studieportefølje, inkludert eksternfinansierte aktiviteter, i samspill med arbeids- og samfunnslivet, i samsvar med strategiske føringer. Du sørger for at FoU-baserte utdanninger er av høy kvalitet.

Du samarbeider med rektor og institusjonsledelsen for å posisjonere INN som en nøkkelaktør i UH-landskapet og samfunnet, både regionalt, nasjonalt, og internasjonalt. Sammen med prorektor FoU, holder du oversikt over samfunnstrender og utviklingen innen høyere utdanning og forskning, med et spesielt fokus på utdanningspolitikk.

Du fremmer utdanningskvalitet ved å støtte digitalisering og fleksible læringsformer, styrker internasjonalisering i utdanningene, og bidrar aktivt til INNs arbeid med likestilling og mangfold. Du ivaretar et levende studentdemokrati og samarbeider med studenttillitsvalgte.

Andre oppgaver kan tillegges stillingen ved behov.

Kvalifikasjoner

Du må ha:

- Doktorgrad eller tilsvarende faglig utviklingsarbeid innen fagområder relevant for virksomheten.
- Ledererfaring på strategisk nivå fra komplekse, kunnskapsintensive organisasjoner, inkludert erfaring med innovasjon, organisasjonsutvikling, endringsledelse, økonomi- og personalledelse.
- Relevant erfaring fra kvalitetsutvikling av forskningsbasert utdanningsvirksomhet,
- God skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk og engelsk.

Det er ønskelig med:

- Formell lederkompetanse i form av deltakelse på relevant utdanning, kurs, lederutviklingsprogram e.l..
- Erfaring med ledelse av ledergrupper.
- Erfaring fra internasjonalt samarbeid.
- Erfaring med virksomhetsstyring, herunder økonomistyrings- og forvaltningsprinsipper i offentlig virksomhet.
- God forståelse for både internasjonale og nasjonale utviklingstrender innen høyere utdanning og forskning.
- Erfaring med å bygge relasjoner og samarbeide med offentlige aktører og næringslivet, gjerne også på internasjonalt nivå.
- Erfaring fra undervisning og utdanningsfaglig FoU-arbeid.

Personlige egenskaper:

- Evner å drive strategisk ledelse og utviser god system-, organisasjons- og virksomhetskompetanse.
- Du evner å gjennomføre prosesser du setter i gang og er opptatt av utvikling og resultater.
- Du er god til å bygge team og lykkes med å motivere, inkludere og utvikle de rundt deg.
- Du er en god kommunikator og relasjonsbygger som bygger nettverk internt og eksternt; regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Vurderingen av hvilken kandidat som er best kvalifisert vil være en helhetlig vurdering av kvalifikasjoner slik de er formulert i annonseteksten. Lederkompetanse og personlig egnethet vil tillegges særlig vekt i tillegg til utdanning til motivasjon og øvrige kvalifikasjonskrav slik de er formulert i annonseteksten.

Stillingen med tilhørende arbeidsoppgaver skal ivaretas i samsvar med gjeldende lov- og regelverk for statsansatte, herunder også Lov om kontroll med eksport av strategiske varer, tjenester og teknologi m.v. Kandidater som etter vurdering av søknad og vedlegg kommer i konflikt med kriteriene i sistnevnte lov, vil ikke kunne tiltre stillingen ved Universitetet i Innlandet. Nødvendige godkjenninger må opprettholdes gjennom hele ansettelsesforholdet.

Vi tilbyr

- en spennende og utfordrende jobb ved et universitet i utvikling.
- lønn i stilling som prorektor (stillingskode 0214 rektor) etter kompetanse og erfaring.
- medlemskap i [Statens pensjonskasse](#), med blant annet gode pensjons- og forsikringsordninger.
- gode arbeidsbetingelser.

For mer informasjon om INN som arbeidsgiver, se [her](#).

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=F0FVnszhpJY>

Søke stillingen

Søknad og vedlegg leveres elektronisk via "Søk stillingen".

Søknaden skal inneholde:

- søknadsbrev
- CV med oversikt over utdanning, erfaring og annen kompetanse
- kopi av vitnemål og attester
- andre vedlegg som vurderes som relevante for søknaden

Jobbnorge kundeservice hjelper deg om du har spørsmål om opplastning av vedlegg eller andre tekniske forhold rundt søknaden.

Opplysninger om deg kan bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli ført opp på søkerlisten. Dersom anmodningen ikke blir tatt til følge, vil du bli varslet om dette.

Mangfold og positiv særbehandling

INN mener at inkludering og mangfold er en styrke. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaringer og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det. Aktuell tilrettelegging kan for eksempel være tekniske hjelpemidler, tilpasning av møbler eller endring av rutiner, arbeidsoppgaver og arbeidstid.

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju. For å bli vurdert som søker i disse gruppene, det vil si positivt særbehandlet på denne måten, må søkerne oppfylle visse krav. Du kan lese mer på [arbeidsgiverportalen](#).

Vi oppfordrer deg til å krysse av i jobbsøkerportalen dersom du har funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn. Avkrysningene i jobbsøkerportalen danner grunnlag for anonymisert statistikk som alle statlige virksomheter rapporterer i sine årsrapporter.

Om Universitetet i Innlandet

Universitetet i Innlandet har omlag 15 000 studenter og 1 450 ansatte. Vi har studiesteder i Lillehammer, Hamar, Elverum, Rena, Evenstad og på Blæstad, og tilbyr også noen utdanninger på Kongsvinger, Tynset og i Oslo.

NOKUTs styre godkjente Høgskolen i Innlandets søknad om universitetsakkreditering den 12. septembr 2024. 8. november besluttet kongen i statsråd at høgskolen ble Norges 11. universitet.

Universitetet i Innlandet er kjent for sterke og solide utdannings- og forskningsmiljøer som setter spor etter seg regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Visjonen vår er «Sterkere sammen - vi bygger universitetet i tverrfaglig fellesskap, sammen med samfunns- og arbeidsliv.»

Tilleggsinformasjon

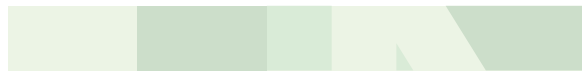
Kontaktperson:

Peer Jacob Svenkerud, Rektor

Telefon: +4791554368 | E-post: peer.svenkerud@inn.no

Arbeidssted:

- Hamarvegen 112 2406 Elverum (Elverum Kommune)
- Vormstuguvegen 2 2624 Lillehammer (Lillehammer Kommune)



Arkivsak-dok. 24/07174-13
Saksbehandler Åmund Karlsen Lekve
Saksansvarlig Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
17.06.2025

OMSTILLING VED INN

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitetsstyret støtter rektors forslag til effektmål og retningsvalg for omstillingsprosessen, og tar saken til orientering.

Sammendrag:

I styremøtet 06.05.2025 fikk styret et oppdatert bilde på det samlede omstillingsbehovet for institusjonen og en status på arbeidet med omstillingsprosjektets rapport. Styret uttrykte i mai en forventning om å få konkrete forslag til effektmål for de ulike delområdene som blir valgt for prosessen videre, og et innblikk i hvilke retningsvalg som var aktuelle å se nærmere på.

Siden styremøtet i mai har omstillingsprosjektet levert sin rapport som angir et mulighetsrom for å gå videre med tiltaksutforming. Omstillingsprosjektets rapport er tilgjengeliggjort på inn.no/innafor. Rapporten har blitt presentert i IDF og ledergruppen, og det er blitt diskutert hvordan prosessen videre skal gjennomføres.

Omstillingsprosjektet

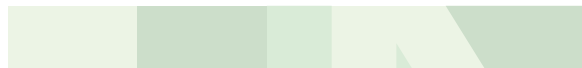
Omstillingsprosjektet ble opprettet i august i 2024, og har jobbet på mandat fra rektor med mål om å foreslå mulige tiltak.

Prosjektet har vært ledet av økonomidirektør Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk og dekan Inge Brechan. Det er rektors ledergruppe som har utgjort styringsgruppa for omstillingsprosjektet. Bakgrunnen for prosjektet er omtalt i rapportens kapittel 3.

Oppsummert handler det om at estimatene for fremtidig bevilgning våren 2024 viste at INN vil få en reduksjon i bevilgningene. Institusjonen har, både før og parallelt med omstillingsprosjektet, jobbet systematisk med tiltak for å øke inntekter og redusere utgifter over flere år. Med allerede gjennomførte tiltak og endringer i bevilgning i 2024 og 2025, er det årlige utfordringsbildet redusert.

Omstillingsbehovet, som følge av misforhold mellom inntekter og utgifter, har truffet og treffer de ulike fakulteter og enheter med ulik styrke, og til ulik tid. Parallelt med arbeidet med omstillingsprosjektet har det vært arbeidet med ulike typer omstillingstiltak på enhetsnivå for å øke inntekter og/eller redusere kostnader. Det løpende arbeidet med omstillingsprosjektet har gitt en større forståelse for endringsbehov i organisasjonen.

En oppfølging av anbefalingene fra omstillingsprosjektets endelige rapport vil kunne bidra til at dette arbeidet kan forsterkes ytterligere, gis tydeligere retning og koordineres bedre på tvers av enheter. Rapporten inneholder omstillingsprosjektets forslag til mulige tiltak, og det må gjøres en videre konkretisering og risikovurdering av tiltakene som institusjonen anser som hensiktsmessig å iverksette. Prosjektets ambisjon har vært å presentere et bredt spekter av forslag, og summen av foreslåtte tiltak vil ha en større økonomisk besparelse enn det som er nødvendig for å komme i økonomisk balanse.



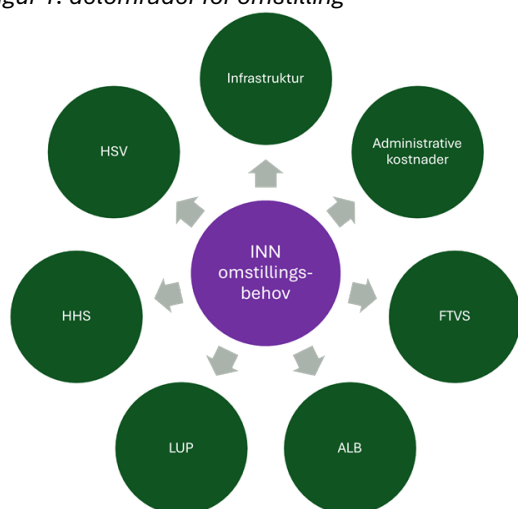
Omstillingsprosjektets rapport er vedlagt.

Omstillingsbehovet og delområder

Omstillingsprosjektets rapport er behandlet i IDF og ledermøtet, og spørsmålene om effektmål for de enkelte delområdene og partssamarbeidet var tema i et felles møte med hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og ledergruppen tirsdag 03.06.25.

Delområdene følger omstillingsprosjektets struktur med administrasjon og infrastruktur, mens delen om fagportefølje er lagt til hvert enkelt fakultet som resultatenheter. Effekter fra gevinstrealiseringen av tiltak innen administrasjon og infrastruktur vil kunne lette på tiltakene som gjøres innenfor fakultetenes fagporteføljevurderinger.

Figur 1: delområder for omstilling

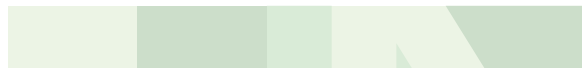


Det er tidligere pekt på at resultatenhetene ved institusjonen opplever ulike utfordringer til ulik tid og i ulikt omfang. Enkelte utfordringer kan løses gjennom ordinære endringer som følger en leders styringsrett i budsjettprosessene, mens andre utfordringer krever andre virkemidler som utløser omstillingsprosesser. En del av utfordringsbildet handler også om å skape økonomisk handlingsrom til utvikling og forsterking av enkelte områder.

Det er krevende å tallfeste akkurat hvor mye av utfordringsbildet som kan løses gjennom ordinære endringer, og hvor mye av utfordringsbildet som krever andre virkemidler. INN har, jf. virksomhetsrapporten, en prognose som tilsier en samlet kapital på kr 176 mill. ved utgangen av 2025. I årets styringsdialoger ble det meldt inn et samlet kapitalbehov på kr 178 mill. i perioden 2026 – 2028 før nye tiltak blir iverksatt.

Utfordringsbildet for den enkelte resultatenhet før nye tiltak er:

- FTVS har et utfordringsbilde etter ny finansieringsmodell på kr 7-8 mill. årlig. fremover.
- ALB må redusere kapitalbruken med kr 4 mill. samlet frem til 2028.
- LUP har et årlig økende utfordringsbilde og vil i 2028 ha et budsjettunderskudd på ca kr 15 mill. uten tiltak.
- HHS har et årlig utfordringsbilde på kr 26 mill. fremover for å komme i økonomisk balanse.
- HSV har et årlig utfordringsbilde på kr 20 mill. fremover for å komme i økonomisk balanse, samt gi rom for bl.a. å øke ressursene til kompetanseheving og stimulere til økt forskningsaktivitet.
- Universitetsadministrasjonen må finne økonomisk rom for sikkerhetssatsingen som styret uttrykte forventninger til i februar.



HSV er den resultatenheten som har kommet lengst i konkretiseringen mulige tiltak for å imøtekomme utfordringsbildet og gi rom for økte satsinger. Dekanen har helt konkret beregnet en overkapasitet i fakultetet basert på dagens arbeidstidsordning, og vil definere overtallighet innenfor sin resultatenhet. Effektmålet for fakultetene samsvarer med utfordringsbildet nevnt over, men det jobbes videre med å konkretisere hva som krever ekstra virkemidler i en omstillingsprosess.

Rektor innstiller på at administrative kostnader skal reduseres med netto kr 10 mill., det vil si at kostnadsreduksjonene i dagens aktivitet må være større for å gi rom til nye forpliktelser (eksempelvis sikkerhetssatsingen). Kostnadene for infrastruktur reduseres med netto kr 11,8 mill. årlig innen 2028.

Retningsvalg

Administrative kostnader i hele organisasjonen gjennomgås og reduseres gjennom:

- Digitalisering og automatisering
- Desentrale fellestjenester
 - HR, Internasjonalisering, Eksamen / brukerstøtte IT, Prosjektøkonomi og Kommunikasjon
- Reduksjon av tjenester
- Øke ressurser til sikkerhet

Infrastrukturkostnadene reduseres gjennom å flytte dagens aktivitet og ansatte ut av modulbygget på Lillehammer, Midtbyen Park på Hamar og flytting ut av Oslo. Det betinger at det gjøres en gjennomgang av øvrige lokaler og nødvendige tilpasninger, slik at arealene kan avvikles ved leieavtalenes utløp. Fakultetene har noe ulike behov, men fellesnevner for retningsvalg de jobber etter er; økte inntekter og økonomisk bærekraft gjennom eksternfinansiering og studentopptak, naturlige avganger og vurdere kapasitetsbehovet.

Virkemidler som kan bli aktuelle

For å ta ut gevinster av ulike tiltak vil det bli aktuelt å ta i bruk ulike virkemidler til ulik tid for institusjonen. Enkelte virkemidler som ikke krever noe annet enn ordinære involveringsprosesser skjer gjennom budsjettutformingen, det kan for eksempel handle om naturlig avgang, økt opptak o.l. Videre vil det kunne bli aktuelt å gå inn i mer ekstraordinære virkemidler for å løse utfordringene ved enkelte fakulteter og administrative avdelinger. Det kan i ytterste forstand kunne bli behov for å nedbemanne eller endre arbeidsted for stillinger/arbeidsoppgaver.

Retningslinjer og virkemidler for omstilling har vært til en første gangs drøfting med de hovedtillitsvalgte, og vil bli gjenstand for ytterligere medbestemmelse før de fastsettes.

Skolering av ledere på regelverk vil være viktig fremover slik at hovedavtalens bestemmelser ivaretas på skikkelig måte, og ryddighet i prosessene knyttet til bruk av virkemidler.

Veien videre

Rektor arbeider videre med å realisere effektmålene for administrative kostnader og infrastruktur. Evt. behov for prinsipielle beslutninger fremmes i første styremøte over sommeren.

Fakultetene arbeider videre med å definere hvor stor del av utfordringsbildet som kan løses gjennom ordinære prosesser, og hvilket effektmål som skal inngå i omstillingsarbeidet.

Styret vil bli forelagt foreløpig årsbudsjett 2026 og langtidsplan for 2026 – 2028 i november der omstillingsbehovet i organisasjonen kommer klart frem, og hvilke tiltak som foreslås gjennomført fremover med tilhørende vurdering av aktuelle virkemidler.

Informasjonsbehovet i institusjonen er stort og rektor vil fortsette den gode dialogen med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, samt gjennomføre allmøte med saken som tema. Dekanene oppfordres til å sette av god tid til omstillingsprosessen i sine fakultetsmøter rett over sommeren.



Vedlegg:

Omstilling - endelig prosjektrapport

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

En anbefaling fra omstillingsprosjektet

Sammendrag

Dokumentet omhandler anbefalinger til endringer ved INN som i sum skal kunne gi bedre økonomisk og faglig bærekraft i virksomheten totalt sett. Anbefalingene er utarbeidet av omstillingsprosjektet og leveres til rektor som beslutter videre prosess med forankring, involvering og implementering ovenfor universitetsstyret, ledergruppen, hovedtillitsvalgte, ansatte, studenter og andre interessentgrupper.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Etter mange år med vekst i UH-sektoren har pilen snudd. Midlertidige bevilgninger fra Utdanningsløftet trekkes tilbake, demografien tilsier færre studenter og andre sektorer har fått økt prioritering. Samtidig forventes det fortsatt økt kvalitet i utdanning og forskning, og at institusjonene leverer den nødvendige kompetansen som samfunnet har behov for fremover. Omstilling til nye rammevilkår er med andre ord den nye normalen.

Det er omtrent 12 måneder siden de ansatte ved INN ble informert om betydelige økonomiske utfordringer i forbindelse med arbeidet med langtidsplanleggingen våren 2024. Det ble pekt på årsaker som lavere studenttall, noe svakere gjennomføringsgrad på studieprogram, bortfall av finansiering knyttet til midlertidige studieplasser, økt kostnadsnivå generelt og uteblivelse av den forventede økningen i prosjektinntekter. Omstillingsbehovet for å oppnå økonomisk budsjettbalanse var betydelig, og det ble iverksatt umiddelbare tiltak som har redusert omstillingsbehovet knyttet til budsjettbalanse med omtrent halvparten. Omstillingsbehovet handler imidlertid ikke bare om budsjettbalanse. Rektor etablerte ved semesterstart i august 2024 omstillingsprosjektet, med oppgave å foreslå og utrede tiltak for å sikre faglig og økonomisk bærekraft for INN som helhet, på kort og lengre sikt. Mandat og tidsplan ble besluttet i september 2024 og prosjektet ble organisert i de tre delprosjektene Driftsutgifter, Fagportefølje og Administrasjon.

Alle som har deltatt i prosjektarbeidet, fra ulike deler av organisasjonen, har kjent på alvoret i oppgaven, både når det gjelder nødvendigheten av omstilling og konsekvensene for ansatte, studenter, samarbeidspartnere, og samfunnet som INN skal bidra til. Samtidig har vi også stått i et press mellom ønsket om en bred tilnærming til et problem som samtidig krever et detaljert beslutningsunderlag og grundige vurderinger, og at arbeidet skal gjøres med klare begrensninger i tid og tilgjengelige ansattressurser. Vi har vært nødt til å balansere ønsket om bredde med kravet om detaljer. Rapporten gjør rede for omstillingsbehov og muligheter, presenterer konkrete forslag om alternative omstillingstiltak, og gir grunnlag for beslutninger om tiltak som må iverksettes i organisasjonen. Beslutningene må tas av de vanlige beslutningstakerne på institusjonsnivå, fakultetsnivå og i faglinjer.

INN har vokst vesentlig de senere årene, mens INN og sektoren opplever nå en nedgang. Likevel har vi et handlingsrom som gjør oss i stand til å planlegge og gjennomføre gode tiltak. Det stiller store krav til ledere og ansatte, men er avgjørende for at vi kan møte samfunnets behov innenfor nye rammebetingelser.

Vi takker rektor for oppdraget, prosjektmedarbeiderne for engasjement og hardt arbeid, styringsgruppen og ansattes organisasjoner for viktige spørsmål og innspill, og alle ansatte, studenter og samarbeidspartnere som har bidratt til prosjektet på mange forskjellige måter.

Inge Brechan og Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Prosjektledere

08.05.2025

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

side 2

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

1 Innholdsfortegnelse

2	Innledning og oppsummering.....	4
2.1	Oppsummering av anbefalte tiltak	4
3	Bakgrunn for omstillingsprosjektet	7
3.1	Noen viktige nøkkeltall og historikk	9
3.2	Omstillingsbehovet	17
3.3	Prosesen i omstillingsprosjektet.....	20
3.4	Avgrensinger	22
4	Omstilling i virksomheten	23
4.1	Hva er omstilling?	23
4.2	Risikovurdering av INN i omstilling	23
5	Strategisk fundament	28
5.1	Overordnede signaler og føringer	29
5.2	Mål og ambisjoner ifm. strukturmeldingen	32
5.3	Universitetets profil og videre ambisjoner	33
5.4	Årsrapporter	36
5.5	Konkretisering av styringsdokumenter	37
6	Organisering og kostnader knyttet til Universitetsadministrasjonen	40
6.1	Kunnskapsgrunnlag.....	40
6.2	Anbefalte tiltak	42
6.3	Alternativ til økt grad av desentraliserte fellestjenester	50
7	Areal og infrastruktur	52
7.1	Kunnskapsgrunnlag.....	52
7.2	Anbefalte tiltak	55
7.3	Oversikt over leieavtaler	61
8	Fagportefølge.....	62
8.1	Kunnskapsgrunnlag.....	62
8.2	Anbefalte tiltak innen fagporteføljen	72
9	Overkapasitet i organisasjonen	78
9.1	Overkapasitet i organisasjonen.....	78
9.2	Underkapasitet i organisasjonen.....	81
10	Avslutning	83

2 Innledning og oppsummering

Rapporten må leses som omstillingsprosjektets forslag til mulige tiltak for å sikre faglig og økonomisk bærekraft. Det betyr at ingen tiltak er vedtatt, og at det fremover må gjøres en videre konkretisering og risikovurdering av tiltakene som institusjonen anser som hensiktsmessig å iverksette. INNs fakulteter og universitetsadministrasjonen (UA) har ulike utfordringsbilder og tiltakene må tilpasses deretter. Det har i prosessen vært flere bidragsytere og innspill til arbeidet, bl.a. delprosjektene og styringsgruppen. Prosjektledelsen har lyttet til tilbakemeldinger, som i tilfeller har vært av motstridende karakter, men har vært tro mot mandatet som er gitt.

Omstillingsprosjektets ambisjon har vært å presentere et bredt spekter av forslag, og summen av tiltak vil potensielt ha en større økonomisk besparelse enn det som er nødvendig for å være i økonomisk balanse. Det gir institusjonen noen muligheter med tanke på valg av tiltak. Rapporten overleveres rektor som prosjekteier, som videre bestemmer hvordan rapporten skal legges til grunn for institusjonens fremtidige prioriteringer.

Rapporten har hovedfokus på reduksjon av kostnader. Omstillingsprosjektet mener likevel at tiltakene som foreslås vil kunne skape rom for fremtidige satsinger og inntektsbringende aktivitet. Samtidig jobber fakultetene kontinuerlig med å vurdere tiltak som kan øke inntektene.

Kapittel 3 beskriver bakgrunnen for omstillingsprosjektet og prosjektprosessen. Kapittel 4 gir en innføring i omstilling og en overordnet risikovurdering. Kapittel 5 oppsummerer strategiske føringer som INN forholder seg til, og som har vært et bakteppe for tiltakene som er foreslått. Kapittel 6 til 9 beskriver omstillingsprosjektets anbefalte tiltak innenfor områdene *fagportefølje*, *administrasjon*, og *areal og driftsutgifter*, samt andre tiltak som er diskutert.

Omstillingsprosjektets foreslåtte tiltak skal være et utgangspunkt for videre arbeid. Det vil kreve en innsats fra organisasjonen for å realisere gevinstene. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) peker på tre suksessfaktorer for en vellykket gevinstrealisering:

- Erkjenn at ansvaret for gevinstrealisering ligger hos virksomhetsledelsen og ikke hos prosjektet.
- Identifiser tidlig tiltakets gevinster og forutsetningene som må oppfylles for at gevinstene skal bli realisert.
- Erkjenn at gevinstene ikke blir realiserte av seg selv, og at det derfor må settes av nok ressurser til arbeidet med gevinstrealisering.

Omstillingsprosjektet anbefaler at det jobbes systematisk med implementering og gevinstrealisering i 2025.

2.1 Oppsummering av anbefalte tiltak

Omstillingsprosjektets foreslåtte tiltak er basert på delprosjektene anbefalinger, men enkelte foreslåtte tiltak er ikke gjengitt. Det betyr ikke at tiltakene ikke er fornuftige, men omstillingsprosjektet har prioritert å gå videre med de tiltakene som anses som mest relevante for INN på nåværende tidspunkt, og som vil bedre det økonomiske fundamentet.

Nedenfor følger en kort oppsummering av tiltakene som omstillingsprosjektet foreslår. Videre beskrivelser gis i kapittel 6 til 9. Omstillingsprosjektet har prioritert å foreslå konkrete tiltak innenfor administrasjon og infrastruktur, mens det for faglig aktivitet i større grad vises til et mulighetsrom for endring. Det er fakultetene selv som kjenner sitt handlingsrom best, og det er

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

også de som har et selvstendig resultatansvar og må tilpasse sin virksomhet innenfor de økonomiske rammene som universitetsstyret stiller til disposisjon.

Konkretisering av styrende dokumenter

Fakultetene gis i oppgave å gjennomføre en kategorisering av sine fagområder basert på metodikken presentert i kapittel 5.5.

Organisering og kostnader knyttet til universitetsadministrasjonen (UA):

Omstillingsprosjektet har sammenlignet ressursbruken for administrative ressurser med sammenlignbare institusjoner, og ser at INN i utgangspunktet er effektivt drevet. Som kjent fra tidligere analyser har INN en vesentlig høyere andel av bevilgningen fra resultatfinansieringen i sektormodellen, og er en effektiv organisasjon både administrativt og faglig. Allikevel har prosjektet anbefalt å redusere antallet årsverk administrative stillinger. For å lykkes med det, uten vesentlige kvalitetsendringer, må ressursene benyttes mer effektivt på tvers av hele organisasjonen. Prosjektet anbefaler dermed følgende tiltak for å realisere en reduksjon i antallet tekniske og administrative stillinger:

- Økt grad av organisatorisk sentralisering med desentralisert geografisk plassering (desentraliserte fellestjenester)
- Økt grad av automatisering og digitalisering
- Systematisk arbeid med styring og kontroll i faglinjene

En mer inngående beskrivelse kan leses i kapittel 6.

Areal og infrastruktur:

INN har en campusstruktur med mange ulike studiesteder. Omstillingsprosjektet har ikke gått inn på geografisk nedleggelse av studiesteder (ut over det som allerede er bestemt med aktiviteten i Oslo). Samtidig har en gjennom kartlegging av disponibel kapasitet både på kontortilgang og undervisningsarealer funnet at utnyttelsesgraden er for lav ved alle studiesteder, og at det er store muligheter for å konsentrere aktiviteten på mindre arealer enn i dag. Mulighetene for å hente ut gevinster / redusere kostnader er noe ulik basert på forpliktelsene i leieavtalene og tilhørende kontraktstid. De konkrete forslagene er dermed først og fremst basert på leieavtaler som er i ferd med å utløpe, mens det må jobbes videre med å identifisere og frigjøre arealer for fremleie der kontraktene er langvarige. Tiltakene som foreslås er:

Kontorareal:

- Aktivitet i Modulbygg, NRK og Nyhove samles i Storhove.
- Aktivitet i Midtbyen skole og Midtbyen Park flyttes til gjenværende lokasjoner på campus Hamar.
- Aktivitet i Sandakerveien (Oslo) flyttes til andre lokaler i INN (Lillehammer).
- Spesifiserte arealer på Elverum, Kongsvinger og Rena reserveres for fremleie og det arbeides for å inngå avtale med aktuelle aktører (eksempel på spesifisert areal kan være N-fløya i Terningen Arena).

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Undervisningsareal:

- Praktisere rutinen for timeplanlegging som ble utarbeidet våren 2023.
- En gjennomgang av kostnadsdelingen for spesialrom mellom fellesleddet og fakultetene for å sikre ensartet og lik behandling.
- Utnytte døgnkapasitet ved eksamensavvikling (08:00 – 17:00).

En mer inngående beskrivelse kan leses i kapittel 7.

Fagportefølje:

Som nevnt er det fakultetene selv som best kjenner sin fagportefølje og som kan ta de beste valgene for videre utvikling. Tiltakene som foreslås under er å lese som et mulighetsrom når en skal tilpasse sin aktivitet til de rammene som stilles til disposisjon fra universitetsstyret.

- Foreta en gjennomgang av eksternfinansiering av faglig aktivitet.
- Kartlegge muligheter for samordning av emner.
- Vurdere studietilbud etter parameter for dimensjonering, frafall og gjennomstrømming.
- Foreta en nærmere vurdering av enkelte fagområder for helhetlig faglig og økonomisk bærekraft innenfor de økonomiske rammebetingelsene for hvert fakultet.
- Øke bevilgningsinntekter gjennom økt studentopptak på studieprogrammer med tilstrekkelig søkergrunnlag.

En mer inngående beskrivelse kan leses i kapittel 8.

Overkapasitet i organisasjonen:

INN har på telletidspunktet for rapportering (oktober) 261 flere årsverk i 2024 enn i 2018, mens antallet heltidsstudenter er omtrent på samme nivå. Utviklingen i eksternfinansiert aktivitet har ikke tilsvarende utvikling, noe som gjør at finansieringen per årsverk er vesentlig redusert i perioden. Tilbudte emner i studieprogrammene er redusert. Omstillingsprosjektet stiller dermed spørsmålet om det er en overkapasitet i organisasjonen. Det er allerede redegjort for et tiltak om å redusere antallet tekniske og administrative årsverk, så anbefalingen fra omstillingsprosjektet dreier her seg om å se på den faglige virksomheten ved INN.

- Hvert fakultet analyserer ressurser opp mot behovene.

En mer inngående beskrivelse kan leses i kapittel 9.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

3 Bakgrunn for omstillingsprosjektet

Estimatene for fremtidig bevilgning gjennomført våren 2024 viste at INN ville få en reduksjon i bevilgningene på omtrent kr 60 mill. i 2025, og videre til totalt kr 150 mill. årlig fra 2027. På bakgrunn av estimatet ble det allerede i mai 2024 tatt flere beslutninger for å bedre den økonomiske situasjonen. Dette er medberegnet i et oppdatert utfordringsbilde som omstillingsprosjektet har arbeidet ut fra siden november 2024.

Estimatet fra våren 2024 og den økonomiske situasjonen INN står i skyldes flere forhold:

- INN har færre studenter enn før.
- Søkningen til enkelte utdanninger har stor svikt, blant annet lærerutdanning.
- Studentene fullfører færre studiepoeng enn tidligere.
- Finansiering av midlertidige studieplasser i forbindelse med covid-pandemien har falt bort.
- Sektorens nye finansieringsmodell gir utslag i den økonomiske bærekraften til ulike studietilbud.
- Det er dyrtid og alle kostnader har økt.
- INN har ikke fått den veksten i inntekter fra forskning og eksternfinansiert virksomhet som vi hadde forutsatt.

Som nevnt er utfordringsbildet blitt redusert siden april 2024, da det i statsbudsjettet for 2025 kom noen positive overraskelser som gir varig økt bevilgning. Det ble tatt opp flere studenter på de programmene som hadde tilstrekkelig søknadsgrunnlag, og det ble pauset enkelte studieprogrammer slik at kompetansen og kapasiteten i fagmiljøene kunne anvendes på andre studieprogrammer fremfor å f.eks. leie inn eksterne.

Et klart og tydelig budskap om behovet for endring har gitt effekter underveis i perioden. Ansatte og ledere har en tydeligere forståelse for at endring må til og at INN må tilpasse virksomheten til strammere rammebetingelser enn tidligere. Effektene vises gjennom en halvering av det økonomiske utfordringsbildet for institusjonen som helhet. I tillegg viser INN til faglige resultater som er bedre enn noen gang gjennom forskningspubliseringen, samt en trend om økende grad av akkvisisjonsprosesser for ekstern forskningsfinansiering.

I desember 2024 vedtok universitetsstyret et budsjett der INN la til grunn å bruke kr 34 mill. mer enn forutsatte inntekter. I det budsjetterte underskuddet ligger det en midlertidig kostnadsreduksjon i husleien på kr 28 mill., noe som gir et langsiktig merforbruk på kr 62 mill. årlig om det ikke gjøres tiltak. Gjennom styringsdialogene har det kommet frem et samlet kapitalbehov på kr 178 mill. i langtidsplanperioden 2026 – 2028, gitt at det ikke iverksettes vesentlige endringer. Bare i 2026 alene er kapitalbehovet på kr 79 mill. Omstillingsbehovet kommenteres nærmere i kap. 3.2. Estimatet hensyntar foreløpig ikke den midlertidige husleiereduksjonen ved studiestedene Lillehammer og Rena på kr 28 mill. årlig, til evt. nye leieavtaler inngås. Den midlertidige husleiereduksjonen gir fortsatt institusjonen tid til å gjøre nødvendige endringer i virksomheten. Som i alle estimer og prognoser er det en viss risiko knyttet til forventede inntekter og kostnader fremover.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Oppdaterte inntektsestimater viser at INN vil ligge på rundt kr 1 490 mill. (i 2025-kroner) også i 2026 og en moderat økning i 2027 og 2028, hvis gitte forutsetninger inntreffer¹. Estimaten viser også at utviklingen og utfordringsbildet på de ulike fakultetene er i endring. HHS og LUP får en reduksjon i bevilgning hvis ikke studentopptaket bedres, mens HSV får en økning i bevilgningen gitt en videre økning i studentantallet. FTVS og ALB har mindre svingninger i studentantallet og påvirker ikke totalbevilgningen i like stor grad som de tre andre fakultetene.

Rektor nedsatte i august et omstillingsprosjekt med tydelig definert mål og hensikt. Forventningene om ønsket slutttilstand tilsier at det stilles store krav til prosjektet, og at det gis stort handlingsrom i forslagene som kan foreslås.

Mål og hensikt

Omstillingsprosjektets oppgave er å utrede og foreslå tiltak for å sikre faglig og økonomisk bærekraft for INN som helhet, på kort og lengre sikt.

Ønsket slutttilstand

INN har faglig og økonomisk bærekraft i fremtiden med en noe smalere fagportefølje i henhold til en tydeligere strategisk retning. Universitetets fremtidige potensiale og mulighetsrom for utvikling er definert og tydeliggjort.

INNs mål om høy studiekvalitet ligger fast. Mål om økte forskningsresultater per faglig tilsatte målt på institusjonsnivå.

Nasjonale ansvar (tildelingsbrev, utsynsmeldingen og langtidsplan for forskning og høyere utdanning) skal ivaretas, men ambisjonene kan måtte justeres iht. universitetets rammebetingelser.

Dekaner, direktører og prorektorer har innarbeidet tiltakene i årsbudsjett og årsplan, og gis oppdraget med å gjennomføre og implementere tiltakene i den daglige ledelsen med støtte fra institusjonsnivået.

Hovedprosjektets oppgaver

- Mandat for omstillingsprosjektet utformes der arbeidet i hovedsak skjer i følgende delprosjekter.
 - Fagportefølje, herunder utdanning, forskning og eksternfinansiering
 - Administrasjonsprosjektet med mål om effektivisering og reduserte administrative kostnader
 - Driftsutgifter og arealkostnader
- Følge opp, styre og koordinere delprosjektene for å sikre at tiltakene vurderes i helhetlig perspektiv.
- Utarbeide helhetlige beslutningsgrunnlag basert på delprosjektenes arbeid.
- Se til at besluttede tiltak iverksettes i styringen av organisasjonen og se til at effektmålene nås.
- Utarbeide grunnlag for tilstrekkelig informasjon og involvering i organisasjonen.

¹ Prognostisert opptakstall basert på fakultetenes forventninger, og at studentene er like produktive som tidligere.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

3.1 Noen viktige nøkkeltall og historikk

Det er viktig at institusjonen sitter med samme situasjonsforståelse om utviklingen ved INN, og har én historie å forholde seg til rundt nøkkeltall og rammevilkår som danner grunnlag for aktiviteten ved universitetet. Det er derfor gjengitt noen nøkkeltall og belyst noen beslutninger som kan være av betydning for den interne diskusjonen og videre prioriteringer.

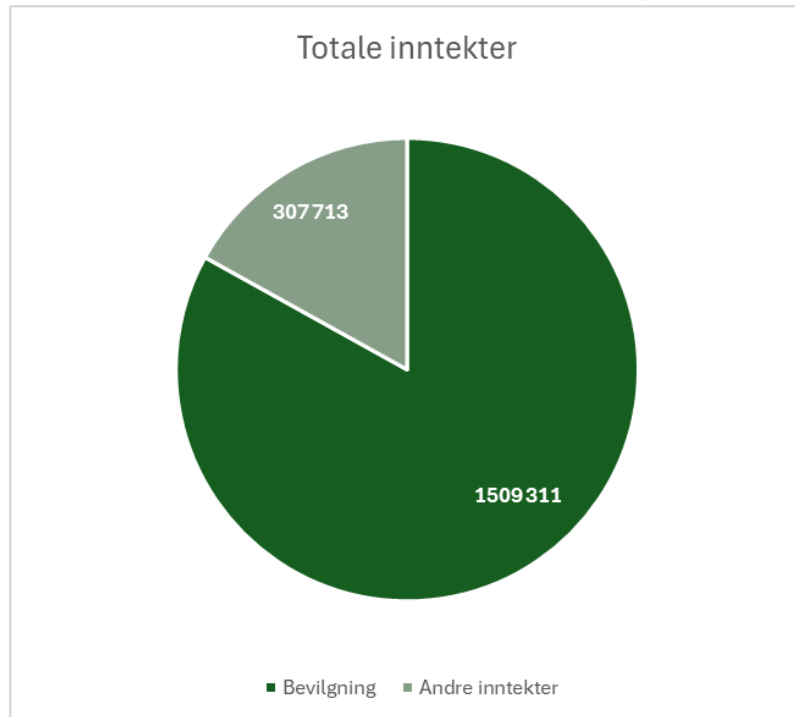
3.1.1 Hvordan er INN finansiert?

I 2024 hadde INN kr 1 817 mill. i totale inntekter. INNs totale inntekter kan deles i to hoveddeler; 1) bevilgning og 2) eksternfinansierte prosjekter og andre inntekter. De to hoveddelene kan igjen deles ytterligere. Bevilgningen utgjorde 83 % av de totale inntektene i 2024, mens andre inntekter utgjorde 17 %.

Bevilgningen var i 2024 delt i fire hovedkomponenter; 1) grunnfinansiering (57 %), 2) Åpen resultatramme (40 %), 3) Lukket resultatramme (2 %) og 4) supplerende tildelinger (1 %). Det er kun de tre første som har inngått som en del av ordinær bevilgning i sektorens finansieringsmodell. Etter innføringen av ny finansieringsmodell har inndelingen forsvunnet og Kunnskapsdepartementet (KD) omtaler bevilgningen nå kun som en rundsum som vil justeres basert på endringer i institusjonenes resultater innen studiepoeng, disputaser og gjennomføringsgrad, samt andre direkte øremerkinger og føringer.

I andre inntekter inngår eksternfinansiert forskning (kr 86,1 mill. / 28 %), eksternfinansiert utdanningsvirksomhet (kr 152,6 mill. / 50 %), gaver (kr 33,6 mill. / 11 %) og andre inntekter som salg, kopiinntekter o.l. (kr 35,3 mill. / 11 %).

Figur 1. Fordelingen av totale inntekter ved INN 2024 (i 1 000 kroner).



Det er den bevilgningsfinansierte virksomheten som utgjør den største andelen av INNs totale virksomhet. I tidligere analyser er det gjort sammenligninger av INNs grunnfinansiering med andre institusjoner i sektoren, der INN ligger flere prosentpoeng lavere enn neste på listen. For

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

bevilgningen 2022 (sist det var transparens i statsbudsjettet), ble det gjort en sammenligning av produktiviteten basert på resultater og basis. Dersom INN hadde hatt samme forholdstall mellom grunnfinansiering og resultatfinansiering som neste på lista (NTNU), ville grunnfinansieringen vært kr 213,3 mill. høyere, og kr 808,8 mill. om en sammenligner med UiT som har forholdsvis mest grunnfinansiering.

Internfordelt bevilgning og estimerte eksterne inntekter utgjør inntektsrammene for resultatenhetene ved INN. Det er styret som vedtar internfordelingen av bevilgning i tråd i med INNs finansieringsmodell, samt det endelige budsjettet med ev. bruk av kapitalbeholdningen. Det er det styrevedtatte budsjettet som er hver enkelt resultatenhets styringsramme.

Ny finansieringsmodell har noen andre mekanismer enn tidligere modeller fra Kunnskapsdepartementet. Rammebevilgningen i innføringsåret omtales som én samlet rammebevilgning, og det er innført nye resultatindikatorer som skal justere denne rammebevilgningen ut ifra endringer i produksjonen to år tidligere. Satsene for endringer er nye.

Ny finansieringsmodell for INN legges frem til behandling i styremøtet i mai 2025.

Midlertidige strategimidler – som følge av utdanningsløftet

I revidert nasjonalbudsjett 2020 ble det gitt ekstraordinære midlertidige studieplasser fordelt til hele sektoren gjennom utdanningsløftet, som en del av tiltakspakken ifm. corona-pandemien. Midlene ble gitt gjennom midlertidige studieplasser med en fireårig opptrappingsplan (senere omgjort til treårig), for deretter å bli trukket fra bevilgningen igjen.

I den forbindelse ble det bestemt at universitetsadministrasjonens andel på 47,3 % (iht. finansieringsmodellen) av denne midlertidige styrkingen skulle fordeles direkte til fakultetene, totalt kr 66 mill. over en treårsperiode. Midlene gikk til å styrke INN faglig, med mål om økt forskningsaktivitet gjennom publisering og tilslag på eksterntfinansierte forskningsprosjekter.

Universitetsadministrasjonens bevilgning har dermed i perioden ikke tatt del i denne midlertidige økningen, og alle midlene har gått direkte til fakultetene. Den midlertidige styrkingen har ført til at fakultetene har ansatt flere faglige årsverk enn den ordinære styringsrammen skulle tilsi, med mål om at en på sikt skulle øke eksterntfinansieringen tilsvarende reduksjonene i bevilgning når nedtrappingen tok til.

Følgende står beskrevet i sak 34/21 fra august 2021:

Tabell 1. Fordeling av ekstra strategiske midler i perioden.

Fakultet	2022	2023	2024	Sum
ALB	2 500	2 500	2 500	7 500
LUP	4 000	4 000	4 000	12 000
HSV	4 000	4 000	4 000	12 000
HHS	4 000	4 000	4 000	12 000
AMEK	1 500	1 500	1 500	4 500
DNF	3 000	3 000	3 000	9 000
EU-satsingen (søknadsbasert)	3 000	3 000	3 000	9 000
HINN	22 000	22 000	22 000	66 000

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

«ALB planlegger med å ansette to stillinger, en innen forskningsgruppen LARGE og en statistiker som skal bidra til avanserte statistikkanalyser for stipendiater og forskere ved fakultetet. Videre planlegges det med kr 200 000 årlig i stimuleringsmidler internt for skrivestøtte, frikjøp, analyser og reiser i forbindelse med utviklingen av store søknader.

LUP planlegger med å benytte midlene til en postdoktorstilling og flere professor II-stillinger. I tillegg legger fakultetet opp til å styrke innsatsen på søknadsprosesser opp imot EU-/NFR-prosjekter, og vil benytte midler til ekstern støtte for å øke kvaliteten på akkvisisjonsarbeidet. Videre har fakultetet ambisjoner om at flere ved fakultetet skal produsere tellende publikasjoner og vil benytte midler til å forsterke og utvide eksisterende interne stipendordninger for å øke forskningspublisering og forskningskvaliteten.

HSV planlegger med to ekstra stipendiater og ni professor II-stillinger. Stipendiatstillingene tenkes som et insentiv inn mot søknader til EU eller NFR, mens professor II-stillingene skal i hovedsak søkes rekruttert internasjonalt for å forsterke fagmiljøene og bidra i nettverksbygging, søknadsskriving og publisering.

HHS planlegger med en stipendiat, to førstestillinger og fire professor II-stillinger. Stipendiatstillingen rettes inn mot INTOP og kan etter endt stipendiatløp bli en viktig ressurs i fakultetet når en er kjent med at flere førstekompetente når pensjonsalder i løpet av en femårsperiode. Videre ønsker fakultetet å rekruttere førstekompetanse både i hele stillinger og i II-stillinger for å styrke opp fagmiljøene generelt.

AMEK planlegger med å benytte midlene til å reinvestere i teknisk utstyr for å kunne utvikle fagmiljø, utdanningstilbud og forskning videre med topp moderne og relevant utstyr for en fremtidig TV- og spillbransje.

DNF har de samme investeringsplanene som AMEK innenfor det filmtekniske, samt at de skal utvikle og etablere en Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid i film og beslektede audiovisuelle kunstformer om den blir godkjent av NOKUT. Utviklingen og etableringen av ph.d.-området forventes at skjer i tett samarbeid med AMEK.

HINN vil iverksette et tiltak for å nå opp i konkurransen ved å gi målrettede midler til minimum tre utvalgte forskergrupper som har potensiale til å nå opp i EU. Utvelgelsen av disse gruppene vil skje gjennom utlysning og en åpen prosess med veiledning og støtte fra både interne og eksterne EU-eksperter. Forskergrupper som har potensiale og ambisjoner vil med dette få ekstra støtte til å utvikle konkrete prosjekter. Forskningsavdelingen vil drive denne prosessen sammen med fakultetene. Midlene til forskergruppene som når opp vil kunne gå til å frikjøpe forskere og forskergrupper til å utvikle nettverk, utvikle fagmiljø, skrive søknader, ha workshoper og Brussel-turer/kontakt, og utgjør kr 3 mill. årlig. EU-satsingen forvaltes av Forskningsavdelingen og det legges opp til en søknadsbasert incentivordning.»

3.1.2 Prinsippet om rammestyring og delegerte fullmakter

Universitetsstyret vedtar INNs interne finansieringsmodell for fordeling av bevilgning. Finansieringsmodellen ved INN er styrets verktøy til å disponere den samlede inntektsrammen fra KD. Styret har delegert myndighet til rektor, som utarbeider og legger frem budsjettforslag innenfor de rammer som er satt fra overordnet myndighet. Rammefinansiering stiller krav til at hver resultatenheter (sentralleddet og fakultetene), er bevisst sitt ansvar for den samlede måloppnåelsen innenfor de gitte økonomiske rammene, og må tilpasse sin aktivitet deretter.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

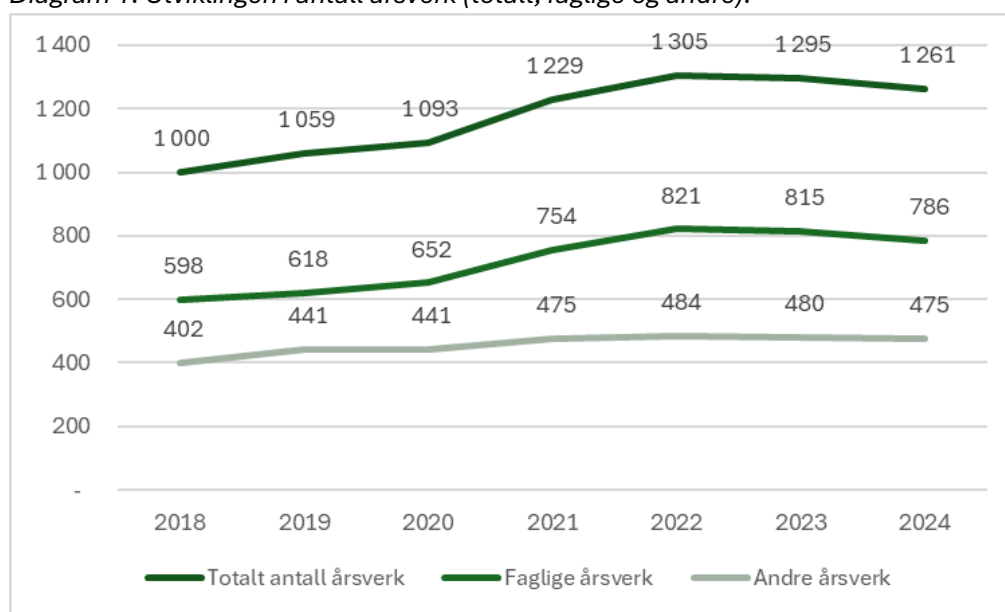
Rektor har med andre ord delegert fullmakter til prorektorer, direktører og dekaner, som i gjeldende finansieringsmodell er gitt stor grad av ansvar for å prioritere og planlegge ressurser.

3.1.3 Noen nøkkeltall

Det er noen nøkkeltall som peker seg ut som særdeles viktig for å forklare hvorfor INN nå må tilpasse virksomheten til rammebetingelsene gjennom mer inngående tiltak enn tidligere, altså ut over den normale styringsretten til den enkelte leder på nivå 2. Det handler i all hovedsak om utviklingen i flere forhold som påvirker kostnader og inntekter som ikke har hatt samme utvikling over tid. Kostnadene har økt mer enn inntektene.

Figuren under viser utviklingen i det totale antallet årsverk, som har økt med 26,1 % i perioden. Antallet faglige årsverk har økt med 31,3 %.

Diagram 1. Utviklingen i antall årsverk (totalt, faglige og andre).



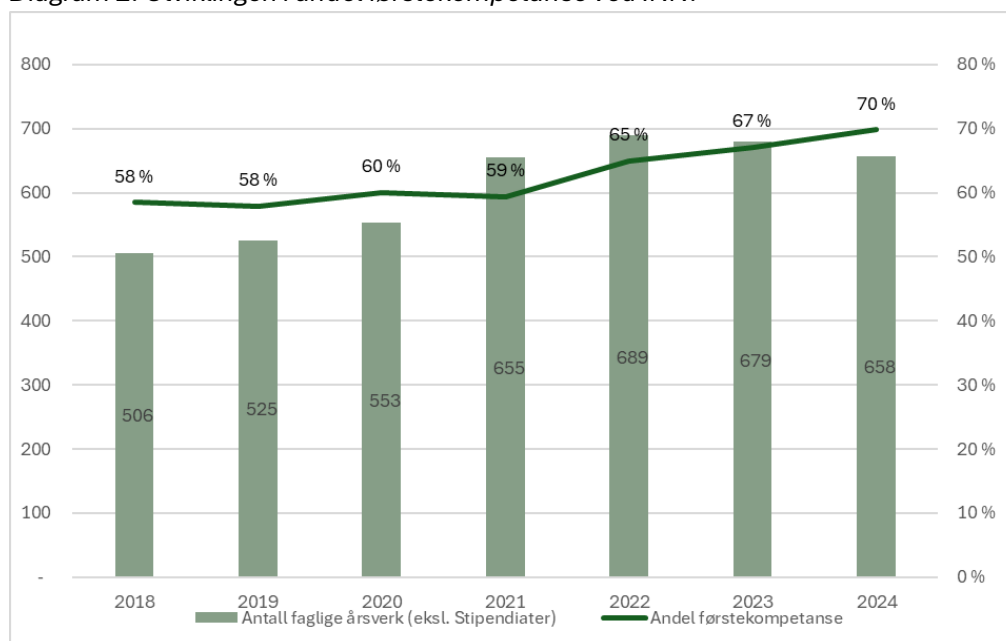
INN har i tillegg til antall årsverk også økt i samlet kompetansenivå. Økt kompetanse gir bedre muligheter til å nå universitetets faglige mål om økt forskningsaktivitet, og har vært en viktig faktor i satsingen for å akkrediteres som universitet. Sammen med mulighetene for økt måloppnåelse kommer også en høyere gjennomsnittlig kostnad per årsverk gjennom lønnsbetingelser, samt at årsverkene har en høyere andel forskningstid i sine stillinger jf. arbeidstidsordningen ved INN.

Som omtalt tidligere kommer bevilgningsinntektene til INN i hovedsak gjennom studiepoengproduksjonen i utdanningsaktiviteten, og ikke gjennom forskningsaktiviteten. Det betyr at satsingen på økt førstekompetanse og høyere forskningsandeler har bidratt til økte kostnader på stillingsandeler som ikke gir økte bevilgninger.

Satsingen har vært villet og gitt gode resultater, og har vært en viktig faktor for at INN nådde målet om universitetsakkreditering. Samtidig har ikke INN lyktes med å øke eksterntfinansieringen tilsvarende den kostnadsøkningen som satsingen har representert, noe som har ført til en underfinansiering av INNs samlede virksomhet.

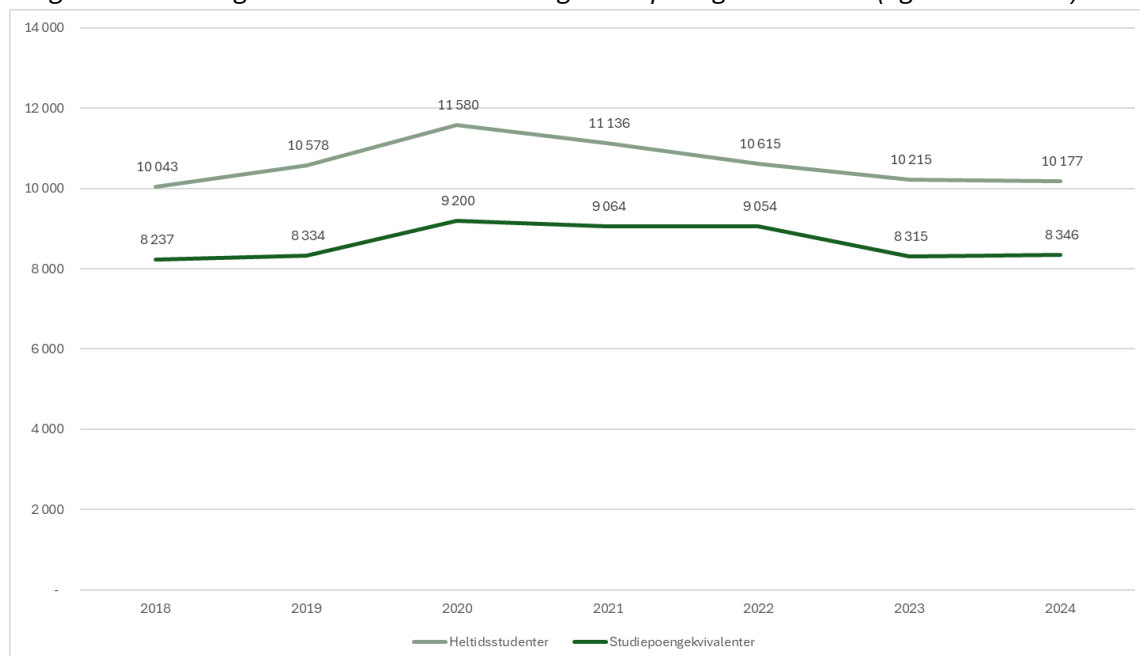
OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Diagram 2. Utviklingen i andel førstekompetanse ved INN.



Antallet egenfinansierte heltidsstudenter er omtrent på nivå med 2018, samtidig som vi ser av diagrammet over at antallet ansatte har økt. Altså er inntektsgrunnlaget (studentene) omtrent på 2018-nivå, mens årsverkskostnadene har økt vesentlig. Studiepoengproduksjonen er på vei ned, og trenden må snus. Inntektseffekten av studiepoengendringer kommer to år etterskuddsvis gjennom bevilgningen.

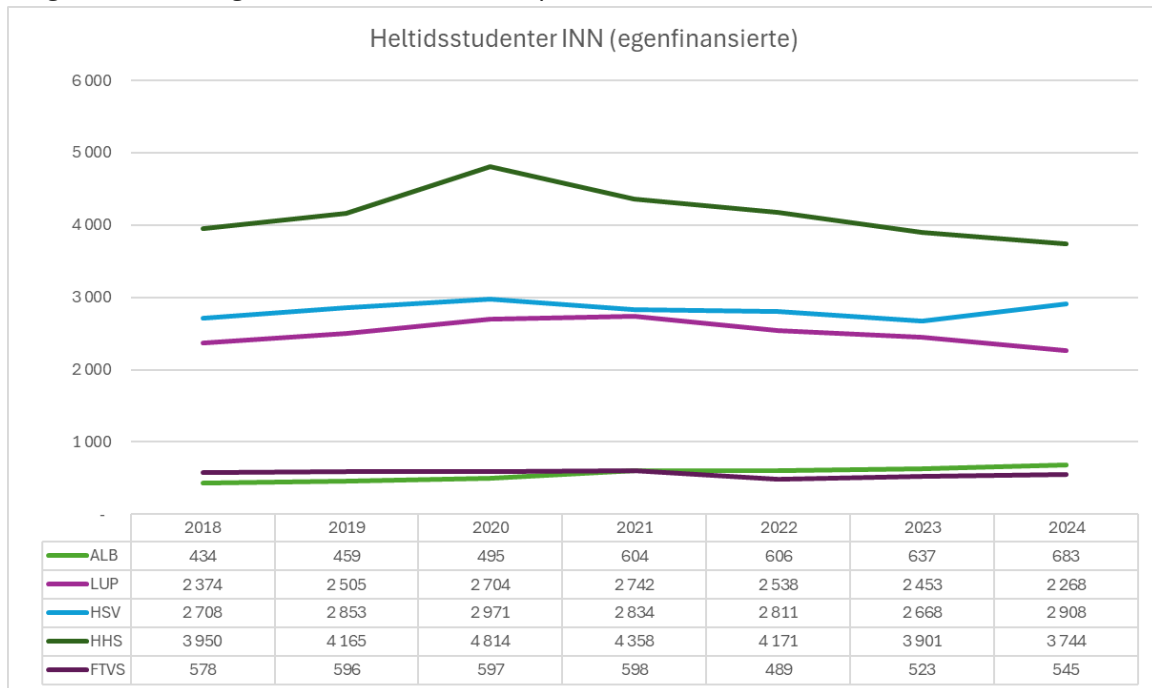
Diagram 3. Utvikling i antall heltidsstudenter og studiepoengekvivalenter (egenfinansierte).



Utviklingen i heltidsstudenter utvikler seg forskjellig. ALB og HSV har hatt en økning siden 2018, mens de tre andre fakultetene har en nedgang.

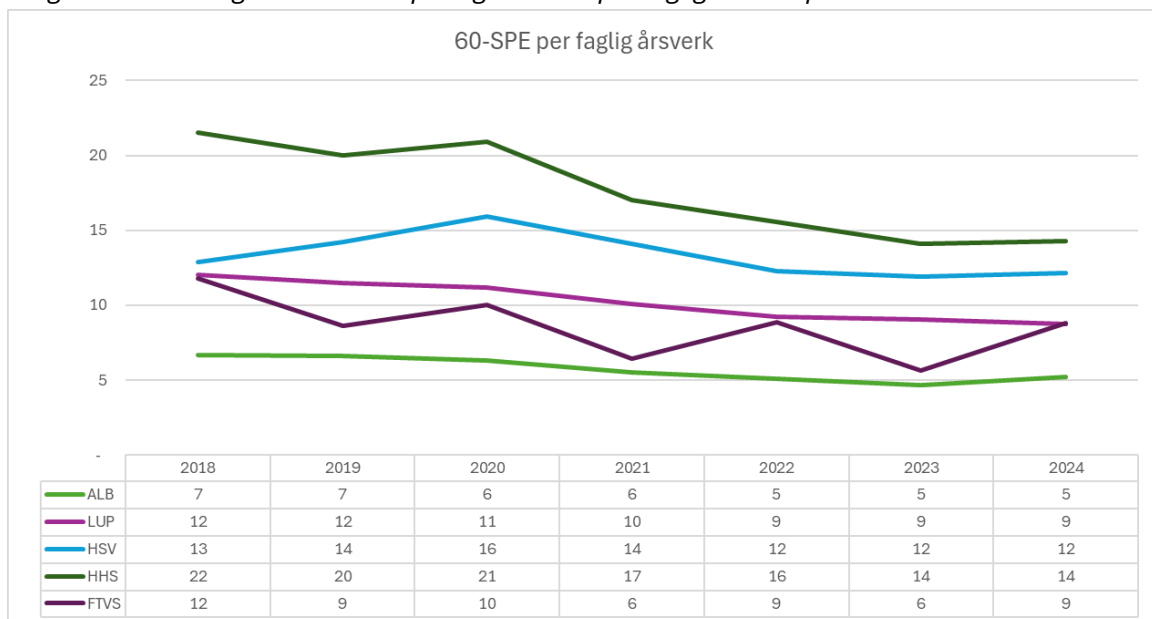
OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Diagram 4. Utvikling i antall heltidsstudenter per fakultet.



Studiepoengproduksjon per faglig årsverk er nedadgående på alle fakulteter sammenlignet med 2018, med unntak av ALB og HSV. Kostnadene vokser mer enn inntektene fra studiepoengproduksjonen. En studiepoengekvivalent utgjør ca. kr 75 000 i gjennomsnitt for institusjonen i den nye finansieringsmodellen. En samlet nedgang på 3,1 studiepoengekvivalenter fra 2018 til 2024 utgjør en inntektsreduksjon per faglig årsverk på ca. kr 235 000.

Diagram 5. Utvikling i antall studiepoengsenheter per faglig årsverk per fakultet.

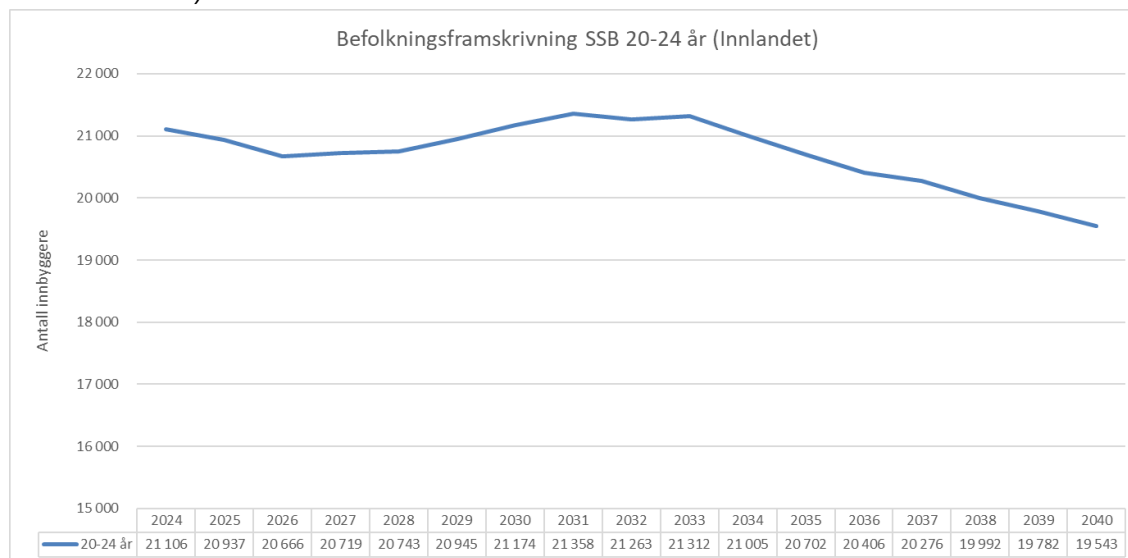


SSB utarbeider annethvert år en befolkningsframskriving som er en prognose på hvordan befolkningen i Norge utvikler seg fremover. Diagrammet under viser befolkningsframskrivingen i

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

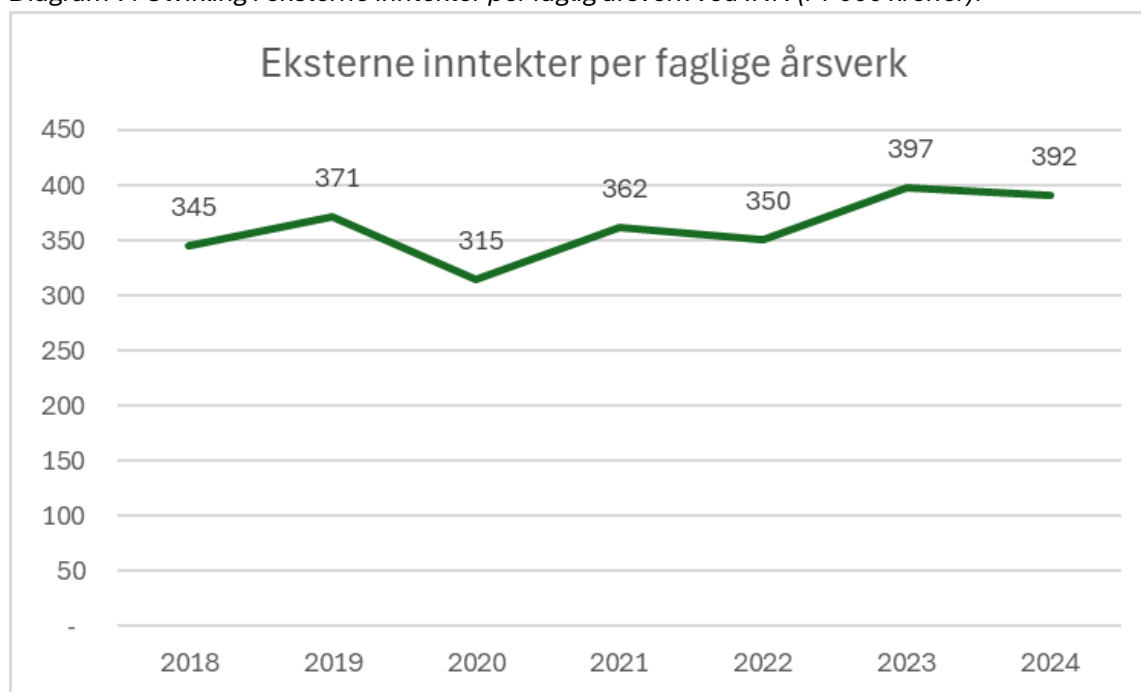
Innlandet for aldersgruppen 20-24 år basert på SSBs hovedalternativ. Framskrivinger kan gi indikasjon på potensielle inntektsgrunnlag fremover. For nasjonalt opptak kommer omtrent 1/3 av søkerne til INN fra Innlandet, og omtrent 1/3 fra Oslo og tidligere Viken, mens siste tredjedel fra landet for øvrig. Andelen av søkere som faktisk møter som studenter ved INN med opphav fra Innlandet er vesentlig høyere enn søkere ellers.

Diagram 6. Befolkningsframskriving i Innlandet for aldersgruppen 20-24 år (SSBs hovedalternativ).



Eksterne inntekter per faglig årsverk skulle etter planen erstatte nedgangen i studiepoenginntektene. Som en ser av diagrammet under har eksterne inntekter (inkl. gaver) økt med ca. kr 46 000 fra 2018 til 2024, og kompenserer ikke inntektsreduksjonene fra studiepoengproduksjonen.

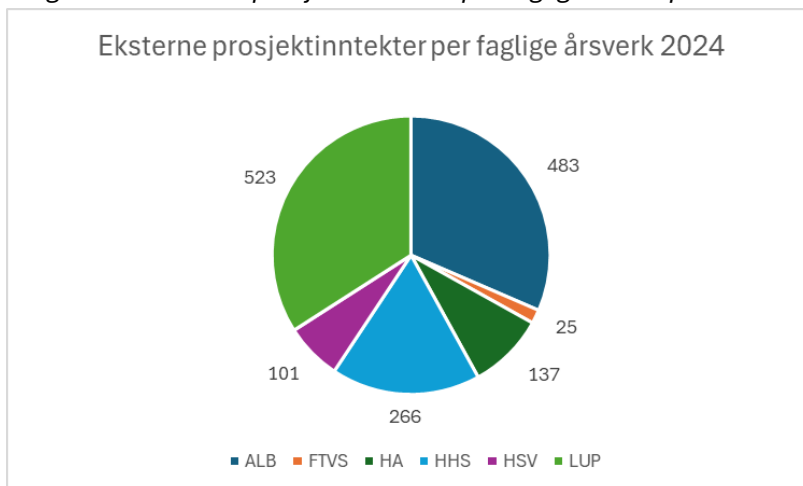
Diagram 7. Utvikling i eksterne inntekter per faglig årsverk ved INN (i 1 000 kroner).



OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Prosjektporteføljen er ulik fra fakultet til fakultet, og det er to fakulteter som utmerker seg hva gjelder eksternfinansiering per årsverk. ALB og LUP har til sammen 68 % av de eksterne inntektene for INN i 2024, og har en høy eksternfinansiering per faglig årsverk. For ALB er hovedtyngden av eksternfinansiering knyttet til forskning, mens det ved LUP er utdanningsvirksomheten som utgjør det meste av eksternfinansieringen. De øvrige fakultetene har et potensiale for å øke eksternfinansieringen. Diagrammet under vises summen av eksternfinansiering av både forsknings- og utdanningsaktivitet.

Diagram 8. Eksterne prosjektinntekter per faglig årsverk per fakultet (i 1 000 kroner).



Når en skal vurdere tiltak for å redusere administrative kostnader er det viktig å se på den totale administrasjonen. Ved INN har over halvparten av de administrativt ansatte tilhørighet ved et fakultet, høyest blant utvalget i tabellen under. Ved USN og HVL, som har flere faglige ansatte per administrative årsverk, er andelen administrative årsverk ved fakultetene vesentlig lavere enn ved INN.

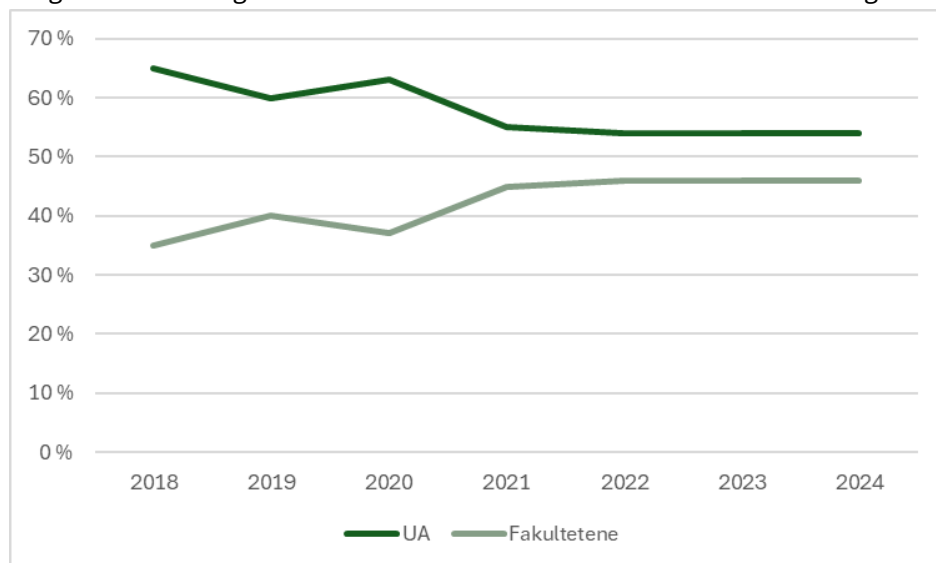
Tabell 2. Andel administrativt ansatte som er ansatt på fakultet og antall faglige årsverk per administrative årsverk ved INN og sammenlignbare institusjoner.

Institusjon	Andel administrativt ansatte som er ansatt på fakultet av totalt antall administrativt ansatte (2024)	Antall faglige årsverk per administrative årsverk (2024)
NU	48 %	2,52
OsloMet	54 %	2,24
UiA	46 %	2,19
UiS	51 %	2,69
USN	29 %	2,79
HVL	30 %	2,98
INN	55 %	2,69

Diagrammet under viser utviklingen i administrativt ansatte, tekniske stillinger og støttestillinger i universitetsadministrasjonen (fellesleddet) og på fakultetene. Forskjellen fra tabellen over er at også tekniske stillinger og støttestillinger er hensyntatt. Diagrammet viser et bilde av at INN har hatt en utvikling i en annen retning enn institusjonene som fremstår som mest effektive.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

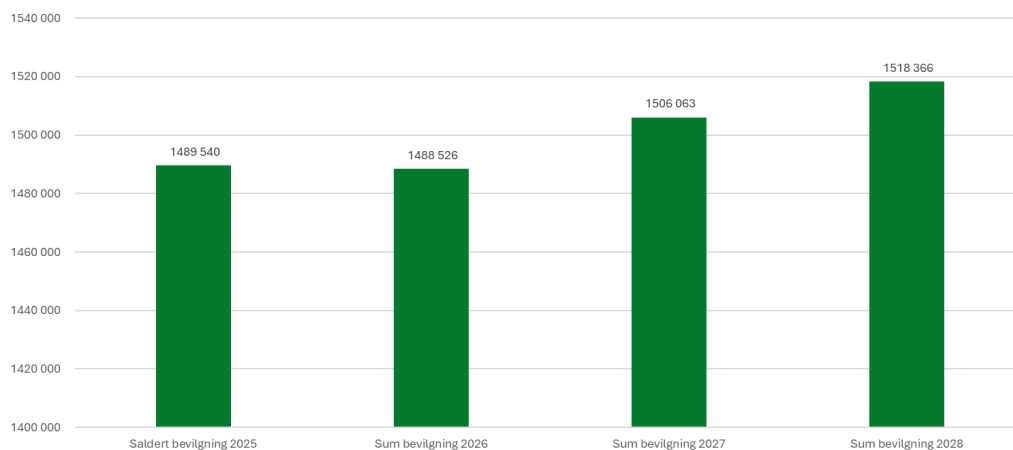
Diagram 9. Utvikling i forholdstallet teknisk-administrative årsverk i UA og fakultetene.



3.2 Omstillingsbehovet

Som nevnt over har estimatene for fremtidig bevilgning i 2025-kroner stabilisert seg på rundt kr 1 490 mill. for 2025 og 2026, men vil øke noe både i 2027 og 2028. Estimatenes er gjort med bakgrunn i fakultetenes forventninger om fremtidige opptakstall og årlig studiepoengproduksjon. Omstillingsbehovet for å komme i balanse er skiftende mellom de ulike fakultetene, som er selvstendige resultatenheter i INNs styringsmodell. I utfordringsbildet er det tatt utgangspunkt i alternativ 2 fra høringsnotatet om ny finansieringsmodell ved INN, i påvente av endelig styrebehandling og beslutning om fremtidig intern finansieringsmodell.

Diagram 10. Estimert bevilgning 2026 – 2028 (i 2025-kroner).



Bildet blir mer komplekst når en legger til grunn de enkelte resultatenhetenes/fakultetenes estimater fremover. Infrastruktur, stipendiater og strategimidler er estimert uten endringer jf. de forslagene som foreligger i arbeidet med ny finansieringsmodell. Evt. reduksjon i kostnadsrammene for disse vil kunne frigjøre bevilgning som fordeles til fakultetene. Tilsvarende

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

vil en måtte hente fra fakultetsbevilgningene ved kostnadsøkninger i infrastruktur, stipendiater og strategimidler ut over prisjusteringen i årlig bevilgning.

Diagrammet under viser at bevilgningen utvikler seg ulikt over tid for fakultetene, noe som betyr at utfordringsbildet og omstillingsbehovet i organisasjonen vil skifte mellom resultatenehetene gjennom perioden. LUP som i 2025 er budsjettert i balanse, vil måtte redusere sitt kostnadsnivå eller øke inntektene ut ifra estimatene for fremtidig bevilgning. HSV og ALB, som budsjetterte med henholdsvis ca. kr 22 mill. og kr 12,7 mill. i minus i 2025, vil i 2028 ha en økning i bevilgning som er større enn budsjettert underskudd i 2025.

FTVS vil på lik linje med LUP måtte tilpasse sin aktivitet til en redusert ramme.

HHS har i 2025 budsjettert med kr 12 mill. i minus og får samtidig en reduksjon i fremtidig bevilgning. Fakultetet vil uten endringer ha årlige budsjetterte underskudd på kr 26 mill., som gir en akkumulert negativ kapital på kr 75 mill.

Diagram 11. Rammebevilgning 2025 og estimert bevilgning 2026 – 2028 per fakultet (forutsatt alternativ 2 fra høringsnotatet).



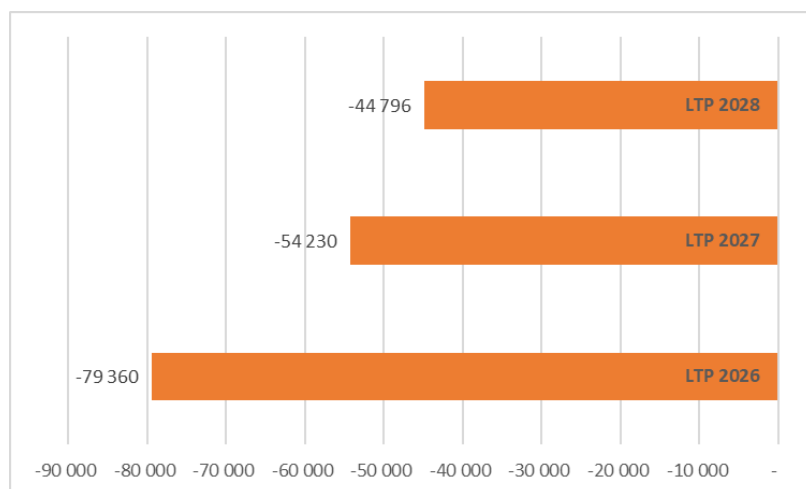
Oppsummert tilsier det at man i den videre oppfølgingen av prosjektrapporten må se på tiltakene med differensiering mellom de ulike resultatenehetene. Behovet for å redusere kostnader og øke inntektene fremstår som størst ved HHS og LUP, gitt at forutsetningene som ligger til grunn for estimatene slår til. HSV sine prognoser om økt studiepoengproduksjon har den største risikoen, og betinger at anslagene om økt studentopptak slår til.

Diagrammet under viser at INNs resultateneheter har meldt inn en kapitalbruk på til sammen kr 178 mill. i langtidsplanperioden 2026 – 2028. Dette viser at omstillingsbehovet fortsatt er gjeldende, og at det må iverksettes tiltak. Alle fakultetene vil med denne kapitalbruken ha negativ egenkapital ved utgangen av 2028, og INN vil samlet sett ha en negativ kapital på kr 8 mill. hvis ikke omstillingstiltak gjennomføres. Som i alle estimer og prognoser er det en viss risiko knyttet til forventede inntekter og kostnader fremover.

Estimatet hensyntar foreløpig ikke den midlertidige husleiereduksjonen ved studiestedene Lillehammer og Rena på kr 28 mill. årlig. Den midlertidige husleiereduksjonen gir fortsatt institusjonen tid til å gjøre nødvendige endringer i virksomheten. Når arealene på de nevnte studiestedene oppdateres og nye husleieavtaler inngås, vil sannsynligvis kostnadene på relevante og tidsriktige arealer øke igjen.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Diagram 12. Foreløpig årlig budsjettert kapitalbruk i langtidsplanperioden 2026 – 2028.



Tabell 3. Resultatenhetenes kapitalutvikling i langtidsplanperioden 2026 – 2028, etter styringsdialogene, før omstillingstiltak.

INN Fakultet	IB 2025			Budsjettert kapitalutvikling			
	Note 15	Note 8	Prognose 2025	LTP 2026	LTP 2027	LTP 2028	UB LTP
ALB	- 2 436	-	- 200	- 2 440	- 606	- 1 991	- 3 691
LUP	5 002	21 777	162	- 6 495	- 10 826	- 14 803	- 5 183
HSV	31 386	9 452	- 22 905	- 35 419	- 12 257	- 853	- 28 890
HHS	3 820	14 337	- 13 264	- 26 838	- 26 081	- 26 518	- 74 545
FTVS	24 317	442	- 16 000	- 5 568	- 3 660	- 6 319	- 6 788
UA / institusjonsnivået	58 337	35 155	17 300	-	0	-	110 792
Stipendiater	3 159	-	1 000	- 2 600	- 800	-	759
Areal	-	-	-	-	-	-	-
INN	123 585	81 163	- 33 907	- 79 360	- 54 230	- 44 796	- 7 545

ALB får i 2025 dekket budsjettert underskudd på inntil kr 12,7 mill. fra institusjonsnivået. Det er hensyntatt i prognosen over.

Hvor bør besparelsene gjøres?

Det er en forventning om at omstillingsprosjektet skal foreslå tiltak knyttet til INNs fagportefølje, administrasjon, og areal og driftsutgifter. Som utgangspunkt har det fra prosjektets side vært en ambisjon om å redusere kostnader knyttet til areal og drift fremfor fagmiljøer og administrasjon, som i hovedsak består av menneskelige ressurser. Prosjektet ser likevel at det er nødvendig, og at det er potensiale for, å gjøre grep knyttet til universitetets faglige aktivitet og universitetsadministrasjonen.

Gevinstrealiseringen gjennom reduserte totalkostnader knyttet til areal og infrastruktur og administrative støttetjenester vil bli fordelt til fakultetene/faglig aktivitet ut ifra prinsippene for ny finansieringsmodell. Alle resultatenheter i finansieringsmodellen får dermed en gevinst gjennom internfordelingen, dersom kostnadene ved infrastruktur og universitetsadministrasjonen reduseres.

Omstillingsprosjektet har hatt som utgangspunkt å foreslå tiltak som i minst mulig grad berører det faglige tilbudet direkte. Tiltakene knyttet til administrasjon og infrastruktur fremstår dermed som mer konkrete enn de som er knyttet til fagportefølje.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

3.3 Prosessen i omstillingsprosjektet

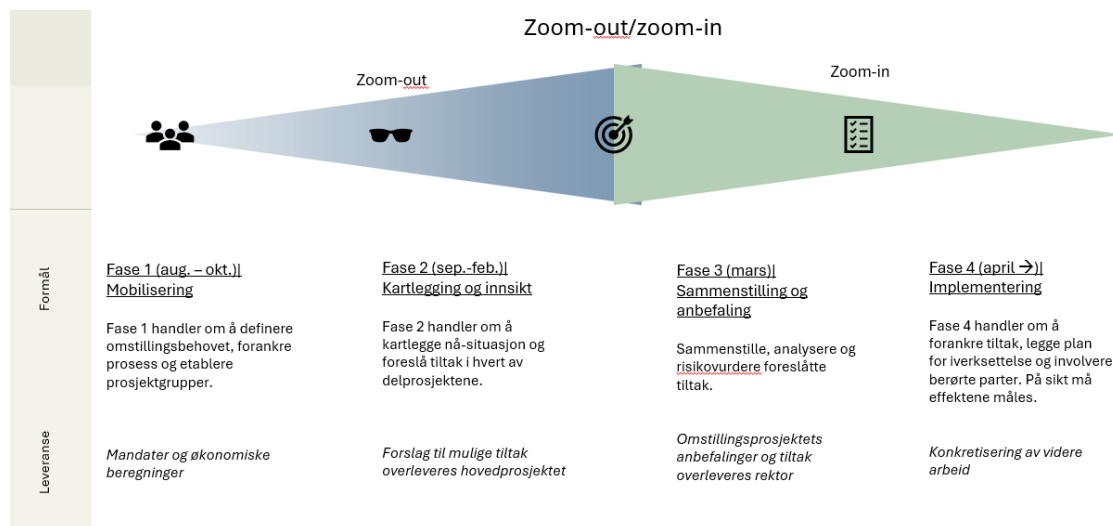
Etter et forarbeid gjennom våren og forsommeren i 2024, med blant annet møter og drøftinger med tillitsvalgte, ledergruppen og styret, fastsatte rektor mandat for omstillingsarbeidet i august. Figuren under viser organisering av prosjektet med prosjektledelse og delprosjektledere.

Figur 2. Overordnet organisering av omstillingsprosjektet.



Omstillingsprosjektet har bestått av fire faser, som vist i figur 3.

Figur 3. Overordnet prosess for omstillingsprosjektet.



Fase 1: I perioden august til oktober definerte prosjektet omstillingsbehovet i form av økonomiske beregninger. Det ble nedsatt tre delprosjekter som hver ble gitt konkrete oppgaver. Det ble opprettet en egen side på [Innafor](#), hvor mandatene i sin helhet ble presentert. Det ble

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

tidlig besluttet at IDF og universitetsstyret skal holdes løpende oppdatert, og at ansatte skal informeres gjennom nyhetssaker på Innafor og i allmøter. Alle ansatte har gjennom nyhetssaker blitt oppfordret til å sende forslag til omstillingstiltak via nærmeste leder. Prosjektet har mottatt noen innspill. Disse er vurdert i delprosjektene.

Fase 2: I perioden september til februar jobbet delprosjektene med å kartlegge nå-situasjonen og med å foreslå tiltak i henhold til beskrivelsene i mandatene. Når det gjelder delprosjekt administrasjon ble det i januar utarbeidet et nytt mandat med hensikt å konkretisere tiltak som bidrar til mer effektiv bruk av INNs administrative ressurser.

Delprosjektenes anbefalinger ble overlevert hovedprosjektet (prosjektledelsen med sekretariat) i februar/mars. Leveransene har hatt ulikt nivå av konkretisering og omfang. Det har medført at hovedprosjektet har måttet supplere med kunnskapsgrunnlag og anbefalinger.

Fase 3: Fase 3 bestod av sammenstilling av delprosjektenes anbefalinger og en konkretisering av prosjektledelsens anbefaling til rektor. Som beskrevet over har hovedprosjektet jobbet med å konkretisere tiltak i to av delprosjektene.

Under hvert tiltak som presenteres i rapporten blir det gitt en overordnet beskrivelse, risikovurdering, økonomisk beregning og plan for implementering/gevinstrealisering jf. figuren under.

Figur 4. Modell for beskrivelse av tiltak i kap. 6 til 8.



Fase 4: Med denne rapporten leverer prosjektledelsen sine anbefalinger til rektor. Neste fase handler om å beslutte hvilke tiltak som skal iverksettes og legge en plan for hvordan de skal gjennomføres. Det er helt nødvendig å sikre god involvering av partene som berøres av tiltakene. Videre må man se til at de besluttede tiltakene faktisk blir gjennomført og at effektmålene nås.

3.3.1 Tiltak utenfor prosjektet

Parallelt med omstillingsprosjektet har fakulteter og avdelinger satt i gang tiltak for å redusere kostnader og øke inntekter. Blant annet har INN pauset opptak ved utdanninger, økt dimensjoneringen på enkelte utdanninger, redusert investeringer og driftskostnader. Det har vært et krevende, men nødvendig arbeid som har bidratt til å redusere omstillingsbehovet i INN. Likevel er enkelte av disse tiltakene kortsiktige besparelser som har gjort situasjonen i enkelte fagmiljø spesielt krevende. Omstillingsprosjektet har vært opptatt av å foreslå tiltak for å sikre faglig og økonomisk bærekraft for INN som helhet, både på kort og lengre sikt.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Omstillingsprosjektet har forsøkt, så langt det lar seg gjøre, å holde seg oppdatert på tiltakene som er gjort i den ordinære driften og gjennom årlige prosesser, som budsjettprosess og arbeidet med studieportefølje.

3.4 Avgrensinger

Parallelt med arbeidet med omstilling er det utarbeidet forslag til ny arbeidstidsordning (ATO) ved INN. Innføring av ny, felles ATO vil gi ulike utslag på fakultetene og vil potensielt påvirke behovet for omstilling. Omstillingsprosjektet har ikke hatt mulighet til å ta hensyn til dette arbeidet, og det er dermed ikke lagt inn forventning om økonomiske besparelser som følge av innføring av ny ATO.

4 Omstilling i virksomheten

Kapittelet sier noe om hva omstilling er og hvilken risikovurdering som er gjort rundt omstilling i seg selv. Risikovurderingene av enkelttiltak som foreslås ligger til hvert enkelt tiltak i kap. 6 til 8.

[Store norske leksikon](#) definerer omstilling på følgende måte:

«Omstilling i arbeidslivet er en prosess hvor det skjer endringer i organisasjonen. Noen eksempler på omstilling i arbeidslivet er fusjon mellom virksomheter, nedbemanning, omorganisering, flytting av arbeidsplasser, innføring av ny teknologi og ny ledelse.

Positive og negative konsekvenser ved omstilling vil avhenge av omstillingens omfang og karakter. Omstilling kan ha positive effekter i form av økt produktivitet, læring og kompetanseheving for ansatte og virksomheten. Omstilling kan ha negative konsekvenser i form av redusert jobbtilfredshet og jobbtrygghet for ansatte, økt sykefravær, økt utskiftning av ansatte og redusert effektivitet i virksomheten dersom det oppleves mangel på kompetanse, kontroll, informasjon, støtte og involvering i endringsprosessene.»

4.1 Hva er omstilling?

En omstilling kan være alt fra løpende endringer, som å ta i bruk nye arbeidsformer, til større endringer som endring i organisasjonskart, flytting av en virksomhet og eventuell overtallighet og nedbemanning. Vi bruker her omstillingsbegrepet for de større endringene som har personalmessige konsekvenser.

En stor utfordring i en organisasjon som er under omstilling er å ha fokus på de ordinære oppgavene, samtidig som arbeidet med omstillingen pågår. I planleggingen av en omstillingsprosess er arbeidsgiver pliktig å foreta en systematisk kartlegging og vurdering av alle forhold som kan føre til personskader, helseplager eller sykdom, og identifisere og vurdere effekten av tiltak som kan redusere risikoen ved disse forholdene (aml. § 3-1 og forskrift om systematisk HMS-arbeid (internkontrollforskriften) § 5). Dette er viktig for å redusere uheldige konsekvenser av omstillingen.

Det er foreløpig ikke tatt beslutninger om omstillingstiltak. Den foreløpige risikovurderingen nedenfor er gjennomført av prosjektgruppen, og beskriver i hovedsak risikoen for selve omstillingsprosessen. Risikovurderingen er dynamisk og vil utvikles videre i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste ved INN. Risikovurderinger knyttet til konkrete tiltak vil utarbeides før beslutninger blir fattet, samt løpende gjennom prosessen.

4.2 Risikovurdering av INN i omstilling

Områder som er kartlagt i risikovurderingen er i den innledende fasen av omstillingen, altså før de konkrete omstillingstiltakene er besluttet. De omhandler således prosessen frem til beslutninger fattes, tiltak som planlegges implementert, ledelse og organisasjon, medarbeidere, partsamarbeid, informasjon og arbeidsmiljø generelt. Risikovurderingene vil endres og justeres utover i omstillingsprosessen, og skje i nært samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Risikovurderingene kategoriseres etter:

1. *Sannsynlighet:*

Hvor sannsynlig er det at den aktuelle risikoen vil inntreffe?

Her grupperes den enkelte risiko fra 1-5:

- 1: Lite sannsynlig
- 2: Mindre sannsynlig
- 3: Sannsynlig
- 4: Meget sannsynlig
- 5: Svært sannsynlig

2. *Konsekvens:*

Konsekvensen av om risikoen inntreffer. Her grupperes den enkelte risiko fra 1-5:

- 1: Ubetydelig
- 2: Lav
- 3: Middels
- 4: Høy
- 5: Kritisk

3. *Akseptansekriterier:*

Disse kriteriene viser hvilke risikoer man er villige til å ta, om det skal vurderes tiltak eller er behov for å igangsette tiltak umiddelbart. Kriteriene grupperes med fargene:



Aksepteres. Lav risiko. Ikke nødvendig med tiltak. Den enkelte risiko vurderes her fra 1-5



Aksepteres etter vurdering. Middels risiko. Den enkelte risiko vurderes her fra 6-10



Ikke akseptabelt. Høy risiko. Tiltak skal iverksettes umiddelbart. Den enkelte risiko vurderes her fra 10-25

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Tabell 4. Risikovurdering av omstilling ved INN.

Kartlegging-områder/betingelser	Risiko-årsak	Sannsynlighet	Konsekvens	Risiko
OVDERORDNET				
Manglende beslutninger	- Historikk og kultur for at beslutninger ikke tas, eller at de tas og oppfattes som et utgangspunkt for ny diskusjon/ beslutningen respekteres ikke. - Tar lang tid å få effekt av ulike tiltak. - Utmattende for organisasjonen.	3	5	15
Flere tolkninger av strategisk retning	- Den strategiske retningen kan forsvinne i de strukturelle diskusjonene, f.eks. knyttet til finansieringsmodell o.l. - Manglende forståelse for beslutninger	5	4	20
ORGANISASJON OG LEDELSE				
Belastningen på ledere blir for høy.	- Alle er i omstilling, uavhengig av det enkelte fakultets tilstand, og skal gjennomføres i parallell med ordinær drift. - Belastning på ledere, og kanskje særlig mellomledere øker i en omstillingsituasjon. - Mellomledere kan oppleve å stå i et krysspress	4	2	8
Berørte ledere har ulik forståelse for utfordringsbildet.	- INN er én arbeidsgiver, men utfordringsbildet og behov for tiltak er ulikt på ulike enheter. - Ulik forståelse for/uenige i utfordringsbildet, særlig i lys av å være «en institusjon», ledere motarbeider felles beslutninger.	4	3	12
Berørte ledere har ikke tilstrekkelig kompetanse på endrings-/ omstillingsarbeid.	- Uklart hva enkeltelementene i omstillingsarbeidet innebærer - Ledere opplever manglende «mestring»	4	3	12
Turnover av kritisk lederkompetanse, høy jobbskifteintensjon?	- Tar tid å bygge beslutningsdyktig ledelse - Mister kompetanse og kontinuitet på ledernivået	3	3	9
Ressurssituasjonen i HR er presset.	- Begrenset kompetanse på området i HR, mye som skjer ellers i driften - Ikke kapasitet til å bistå ledere og andre i viktige prosesser	4	3	12
MEDARBEIDERE				
Belastningen på medarbeidere blir for høy.	- Kan føre til sykefravær og/eller reduserte ressurser på andre viktige oppgaver, bortfall av kompetanse - Risiko for turnover uten erstatning, mister kritisk kompetanse og kapasitet - Miljøer mobiliserer og anvender krefter feil	4	3	12
Usikkerhet hos medarbeidere reduserer motivasjon.	- Medarbeidere har ikke nok innsikt i omstillingsbehovet/ -prosessen - Foreslåtte tiltak oppfattes som fattede beslutninger fremfor et utgangspunkt for videre vurderinger / drøftinger	4	3	12
PARTSSAMARBEID OG VERNETJENESTE				
Ulik praksis for å utøve vernetjeneste og tjeneste for tillitsvalgte på fakultet.	- IDF godt informert, men varierende grad av involvering i f.eks. LAMU på fakultet og UA - Større belastning på IDF fordi det er varierende grad av bemanning i underliggende tillitsvalgtorganisasjoner - Hovedtillitsvalgte «overtar» rolle på fakultetsnivået – uklart hvor saken egentlig hører hjemme?	4	3	12
INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON				
Utydelig kommunikasjon og et stort informasjonsbehov	- Misforståelser og ulike virkelighetsoppfatninger - Tungt å kommunisere komplekse budskap og sammenhenger. - Manglende kapasitet til å svare ut spørsmål fra interessenter.	4	3	12
ARBEIDSMILJØ				
Reduksjon av ulike ordninger (personalgoder).	Reduserer ansattes motivasjon	3	3	9
Arbeid med en «smalere portefølje» setter grupper opp mot hverandre.	- Gamle konflikter og skillelinjer kommer opp på nytt - Skaper gnisninger mellom fagmiljø og kollegaer - Konflikt om ressursbruk og krysspress mot medarbeidere. - Splittelser på fakulteter med geografisk spredt lokasjoner. - Fagmiljøer/fakulteter og faglinjer stilles opp mot hverandre.	4	4	16
Informasjon om ulike ting blandes sammen med tiltak i omstillingen.	Uklare og energikrevende diskusjoner som ikke leder til beslutninger.	3	3	9

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Figur 5. Overordnet risikomatrix før tiltak.

OVERORDNET RISIKOMATRISJE					
Konsekvens → Sannsynlighet ↓	Ubetydelig	Lav	Middels	Høy	Kritisk
Svært sannsynlig				2	
Meget sannsynlig		3	4, 5, 7, 8, 9, 10, 11	13	
Sannsynlig			6, 12, 14		1
Mindre sannsynlig					
Lite sannsynlig					

Risikovurderingen gjort så langt viser at ingen av de kartlagte risikoene vurderes som ubetydelige. Flere områder har middels og høy risiko, noe som krever risikoreduserende tiltak. Risikoer i rødt område er i tillegg ansett å være svært eller meget sannsynlig at vil inntreffe, og en må også se på tiltak for å redusere sannsynligheten for at en risiko inntreffer. Dette gjelder forhold omhandlende beslutningstaking, ulik situasjons- og virksomhetsforståelse, kompetanse på omstilling, arbeidsbelastning, kommunikasjon og at grupper settes opp mot hverandre. Disse forholdene krever risikoreduserende tiltak.

Tabell 5 viser omstillingsprosjektets vurdering av risikoreduserende tiltak. Tiltakene må følges opp i det videre arbeidet.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Tabell 5. Risikoreduserende tiltak.

Uønsket hendelse / avvik	Før	Etter	Foreslått tiltak (Kortsiktig- og langsiktige)
Manglende beslutninger	15	12	- Tiltak må være konkrete og godt begrunnede - Tydighet om når beslutninger skal tas - Kommunisere om prosess og vurderinger med et tydelig sluttspunkt
Flere tolkninger av strategisk retning	20	12	- Tydighet om hvilke eksterne føringer som viktigst for INN - Ny strategi må være tydelig på INNs strategiske retning
Belastningen på ledere blir for høy.	8	6	- Beslutninger fra øverste ledelse må være tydelige - Vær tydelig i hva som forventes av lederen
Berørte ledere har ulik forståelse for utfordringsbildet.	12	9	- God forklaring gjennom beslutningsgrunnlaget - Vær tydelig i hva som forventes av lederen
Berørte ledere har ikke tilstrekkelig kompetanse på endrings-/ omstillingsarbeid.	12	9	- Gjennomføre opplæring - Oppdater personalpolitikk i omstillingsprosesser
Turnover av kritisk lederkompetanse, høy jobbskifteintensjon?	9	6	- Regelmessig og tydelig kommunikasjon til ledere - Gi ledere mulighet til å delta i beslutningsprosesser - Tydelig rolle- og forventningsavklaring
Ressurssituasjonen i HR er presset.	12	9	Frigjøre tid fra andre ikke-kritiske oppgaver i HR
Belastningen på medarbeidere blir for høy.	12	6	- Sørge for helhetlige beslutningsgrunnlag, og fatte tydelige beslutninger som gjennomføres. - God oppfølging av meldinger om høy belastning, arbeidsforhold etc.
Usikkerhet hos medarbeidere reduserer motivasjon.	12	6	- God og konkret informasjon til rett tid - formulere en tydelig tidslinje for omstilling og sikre regelmessig kommunikasjon om fremdriften - Tydelige beslutninger - definere klare mål og prioriteringer som kommuniseres tydelig til ansatte - Opprettholde attraktivitet - ha initiativer som fremhever institusjonens styrker og positive aspekter for både studenter og ansatte
Ulik praksis for å utøve vernetjeneste og tjeneste for tillitsvalgte på fakultet.	12	4	- Gode saksdokumenter med tydelig plassering av nivået av hvor sakene hører hjemme. - Tydelig organisering og informasjonsflyt.
Utydelig kommunikasjon og et stort informasjonsbehov	12	9	- God kommunikasjonsplan - Klare kommunikasjonskanaler - Sentral styring og produksjon/gjennomføring av kommunikasjon og støttmateriell
Reduksjon av ulike ordninger (personalgoder).	9	6	Unngå kutt i ordninger som betyr minimalt økonomisk, men som har stor symbolsk betydning
Arbeid med en «smalere portefølje» setter grupper opp mot hverandre.	16	12	- Tydighet knyttet til hva prioriteringer gjøres på bakgrunn av - Prioritere en god prosess i arbeidet med ny strategi
Informasjon om ulike ting blandes sammen med tiltak i omstillingen.	9	6	- Skape gode forutsetninger for samhandling på tvers - Tydeliggjøre hvilke tiltak som er resultat av omstillingsprosessen

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

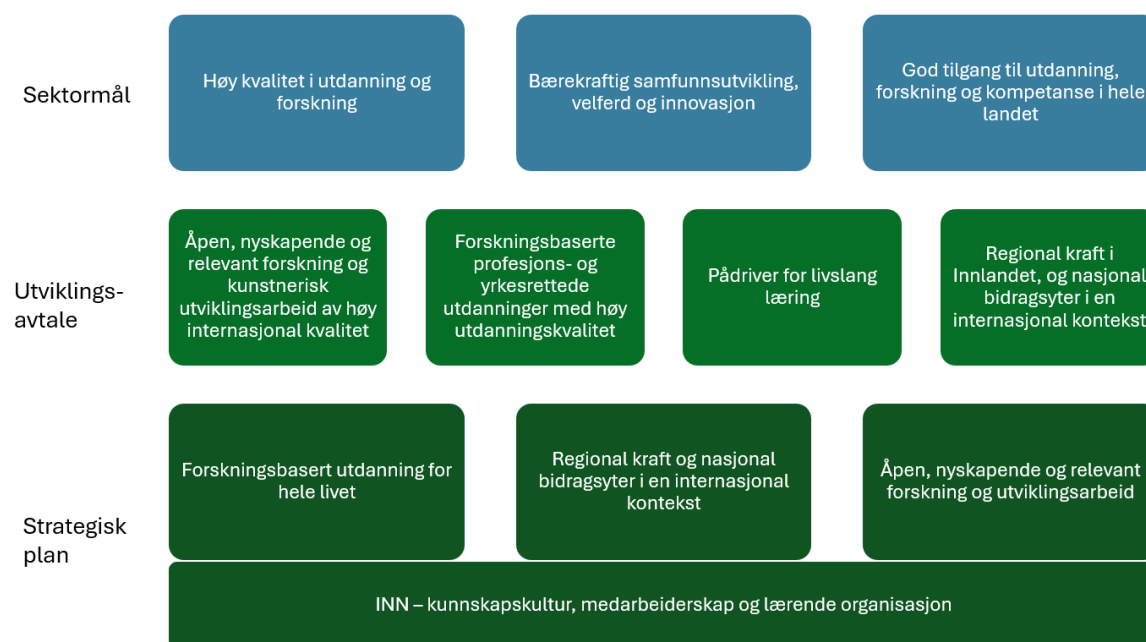
5 Strategisk fundament

INNs strategiske plan, utviklingsavtalen og sektormålene henger sammen, som vist i figur 6. Samtidig er de strategiske målene utformet i en tid der institusjonen hadde økende bevilgninger og var i en utviklingsfase, der flest mulig fagmiljøer skulle styrkes frem mot en universitetsakkreditering. En del av omstillingsprosjektets mål handler om å konkretisere og smalne det strategiske perspektivet for å bedre kunne prioritere enkelte områder ved INN.

En tydeligere strategisk tolkning gir grunnlag for å vurdere en smalere fagportefølje og tilhørende arealer, infrastruktur og støttetjenester.

[INNs strategi 2021 – 2026](#) og [utviklingsavtalen 2023-2026](#) er knyttet opp til KDs sektormål, og skal være retningsgivende i strategiske valg og beslutninger for INN. De siste årene har INN vært i vekst og kvalifisert til universitetsakkreditering, noe som har krevd satsing og utvikling på flere områder i hele organisasjonen. I en tid der INN skal tilpasse aktivitet til nye rammebetingelser som setter universitetet i stand til å nå mål, er tydelige strategiske retninger et viktig fundament for å forankre og forklare beslutninger som tas. Når satsingene skal spisses ytterligere, må tolkningen av strategien også være noe smalere enn i vekstperioder.

Figur 6. Strategisk styringssystem ved INN.



Samtidig som INN har sine styringsdokumenter med en klar kobling til sektormålene for høyere utdanning og forskning, mottar institusjonen signaler og forventninger gjennom andre dokumenter fra Regjeringen og Stortinget som må vektlegges i en nærmere konkretisering. I tillegg til de direkte føringene som gis i de årlige tildelingsbrevene, tar dokumentet for seg følgende overordnede signaler og føringar som benyttes for å konkretisere strategi 2021 – 2026 og utviklingsavtalen:

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

- Meld. St. 14 (2022-2023); [Utsynsmeldingen](#)
- Meld. St. 5 (2022-2023); [Langtidsplan for forskning og høyere utdanning](#)
- Meld. St. 19 (2023 – 24); [Profesjonsmeldingen](#)

5.1 Overordnede signaler og føringer

Avsnittet oppsummerer de viktigste hovedpunktene fra ulike førende dokumenter fra Regjering og Storting med betydning for universitetets strategiske retningsvalg.

5.1.1 Lov om universiteter og høyskoler

§ 1-1 Formålet med universiteter og høyskoler

Universiteters og høyskolars formål er å:

- Tilby høyere utdanning på høyt internasjonalt nivå
- Utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå
- Formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for prinsippet om akademisk frihet og bruk av vitenskapelige og kunstneriske metoder og resultater, både i undervisning av studenter, i egen virksomhet for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv
- Bidra til miljømessig, sosialt og økonomisk bærekraftig utvikling.

5.1.2 Tildelingsbrev 2024 til Universitetet i Innlandet

I kapitel 1 i tildelingsbrevet kan en lese Regjeringens prioriteringer og forventninger til UH-sektoren. De viktigste prioriteringene og forventningene er:

- Regjeringen forventer at universitets- og høyskolesektoren følger opp tiltakene i utsynsmeldingen.
- Regjeringen forventer at sektoren følger opp og utvikler relevante etter- og videreutdanningstilbud over hele landet.
- Regjeringen forventer at virksomhetene bidrar til økt deltakelse i EUs programmer for utdanning, forskning og innovasjon.
- Regjeringen lanserte [21 tiltak](#)² som omfatter bruk av norsk i undervisning og læring, styrking av norskkompetanse hos undervisere og mer innsats for forskning og formidling på norsk. Regjeringen forventer at planen følges opp av alle virksomheter.
- Profesjonsutdanningene er sentrale for utøvelsen av velferdsstatens tjenester. Regjeringen satser på gode velferdstjenester nært folk. Sviktende rekruttering, og utfordringer knyttet til praksis i lærerutdanningene og noen av helse- og sosialfagutdanningene, krever at institusjonene prioriterer disse utdanningene. Universitetene og høyskolene har et ansvar for å øke rekrutteringen.

Videre i tildelingsbrevets kapitel 2 inngår departementets målsetninger og de sektormålene som er satt for UH-sektoren. For 2024 gjelder følgende overordnede og langsiktige sektormål for universiteter og høyskoler:

1. Høy kvalitet i utdanning og forskning
2. Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon
3. God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet

² Frå ord til handling

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Resten av tildelingsbrevet omhandler økonomiske rammebetingelser og administrative krav som ikke omtales nærmere i denne sammenhengen.

5.1.3 Tildelingsbrev 2025 til Universitetet i Innlandet

I tildelingsbrevet for 2025 gjentas i all hovedsak de prioriteringene som også kommer frem i tildelingsbrevet for 2024, nevnt over, med noen tillegg eller presiseringer.

Det påpekes at universiteter og høyskoler er rammefinansiert og selv ansvarlige for å vurdere hvordan midlene best disponeres for å møte målene som er satt for sektoren og den enkelte institusjon.

I tillegg til *utsynsmeldingen* og *langtidsplan for forskning og høyere utdanning* pekes det på perspektivmeldingen, som også skal ligge til grunn for institusjonens prioriteringer og retningsvalg.

Utviklingen av Kongsvinger som campus trekkes frem som et viktig bidrag til å sikre høyere utdanning i området.

Regjeringen legger til rette for mer forskningssamarbeid mellom sivil og militær sektor.

Utvikling av ledende forskningsmiljøer innenfor kunstig intelligens (KI) står sentralt for samfunnets mulighet til å dra nytte av verdiskapningen som teknologien vil bringe i fremtiden. Etske prinsipper for ansvarlig og pålitelig KI skal følges, jf. Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024-2030.

Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene arbeider for å bruke eksisterende areal fremfor å bygge nytt, og har utarbeidet en [veiviser](#) for å tilrettelegge for transparent og forutsigbar dialog og samhandling om arealbehov.

5.1.4 Utsynsmeldingen

Målet med meldingen er å bidra til høy sysselsetting og til å dekke de viktigste kompetansebehovene i arbeids- og samfunnslivet. Meldingen peker på de viktigste kompetansebehovene framover og redegjør for regjeringens tiltak.

Det er i utsynsmeldingen lagt stor vekt på ansvaret institusjonene har for å dimensjonere studieporteføljen i tråd med søkerutvikling og kompetansebehovet i arbeidsmarkedet, både regionalt og nasjonalt. Regjeringen forventer at institusjonene innenfor porteføljen prioriterer ressurser innenfor **helsefag, IT og områder som er viktig for det grønne skiftet**. Det innebærer at institusjonene selv må omprioritere midler mellom fagområder, og vurdere tiltak for å utnytte utdanningskapasiteten mer fleksibelt og dynamisk.

Lærerutdanningene var ikke opprinnelig et prioritert område i utsynsmeldingen, men er gjennom profesjonsmeldingen trukket frem som et fjerde prioritert område utover helsefag, IT og områder som er viktig for det grønne skiftet.

5.1.5 Langtidsplan for forskning og høyere utdanning

Langtidsplanen skal sette kursen for politikkutviklingen i forskning og høyere utdanning. Regjeringen gir i planen uttrykk for hva som er særlig viktig å prioritere de kommende årene.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Regjeringen peker ut tre overordnede mål, seks tematiske prioriteringer og to målrettede samfunnsoppdrag³.

De tre overordnede målene er:

- Styrket konkurransekraft og innovasjonsevne
- Miljømessig og sosial bærekraft
- Høy kvalitet og tilgjengelighet i forskning og høyere utdanning

De seks tematiske prioriteringene er utvalgte områder hvor regjeringen mener det er særlig viktig at Norge prioriterer forskning og høyere utdanning de kommende årene. De tematiske prioriteringene er:

- Hav og kyst
- Helse
- Klima, miljø og energi
- Muliggjørende industrielle teknologier
- Samfunnssikkerhet og beredskap
- Tillit og fellesskap

Det er knyttet tiltak til hver tematiske prioritering, som beskriver regjeringens særlige prioriterte områder innenfor forskning og forskningsdrevet innovasjon og høyere utdanning og kompetanse. Områdene kan benyttes som et enda mer detaljert grunnlag for prioritering. Eksempler på tiltak innenfor høyere utdanning og kompetanse knyttet til området *helse* er:

- «arbeide for økt kvalitet og kapasitet i praksisstudiene i kommunene, blant annet gjennom oppfølging av den bilaterale samarbeidsavtalen mellom regjeringen og KS»
- «profesjonsfag som er viktige for personellutfordring i helse- og omsorgstjenestene, særlig innenfor psykisk helse og rus»
- «desentralisert og fleksibel utdanning»

De to samfunnsoppdragene tar utgangspunkt i områder som har høy prioritet, og hvor forskningsbasert kunnskap og kompetanse er nødvendig for å nå målet. Samfunnsoppdragene er:

- Bærekraftig før
- Inkludere flere barn og unge i utdanning, arbeid og samfunnsliv

5.1.6 Profesjonsmeldingen

Meldingen handler om at profesjonsutøvere skal være trygge på at de har relevant og høy kompetanse for å sikre kvaliteten i velferdsstaten. Med profesjonsutdanning menes helt enkelt; *ei utdanning som kvalifiserer for et bestemt yrke eller en bestemt profesjon.*

De rammeplanstyrte utdanningene karakteriseres alle som profesjonsutdanninger, og det er disse utdanningene innenfor Kunnskapsdepartementet som meldingen omhandler. På side 15 i profesjonsmeldingen (boks 1.1.) er de rammeplanstyrte utdanningene listet opp. Det gjelder

³ [Fra behandlingen](#): Flertallet slutter seg til de to foreslåtte samfunnsoppdragene og mener at det videre i planperioden bør utvikles nye målrettede samfunnsoppdrag innenfor grønn omstilling og vekst. Flertallet mener planleggingen av et tredje samfunnsoppdrag bør igangsettes så tidlig som mulig i planperioden.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

ulike lærerutdanninger, helse- og sosialfagutdanninger (inkl. videreutdanninger) og ingeniørutdanninger.

Regjeringen forventer:

- at universitet og høyskular prioriterer helsefag, IT-utdanning og utdanninger som er viktige for det grønne skiftet
- at universitet og høyskular også prioriterer lærerutdanningene for å halde oppe kvaliteten og innsatsen i disse utdanningene
- at institusjonane gjer løpende vurderingar av framtidige kompetansebehov, både nasjonalt, regionalt og internasjonalt
- at institusjonane har dialog med arbeidslivet om kompetansebehova i sektorane framover, både lokalt og regionalt
- at institusjonane held fram med arbeidet for å gjere utdanning tilgjengeleg for fleire gjennom å styrke det desentraliserte og fleksible tilbodet

Regjeringen forventer at høyskoler og universiteter prioriterer ressursene innenfor helsefag, IKT og områder som er viktige for det grønne skiftet. I tillegg krever sviktende rekruttering og praksisutfordringer at institusjonene også prioriterer lærerutdanningene.

«Det innebærer at institusjonene òg må omprioritere midler mellom fagfelt og mellom enheter», s. 60 i Profesjonsmeldingen.

Altså er det en klar forventning om at høyskoler og universiteter omdisponerer studieplasser og prioriterer ressurser internt for å møte behovene i samfunnet.

5.2 Mål og ambisjoner ifm. strukturmeldingen

I forbindelse med Meld. St. 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitet og høyskolesektoren har regjeringen besluttet at reformen skal følges opp med en gevinstrealiseringsplan for de fusjonerte institusjonene. Som måltall er det fastsatt ti indikatorer som skal indikere hvorvidt en kan se gevinster eller ei, der 2013 er brukt som utgangspunkt for målingene frem mot 2025. Tabellen under gir en status på hvor INN er i forhold til de ambisjonene som er satt. INN er foreløpig et stykke bak ambisjonene for 2025, men har positiv utvikling på de fleste indikatorene.

Tabell 6. Resultater og ambisjoner knyttet til gevinstrealiseringen.

Måleindikatorer gevinstrealisering	Resultat 2013	Resultat 2018	Resultat 2021	Resultat 2022	Resultat 2023	Resultat 2024	Ambisjon 2025
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,52	0,64	0,71	0,69	0,87	1,00	1,0
Bidragssinntekter fra NFR per faglig årsverk (i tusen)	44	34	34	42	47	49	60
Tildeling fra EU per faglige årsverk (inntekter i tusen)	8	9	14	7	5	6	15
Andel årsverk i førstestillinger av faglige ansatte	52 %	59 %	59 %	65 %	67 %	70 %	72 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvalitet	4,2	4,1	4,0	3,7	3,9	3,8	4,4
Antall avlagte doktorgrader	0	18	21	17	18	22	30
Antall studenter på nettbaserte og desentraliserte utdanninger	2 610	2 310	3 170	2 898	3 269	3 200	3 000
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	170	210	253	252	257	250	220
Andel internasjonalt samforfatterskap	38 %	41 %	43 %	46 %	50 %	51%*	55 %
Andel administrative stillinger av totalt antall årsverk	26 %	25 %	25 %	24 %	24 %	24 %	23 %

*Foreløpige resultater for 2024.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

5.3 Universitetets profil og videre ambisjoner

INN sendte i desember 2022 søknad om akkreditering som universitet, og har i den forbindelse kartlagt og beskrevet universitetet inngående faglig, organisatorisk og administrativt. I søknaden om akkreditering som universitet foreligger det i kapittel 2.4 (s.16) en beskrivelse av videre ambisjoner ved institusjonen og i kapittel 3.2.1 (s. 18) en beskrivelse av bakgrunn for og kjennetegn ved dagens profil.

5.3.1 Kjennetegn ved dagens profil

INN har definert sin overordnede profil i sin regionale tilhørighet og er en sentral bidragsyter for utviklingen i Innlandet. Med utgangspunkt i nyskapende og relevant forsknings- og utviklingsarbeid, tilbys utdanninger som møter brede behov i samfunnet.

Innlandet er en region med lavt utdanningsnivå sammenlignet med landsgjennomsnittet. Livslang læring og fleksible utdanninger er derfor spesielt viktig slik at flest mulig sikres god tilgang til universitetets utdanninger. INNs profil kjennetegnes gjennom lav terskel for å ta høyere utdanning med en større andel tilbud på lavere grads nivå.

Som en regional kraft er samarbeid med omverdenen essensielt, og gjenspeiles bl.a. i den omfattende etter- og videreutdanningsporteføljen.

INN tilbyr nødvendig kompetanse for å opprettholde og videreutvikle en moderne velferdsstat. Store profesjonsutdanninger innen lærerutdanning, helse-, sosial- og velferdsfag, økonomi, administrasjon og ledelse definerer i stor grad kompetanseprofilen i fagmiljøene.

5.3.2 Videre ambisjoner

INN har i universitetssøknaden vist at den faglige aktiviteten både har et omfang og en kvalitet som innfrir kravene til en status som universitet. I veien videre skal INN bygge videre på de særtrekkene nevnt over, som for eksempel å ha fleksible tilbud av høy kvalitet for å sikre tilgang til utdanning for flest mulig.

For å oppnå de ambisiøse målene for å være et universitet skal INN i særdeleshet:

- Øke forsknings- og KU-aktiviteten av høy kvalitet per faglige årsverk
- Ha tverrfaglige forskningssatsinger på tvers av fakulteter
- Videreutvikle samhandlingen i internasjonale nettverk og med utvalgte samarbeidspartnere
- Vektlegge relevans i FoU og utdanning

Videre skal INN utvikle kompetanse som fremmer bærekraftig samfunnsutvikling og grønn omstilling. FNs bærekraftsmål skal være felles plattform for utdanningsporteføljen, forskning og universitetets drift, og fagmiljøene skal sikre at studentene tilegner seg kompetanse som bidrar til mer bærekraftig samfunns- og arbeidsliv.

5.3.3 Universitetets faglige toppspisser

Universitetet har seks doktorgradsprogrammer som er den faglige paraplyen for det meste av universitetets aktivitet. Sorteringen er gjort ut ifra ph.d.-områdene med de fagområdene som danner grunnlaget for akkrediteringen.

- PROFF
 - De rammeplanstyrte lærerutdanningene

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

- HELVEL
 - Helse- og sosialfagene
- AØB
 - Skog- og utmarksfag
 - Bioteknologi
- INTOP
 - Økonomi-, organisasjon-, ledelses- og innovasjonsfagene
- FILMART
 - Filmutdanningene
- BUK
 - Sosialfagene og disiplinpedagogikk

5.3.4 Strategiske fremtidsbilder 2021 – 2026

Strategien består av fire fremtidsbilder der de tre første omtales med en konkretisering. Det fjerde fremtidsbildet defineres mer som et mål som innebærer fokus på at organisasjonen, kompetansen, strukturen o.l. er innsatsfaktorer som er essensielle for å lykkes med kvalitet i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, formidling og undervisning.

Regional kraft og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst

Målbeskrivelsen har ingen prioriteringer av enkelte fagområder, hvilket innebærer at det i konkretiseringen skal konsentreres rundt de fagområdene som er nevnt i den generelle konkretiseringen over.

I beskrivelsen er det pekt på noen områder som da vil være viktig å belyse innenfor universitetets prioriterte fagmiljøer:

- Innovasjon og kunnskapsutvikling i samarbeid med omverdenen for bedre tjenester i offentlig sektor, og at næringsklynger utvikler nye produkter, tjenester og arbeidsplasser.
- Bærekraftsmålene til FN ligger til grunn.
- Arbeidslivskontakten er god, og studentene er kjent med arbeidslivet i Innlandet.

Forskningsbasert utdanning for hele livet

Profesjons-, yrkesrettede og kunsthøgskoleutdanninger er prioriterte utdanninger i porteføljen.

Forskningsvirksomheten konsentreres om kjerneområdene i utdanningene.

Nasjonalt ledende innen livslang læring, og audiovisuelle virkemidler benyttes i formidling og læring.

For øvrig er det generelle beskrivelser om at alle studier er solide og relevante med høy kvalitet. Et inkluderende studiemiljø med kort vei mellom studenter og medarbeidere. Samt at INN-kandidatene er godt forberedt til fremtidens samfunns- og arbeidsliv.

Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Målbeskrivelsen har ingen prioriteringer av enkelte fagområder, hvilket innebærer at det i konkretiseringen skal konsentreres rundt de fagområdene som er nevnt i den generelle konkretiseringen over.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Universitetets ph.d.-programmer ligger til grunn for prioriteringen av forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, og forskergruppene samarbeider tett med omverdenen og lykkes med å skaffe finansiering fra eksterne kilder.

Størstedelen av forskningen har en tydelig anvendt og relevant dimensjon, og holder høy internasjonal kvalitet.

Publikasjoner og forskningsdata er åpent tilgjengelig.

5.3.5 Utviklingsavtalen 2023 – 2026

Utviklingsavtalene har som formål å bidra til tydelige institusjonsprofiler og god arbeidsdeling i sektoren. Differensiert styring gjennom utviklingsavtalene skal legge til rette for at institusjonene kan ivareta sitt samfunnsoppdrag og svare på nasjonale, regionale og lokale behov.

Utviklingsavtalen består av fire målformuleringer som ligger tett opp til fremtidsbildene i strategien, med unntak av at livslang læring har blitt løftet frem som et eget fokusområde. Videre ligger det 12 styringsparametere tilknyttet målformuleringene der det konkretiseres noe, men det er ikke gjort en vektning mellom de ulike styringsparameterne mtp. hva som er viktigst.

Den generelle konkretiseringen ovenfor er derfor fortsatt gjeldende som en gjennomgående prioritet når en skal lese universitetets utviklingsavtale.

Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet

Målbeskrivelsen har ingen prioriteringer av enkelte fagområder, hvilket innebærer at det i konkretiseringen skal konsentreres rundt de fagområdene som er nevnt i den generelle konkretiseringen over.

Styringsparametere:

1. Videreutvikle forsknings- og KU-aktivitet av høy internasjonal kvalitet i samspill med samfunns- og arbeidsliv
2. Styrke arbeidet med åpen forskning
3. Vitenskapelige ansatte og studenter tar aktivt del i samfunnsdebatten

Forskningsbaserte profesjons- og yrkesrettede utdanninger med høy utdanningskvalitet

Til styringsparameterne fire og fem gjelder konkretiseringen ovenfor, mens det tydeliggjøres noe mer fokusområder i styringsparameterne seks og sju.

Styringsparametere:

4. Legge til rette for et bredt studentengasjement
5. Fremme et globalt og interkulturelt perspektiv gjennom internasjonal mobilitet og samhandling
6. Utvikle fremragende og innovative profesjons- og yrkesrettede utdanninger som svarer på morgendagens kompetanse- og kapasitetsbehov i helse-, omsorgs, og utdanningssektoren
7. Styrke utviklingen av fremtidige fortellere gjennom forskning, utdanning og kunstnerisk utviklingsarbeid innenfor film, TV og spill

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Pådriver for livslang læring

Målbeskrivelsen har ingen prioriteringer av enkelte fagområder, hvilket innebærer at det i konkretiseringen skal konsentreres rundt de fagområdene som er nevnt i den generelle konkretiseringen over.

Styringsparametere:

8. Videreutvikle konsepter for livslang læring av høy kvalitet i samspill med samfunns- og arbeidsliv
9. Utvikle fleksibel utdanning på emne og delemnenivå

En regional kraft i Innlandet, og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst

Målbeskrivelsen har ingen prioriteringer av enkelte fagområder, hvilket innebærer at det i konkretiseringen skal konsentreres rundt de fagområdene som er nevnt i den generelle konkretiseringen over.

Styringsparametere:

10. Styrke kontakten med samfunns- og arbeidsliv gjennom videreutvikling av regionale og nasjonale nettverk og internasjonale nettverk og samarbeidspartnere
11. Videreutvikle fysisk og teknisk infrastruktur som legger til rette for at fremtidsrettet utdanning, innovasjon og forskning skapes sammen med samfunns- og arbeidsliv
12. Sammen med partnere øke kompetansen og formidlingen om bærekraftige lokalsamfunn

5.3.6 Handlingsplaner

Universitetet har noen tematiske områder som skal gjelde gjennomgående for INNs aktivitet. Områdene er fulgt opp med egne handlingsplaner som går nærmere inn på ulike tiltak som kan gjennomføres for å øke aktiviteten og legge rammene for hvordan universitetet opptrer og operasjonaliserer arbeidet.

Handlingsplanene tar ikke utgangspunkt i spesielle fagområder ved INN, og er dermed ikke retningsgivende i hvilke fagområder som skal prioriteres. Hvilket innebærer at det er den generelle konkretiseringen som er gjeldende for prioritering også innenfor handlingsplanene.

INN har følgende handlingsplaner (delstrategier):

- Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid
- Internasjonalisering – *Møte og påvirke verden*
- Bærekraft

Utarbeide en handlingsplan for livslang læring er ett av tiltakene knyttet til utviklingsavtalen.

5.4 Årsrapporter

Avsnittet omhandler hovedmomentene fra styrets beretning som sier noe om viktige aktiviteter, profil og strategi, årets resultater og prioriterte områder for utvikling av INN.

5.4.1 Styrets beretning 2023

Styret omtaler de viktigste aktivitetene gjennom strukturelle grep og prosesser:

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

- Fusjonen mellom AMEK og Dnf skal legge grunnlag for positive samspill slik at INN kan ivareta det nasjonale ansvaret for kunstfaglig film- og fjernsynsutdanning.
- Ph.d.-programmene er de faglige spissene, og styret er fornøyd med en god start på FILMART og HELVEL. I tillegg nevner styret INTOPs pågående breddeevaluering, og at BUK er under avvikling.

Videre peker styret på universitetets profil og strategi gjennom:

- En nasjonal satsing på livslang læring
- Antall studietilbud og studenter i fleksible utdanninger
- Samarbeidspartnere som ønsker å bidra til å opprettholde desentrale tilbud

Om årets resultater er det førstekompetanse, akkvisisjonsarbeid og fleksible utdanninger som trekkes frem positivt. Samtidig peker styret på en bekymring for rekrutteringen til lærer- og sykepleieutdanningene.

Til slutt har styret følgende 6 prioriterte områder i 2024 for videre utvikling av INN:

- Tilpasse organisasjonen til nye krav og rammebetingelser (UH-loven, ny finansieringsmodell, ATO, dimensjonering av studieporteføljen og tillitsreformen)
- Øke rekrutteringen til lærerutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene
- Styrke arbeidet i forskningen gjennom å videreutvikle forskningsstøtten, særlig rettet mot økt deltakelse i Horisont Europa og prosjekter finansiert av NFR
- Fortsette arbeidet med samarbeid med nasjonale og internasjonale aktører innenfor rammene av ansvarlig samarbeid og sikkerhet
- Arbeid med å danne nytt fakultet etter sammenslåingen av DNF og AMEK
- Utarbeide revidert forslag til utvikling av studiestedene Hamar, Lillehammer og Blæstad

5.4.2 Styrets beretning 2024

Prioriterte områder for utvikling av INN:

- Utfordringsbildet og mulighetene ved å være et universitet
- Grønn omstilling
- Økt studentmedvirkning
- Videre arbeid med forskningskvalitet og tilslag av eksterne forskningsmidler
- Fremheve og styrke INN sine fortrinn som universitet

5.5 Konkretisering av styringsdokumenter

En del av omstillingsprosjektets mandat handler om å konkretisere og smalne det strategiske perspektivet for å bedre kunne prioritere enkelte områder ved INN. Den økonomiske situasjonen ved INN gjør det vanskelig å prioritere innenfor dagens brede strategi, der all aktivitet kan høre hjemme.

At prosjektet skal utforme en tydeligere konkretisering av strategien og en definert smalere portefølje har blitt utfordret i løpet av prosessen. Prosjektet ba om styringsgruppas råd den 10.12.24, da et slikt arbeid er krevende og tidsfristene var stramme. Styringsgruppa konkluderte med at mandatet var gjeldende, men at tidsplanen kunne revideres noe. Omstillingsprosjektet har dermed laget forslag til en metodikk for vurdering/kategorisering av fagområdene ved de ulike fakultetene.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Vurdering/kategorisering gjøres på fakultetsnivå ut ifra et felles grunnlag som prosjektet har utarbeidet i dette avsnittet. Det er tildelingsbrevet som er INNs oppdrag fra Kunnskapsdepartementet og som er direkte styrende for vår aktivitet. Utviklingsavtalen inngår som en viktig del av tildelingsbrevet, og er det Kunnskapsdepartementet tar utgangspunkt i når de vurderer INNs bidrag til sektormålene.

Omstillingsprosjektet har laget forslag til en metodikk for vurdering/kategorisering av fagområdene ved de ulike fakultetene, og omstillingsprosjektet anbefaler at fakultetene gjør en gjennomgang av sin portefølje med en slik kategorisering. Fakultetenes arbeid bør diskuteres i ledergruppen ved INN, og vil kunne være grunnlag for prioriteringer. Samtidig vil en slik øvelse være viktig med tanke på å definere nåsituasjonen i INNs strategi, og være et utgangspunkt for arbeidet med ny strategisk plan og utviklingsavtale.

Prinsippet om rammestyring av fakultetene gjelder, og ethvert fakultet er ansvarlig for å tilpasse sin aktivitet innenfor de økonomiske rammene som er gjort disponibelt via styrets vedtak.

Det foreslås tre nivåer i en kategorisering av fagmiljøer. Kategoriseringen er ikke et uttrykk for kvalitet i utdanningene, forskningen, kunstnerisk utviklingsarbeid eller formidling, og viser kun et bilde av hvorvidt fagmiljøet/studieprogrammet er av en slik karakter at det spesifikt nevnes i de styrende dokumentene. Kategoriseringen uttrykker heller ikke hvorvidt fagmiljøet er viktig for arbeids- og samfunnsliv, da det er flere fagmiljøer som er viktige grunnsteiner i enhver virksomhet som ikke særskilt omtales som prioriteringer i de styrende dokumentene.

5.5.1 Metode for kategorisering av fagområder ved INN

Omstillingsprosjektet legger i hovedsak tildelingsbrevet til grunn for sin tolkning når ulike fagmiljøer/studieprogrammer er kategorisert. I tillegg er det blitt sett mot utsynsmeldingen og langtidsplanen for høyere utdanning og forskning.

Omstillingsprosjektet har lagt følgende kategorisering til grunn, og anbefaler at denne metodikken anvendes og videreutvikles i INN:

1. Klar og tydelig tilknytning til alle de styrende dokumentene
2. Indirekte tilknytning til de styrende dokumentene, eller en klar og tydelig tilknytning i kun ett av de styrende dokumentene
3. Utydelig tilknytning til, eller ikke spesifikt nevnt i, de styrende dokumentene

Tabell 7. Prioriterte fagområder/tema i styrende dokumenter (i tilfeldig rekkefølge).

Utsynsmeldingen	LTP for høyere utdanning og forskning	Utviklingsavtalen / strategi
Helse	Hav og kyst	Profesjons- og yrkesrettede fag
IT	Helse	Film, TV og spill
Grønne skiftet	Klima, miljø og energi	
Lærer	muliggjørende industrielle teknologier	
	Samfunnssikkerhet og beredskap	
	Tillit og fellesskap	

Innenfor begrepene helse og lærer i utsynsmeldingen menes de fagmiljøene med studieprogrammer som er rammeplanstyrte profesjonsutdanninger jf. boks 1.1.

Rammeplanstyrte utdanninger under Kunnskapsdepartementet, s. 15 i [profesjonsmeldingen](#).

Likeledes defineres profesjons- og yrkesrettede fag i styringsparameteren i INNs utviklingsavtale.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Forventninger innenfor de ulike kategoriene

Hvert enkelt fakultet skal drive sin aktivitet innenfor de rammer som universitetsstyret bestemmer, jf. kap. 3.1.2 *Prinsippet om rammestyring og delegerte fullmakter*. Det vil si at fakultetene selv må vurdere om de har økonomiske rammer til den aktiviteten de har samlet sett, uavhengig av kategorisering. Kategoriseringen kan anvendes som en metodikk for prioriteringer og fremtidige retningsvalg innenfor fakultetets økonomiske rammer.

Kategori 1

Det forventes at aktiviteten drives effektivt og at det arbeides for å ha en økonomisk balanse basert på inntekter som skapes i fagmiljøene (studiepoeng og eksterne inntekter). Det kan være enkelte fagmiljøer som subsidierer denne aktiviteten om nødvendig, eller at bevilgningen som ikke er direkte produksjonsavhengig kan anvendes.

Kategori 2

Det forventes at økonomien er i balanse basert på inntekter som skapes i fagmiljøene (studiepoeng og eksterne inntekter), samt at en vurdering av investeringer i spesialtilpasset infrastruktur gjøres særskilt ved hvert fakultet.

Kategori 3

Det forventes at økonomien er positiv basert på inntekter som skapes i fagmiljøene (studiepoeng og eksterne inntekter). Det er dermed en forventning om at fagmiljøene skal bidra til å finansiere andre fagområder ved fakultetet, og at andre fagmiljøer ikke økonomisk subsidierer fagområdene i denne kategorien. En vurdering av investeringer i spesialtilpasset infrastruktur gjøres særskilt ved hvert fakultet.

5.5.2 Anbefaling fra prosjektet

Fakultetene gjennomfører en kategorisering basert på ovenstående metodikk for sine fagområder, og forankrer denne internt i fakultetet og med institusjonsledelsen.

Kunnskap om, og en tydelighet rundt, hvordan de ulike fagmiljøene har en "plass" i dagens styrende dokumenter vil være nyttig. Både med tanke på å finne frem til riktige prioriteringer, men også for å gi et bilde av eventuelle svakheter med dagens strategi og utviklingsavtale som bør vurderes i ny strategiutforming. Kategoriseringen vil danne grunnlag for fakultetenes prioriteringer i langtidsplanperioden, og gi institusjonen et utgangspunkt for arbeidet med ny strategisk plan og utviklingsavtale.

6 Organisering og kostnader knyttet til Universitetsadministrasjonen

Arbeidet i delprosjekt administrasjon ble gjort i to prosjekter, hvor det første prosjektet gjennomførte en kompetanse- og ressurskartlegging av INNs administrative ressurser. Det andre prosjektet ble gitt i oppgave å beskrive tiltak som kan bidra til en mer effektiv ressursbruk av INNs administrative ressurser, med grunnlag i 1) kompetanse- og ressurskartleggingen, 2) arbeidet med digitalisering i INN og 3) anbefalingene fra den administrative evalueringen, faglinjenes arbeid (FoU, HR og Samfunnskontakt), ny funksjonsbeskrivelse i UA og andre analyser og benchmarkinger.

Med INNs administrative ressurser menes administrativt tilsatte i universitetsadministrasjonen, både de som har tilhørighet til et fakultet og de som har tilhørighet til institusjonsleddet.

6.1 Kunnskapsgrunnlag

Kunnskapsgrunnlaget er ment som en kort introduksjon for å sette leseren inn i de temaene som prosjektet har diskutert og vurdert i prosessen. Det er ikke et uttømmende kunnskapsgrunnlag, da prosjektet ikke har gått bredt ut i organisasjonen for å hente inn opplysninger, noe som kunne ført til unødig usikkerhet.

6.1.1 Dagens organisering

INN har i dag ulik organisering i ulike faglinjer. Fakultetene har produksjonen og har resultatansvar for denne, mens de seks administrative faglinjene håndterer eksterne interessenter (Kunnskapsdepartementet, NOKUT, Riksrevisjonen og andre), og er kombinert premissgiver og tjenesteleverandør til fakultetene.

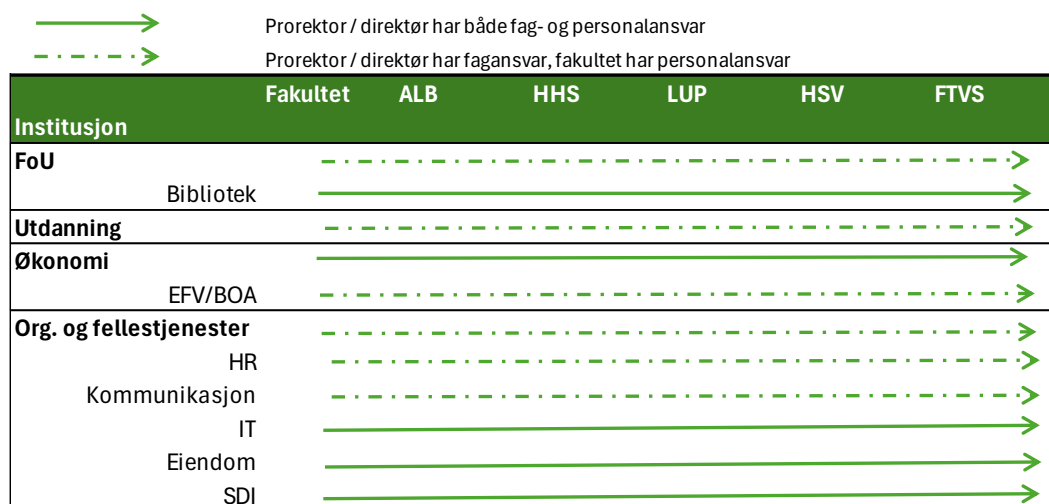
Hos INN har enkelte administrative faglinjer og seksjoner både fagansvar og personalansvar. Ressursene som yter tjenester og støtte til fakultetene er kombinert dedikerte ressurser og ressurser som støtter fakultet ut fra kompetanse, behov og annet. Et eksempel er økonomifaglinjen (med unntak av enkelte prosjektøkonomer som er tilsatt på fakultet).

Andre administrative faglinjer er hybrider, hvor deler av faglinjeressursene er plassert i sentralleddet, mens andre er plassert i fakultetene. Eksempler her er HR og Utdanning.

I figuren under har faglinjer og enheter med heltrukken linje sentralisert personalansvar, uavhengig av om ressursene er fysisk plassert sentralt eller hos fakultetene. En slik plassering innebærer at ressursene kan være dedikerte til et eller flere fakultet. Stiplede linjer viser der hvor fagansvaret er sentralt, men personalansvaret er plassert i en kombinasjon av sentralt og hos fakultetene.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Figur 7. Organisering av UA (gjeldende fra 01.08.2025).



6.1.2 Benchmarking

Nedenfor presenteres statistikk knyttet til administrativ ressursbruk for INN og utvalgte institusjoner⁴ i sektoren. De utvalgte institusjonene er de «nye» universitetene, som ofte benyttes som sammenligning på en rekke nøkkeltall. Data er hentet fra *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2024* og fra *Database for statistikk om høyere utdanning (DBH)*. Sektortallene for 2024 er ikke klare og derfor markert grått i tabellene.

Tabell 8 viser utviklingen i faglige stillinger av totalt antall årsverk (UN1-UN4⁵). Antall faglige årsverk av totalt antall årsverk har økt frem til 2022-2023, for så å falle noe i 2024. INN er institusjonen med den tredje høyeste andelen faglige årsverk i 2024, og er den institusjonen som har hatt størst vekst i andelen faglige årsverk.

Tabell 8. Andel årsverk i faglige stillinger av totalt antall årsverk i perioden 2020-2024.

Andel årsverk i faglige stillinger av totalt antall årsverk						
	2020	2021	2022	2023	2024	Endring 20-24
NU	64,9	64,0	63,3	63,7	64,2	-1,0 %
OsloMet	64,6	65,3	65,4	65,2	64,9	0,4 %
UiA	63,9	64,8	64,7	63,0	62,0	-3,0 %
UiS	63,4	63,8	64,2	65,2	65,1	2,7 %
USN	67,1	68,6	69,1	68,4	67,2	0,1 %
HVL	69,5	70,2	70,7	70,2	69,8	0,4 %
INN	63,4	64,9	66,4	66,2	65,9	3,9 %
Statlige inst.	62,9	63,2	63,3	62,7		

Tabell 9 viser andelen årsverk i administrative stillinger av totalt antall årsverk. Antallet administrative årsverk var per oktober 2024 308. Av disse var 26,5 årsverk prosjektledere ved Senter for livslang læring (SELL) ved HHS og LUP, som i hovedsak bedriver faglig virksomhet. Korrigerer man for disse, hadde INN en andel på 22,3 % i 2024. INN har den største prosentvise

⁴ NU = Nord Universitet, UiA = Universitetet i Agder, UiS = Universitet i Stavanger, USN = Universitet i Sørøst-Norge, HVL = Høgskolen på Vestlandet

⁵ Undervisnings- og forskerstillinger (UN1), utdanning- og rekrutteringsstillinger (UN2), faglig-administrative lederstillinger (UN3), andre undervisnings-, forsknings-, og formidlingsstillinger (UN4)

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

reduksjonen i perioden, med en nedgang på 6 %. Om man korrigerer for SELL er nedgangen 8,1 %.

Tabell 9. Andelen årsverk i administrative stillinger av totalt antall årsverk i perioden 2020-2024.

Andel årsverk i administrative stillinger av totalt antall årsverk						
	2020	2021	2022	2023	2024	Endring 20-24
NU	25,0	25,7	25,6	25,7	25,5	2 %
OsloMet	28,6	28,2	28,1	28,6	29,0	1 %
UiA	25,6	25,4	26,2	27,6	28,3	11 %
UiS	25,2	24,1	23,6	23,2	24,2	-4 %
USN	24,0	22,9	22,6	23,2	24,2	1 %
HVL	23,6	23,2	23,1	23,0	23,4	-1 %
INN	26,0	25,0	24,4	24,3	24,5	-6 %
Statlige inst.	23,3	23,1	23,2	23,6		

Tabell 10 viser antall faglige årsverk (UN1-UN4) per administrative årsverk (AD1-AD2⁶). Det finnes ingen fasit på hva forholdstallet bør være, men gir en indikasjon på forskjeller blant institusjonene og utviklingen i perioden. INN har hatt en vesentlig økning i forholdstallet siden 2020, men går noe ned i 2024, tilsvarende de andre institusjonene.

Tabell 10. Antall faglige årsverk per administrative årsverk.

Antall faglige årsverk per administrative årsverk					
	2020	2021	2022	2023	2024
NU	2,59	2,49	2,48	2,48	2,52
OsloMet	2,26	2,32	2,32	2,28	2,24
UiA	2,49	2,55	2,47	2,28	2,19
UiS	2,52	2,65	2,72	2,81	2,69
USN	2,79	3,00	3,06	2,94	2,79
HVL	2,94	3,02	3,06	3,05	2,98
INN	2,44	2,60	2,72	2,73	2,69
Statlige inst.	2,7	2,73	2,73	2,65	

6.2 Anbefalte tiltak

Omstillingsprosjektet mener det er tre hovedtiltak som bør iverksettes for å sikre en mer effektiv ressursbruk av INNs administrative ressurser: 1) Økt grad av sentralisering med desentralisert plassering (desentraliserte fellestjenester), 2) økt grad av automatisering og digitalisering og 3) systematisk arbeid med kontroll og styring i faglinjene. Nedenfor følger en vurdering av de ulike tiltakenes risikoer, gevinster og anbefalinger til implementering/videre arbeid.

6.2.1 Økt grad av sentralisering med desentralisert plassering (desentraliserte fellestjenester)

Omstillingsprosjektet mener økt grad av sentralisering, med desentralisert plassering av administrative ressurser, er avgjørende for å oppnå en mer effektiv ressursbruk. Det innebærer å i større grad legge fag- og personalansvar og styringsrett til administrative ressurser til faglinjen. Det betyr at administrativt ansatte er fysisk plassert og tett på de enhetene de skal levere

⁶ Lederstillinger (AD1), administrative stillinger (AD2)

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

tjenester til, men de er underlagt faglinjeledelsen på institusjonsnivå. Tiltaket ble sterkt anbefalt i prosjektet *Evaluering av administrativ organisering ved HINN* som ble gjennomført i 2022, men ble ikke gjennomført, delvis på grunn av motstand fra flere fakulteter. Omstillingsprosjektet anerkjenner denne motstanden, men mener at organisasjonen er moden for endring.

Gitt behovet for å redusere den totale ressursbruken knyttet til administrative tjenester, er det avgjørende å se de administrative tjenestene under ett. Et nedtrekk i bevilgningen til UA (sentraladministrasjonen), uten at det gjøres strukturelle grep, vil gi redusert kvalitet og mer administrative oppgaver å løse for fakultetene. Omstillingsprosjektet mener derfor at behovet for å i større grad legge personalansvar og styringsrett til faglinjene forsterkes, om INN ønsker å redusere den administrative andelen. USN og HVL, med lavest andel administrasjon blant de sammenlignbare institusjonene, har tilsvarende organisering, kalt «desentraliserte fellestjenester».

Delprosjekt administrasjon har gjennomført en ressurs- og kompetansekartlegging av INNs administrasjon, hvor ledere på institusjons- og fakultetsnivå blant annet har vurdert behov for fremtidig kompetanse. Samtlige fakulteter og avdelinger har behov for ny kompetanse i årene som kommer. Gitt den økonomiske situasjonen må kompetansen utvikles internt og utnyttes effektivt, på tvers av faglinjer og fakulteter/UA. Videre fremstår det som helt nødvendig å se de samlede administrative ressursene under ett, for å sørge for likeverdige tjenester uavhengig av fakulteters økonomiske situasjon. Samtidig som det er behov for ny kompetanse, er det også mindre behov for eksisterende kompetanse. Dvs. at det finnes et handlingsrom til å kunne møte kompetansegapet om INN klarer å styre og utvikle ressurser i ønsket retning.

Omstillingsprosjektet vurderer at det i dag er en utfordring i organiseringen av ansvars- og arbeidsfordelingen mellom faglinjer og fakulteter og den ressursfordeling som følger av denne. UA (fellesadministrasjonen) har et gjennomgående fagansvar, som innebærer ansvar for overordnet fokus, retning og kvalitet, mens fakultetsledelsen har et helhetlig resultatansvar som innebærer ansvar og myndighet til å styre den administrative ressursbruken. Arbeidsgruppen mener dette fører til uklarhet om hvem er ansvarlig for kvalitet i leveransene. Manglende leveranse fra UA gjør at fakultetene selv bemanner opp og utvikler løsninger separat, noe som resulterer i dobbeltarbeid, ulik praksis og ineffektiv ressursbruk. Fakultetenes autonomi begrenser UAs mulighet til helhetlig ressursfordeling, noe som fører til suboptimalisering og varierende tjenestekvalitet. Videre utløser det konflikt mellom UA og fakultetene rundt ressursprioritering, hvor fakultetenes autonomi påvirker overordnet mulighet for ressursfordeling mellom de ulike funksjonsområdene.

Ulikheten forsterkes av fakultetenes varierende økonomiske handlingsrom. Fakulteter med større økonomiske ressurser prioriterer mer ressurser til administrasjon enn de med mindre handlingsrom, selv om behovet for tjenester i stor grad er likt på tvers av fakultetene. Dette fører til ulik praksis og tjenestetilbud. Dette gjør det vanskelig for faglinjeledere å ha oversikt over det totale ressursbehovet og kvalitet i leveransene.

6.2.1.1 Hvordan kan tiltaket føre til en mer effektiv ressursbruk?

Nedenfor følger arbeidsgruppens vurdering av hvilke effekter en sentralisering med desentralisert plassering kan gi:

- *Mer likeverdige tjenester* - Det er i dag ulikt tjenestetilbud hos fakultetene. En tydelig styringsrett vil gi økt fleksibilitet til å disponere ressurser der det er behov, og reduserer

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

sårbarheten der hvor f.eks. sykdom hos én person kan gjøre at arbeid stopper opp eller overlates til andre uten tilstrekkelig kompetanse.

- *Bedre utnyttelse av ressursene* - Ved å samle administrative ressurser kan organisasjonen utnytte kompetanse og kapasitet mer effektivt. Dette reduserer overlappende oppgaver og sikrer at riktig kompetanse brukes der den trengs mest.
- *Reduserte koordineringskostnader* - Dagens organisering med doble styringslinjer og uklare grensesnitt fører til mye tid brukt på avklaringer og koordinering. En samling av ressursene kan forenkle styringsstrukturen, redusere misforståelser og gjøre det lettere å gjennomføre arbeidsprosesser på en enhetlig måte.
- *Standardisering og kvalitetssikring* - Når administrative funksjoner samles, kan arbeidsprosesser, rutiner og verktøy standardiseres. Dette sikrer høyere kvalitet på tjenestene, reduserer feil og skaper mer forutsigbare arbeidsprosesser for både ansatte og brukere.
- *Styrket strategisk utvikling* - Når administrative ressurser frigjøres fra operativt og koordinerende arbeid, kan mer tid brukes på strategisk arbeid, tjenesteutvikling og forbedringer i organisasjon. Dette gjør det mulig å forbedre tjenester, implementere nye digitale løsninger og jobbe mer målrettet mot organisasjonens mål.
- *Langsiktig og helhetlig kompetanseutvikling* - Styringsrett vil gi kontroll over hvilken kompetanse som tilsettes i faglinjen og hvordan denne er komplementær til faglinjen for øvrig. Det gir både bedre bredde og dybde i INNs totale administrative ressurser. Kompetanse- og ressurskartleggingen er tydelig på at det fremover blir mer behov for spesialistkompetanse, som i stor grad må kunne benyttes på tvers av faglinjer og fakulteter.

6.2.1.2 Risikovurdering

Risikovurderingen baserer seg på de fire områdene i funksjonsbeskrivelsen for universitetsadministrasjonen: *Pålitelig tjenesteleverandør, proaktiv pådriver for utvikling, strategisk rådgiver og premissleverandør og kompetent kvalitetssikrer.*

Pålitelig tjenesteleverandør: UA skal utvikle og levere forpliktende, likeverdige og brukerorienterte tjenester. Fakultetene har tidligere hatt motstand mot desentraliserte fellestjenester da de ikke har vært trygge på at deres behov blir prioritert og tjenester levert. Omstillingsprosjektet mener det er en viss risiko knyttet til UAs rolle som pålitelig tjenesteleverandør med økt grad av sentral styring av ressursene, spesielt om den administrative andelen skal reduseres. Risikoen er knyttet til om faglinjene evner å tilby tjenester, til rett tid, som er tilpasset fakultetenes behov og i henhold til brukernes forventninger. I dag har mange av de administrativt ansatte på fakultet arbeidsoppgaver som går på tvers av fagområder. Med en samlet styring av ressursene vil de ansatte få noe mer spesialiserte oppgaver og en tydeligere faglinjetilhørighet. Faglinjene må i en overgang prioritere ressurser til kompetanseheving og opplæring, noe som kan gå ut over tjenestene.

Generelt vil en reduksjon i antallet administrativt ansatte medføre en risiko for lavere kvalitet på tjenester og økt administrativ belastning for de faglige ansatte.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Tiltaket vil stille større krav til faglinjene og en tydeliggjøring av forpliktelser i tjenesteavtaler. Videre må det etableres arbeidsprosesser, retningslinjer og rutiner som sikrer enhetlig praksis og likeverdige tjenester til alle enheter/fakulteter. Digitalisering og automatisering må prioriteres. Omstillingsprosjektet mener tiltaket bør følges opp med kontinuerlig evalueringer for å vurdere om tjenestene som leveres er i henhold til tjenesteavtalene.

Proaktiv pådriver for utvikling: UA skal kontinuerlig utvikle den administrative virksomheten og være pådriver for å realisere mål og resultater. Om brukerne mener tjenestene ikke er i henhold til forventningene er det en risiko for at oppfølging og koordinerende arbeid går utover utviklingsarbeid. Det er videre en viss risiko knyttet til utviklingsarbeid i forbindelse med implementering av tiltaket, hvor det vil kreve ressurser for å håndtere en overgang for ansatte. Med desentraliserte fellestjenester vil enkelte ledere oppleve økt oppmerksomhetsspenning, som potensielt kan redusere kapasitet til å drive utviklingsarbeid.

Med desentraliserte fellestjenester vil faglinjelederne ha styringsrett, og med det kontroll over hvilken kompetanse som tilsettes i faglinjen og hvordan denne er komplementær til faglinjen for øvrig. Kompetanse- og ressurskartleggingen er tydelig på at det fremover blir mer behov for spesialistkompetanse, som i stor grad må kunne benyttes på tvers av faglinjer og fakulteter. Omstillingsprosjektet mener at tiltaket totalt sett vil ha positiv påvirkning på UAs rolle som proaktiv pådriver for utvikling.

Strategisk rådgiver og premissleverandør: UA skal sørge for retning, sammenheng, kvalitet og implementering av strategi og planer, og styring av virksomheten. Som beskrevet over er det en risiko for at brukerne ikke er tilfreds med tjenestene som leveres, og at uforholdsmessig store ressurser går til koordinering og oppfølging, fremfor strategisk styring.

En sentral styring av ressurser vil likevel legge til rette for en mer helhetlig implementering av strategien, da det er bedre kontroll på de samlede administrative leveransene. Styringsinformasjon og rådgiving til beslutningstakere vil potensielt oppleves mer likeverdig, da ansatte i større grad vil følge de samme retningslinjene og rutinene.

Kompetent kvalitetssikrer: UA skal drive internkontroll og sørge for etterlevelse av lover og regler, samt drive kontinuerlig utvikling av kompetanse i tråd med behov og fagområdenes utvikling og trender. Tilsvarende som over er det en risiko for at arbeidet ikke blir prioritert om ressurser går til koordinering og oppfølging.

Som beskrevet under punktet *proaktiv pådriver for utvikling*, vil faglinjelederne ha styringsrett, og med det kontroll over hvilken kompetanse som tilsettes i faglinjen. Ledere kan med andre ord i større grad tilpasse de totale ressursene etter behov og utvikling på fagområdet.

6.2.1.3 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

INN hadde per oktober 2024 en andel administrativt ansatte på 24,5 %. Om INN skal ned på nivået til HVL, som har den laveste andelen av de sammenlignbare institusjonene, med 23,4 %, betyr det en reduksjon på 13,8 årsverk, gitt et totalt antall årsverk på 1 261. Korrigerer man i tillegg for årsverkene ved SELL, vil INN ha blant den laveste andelen i sektoren totalt sett.

Ved å i større grad samle styringen av de administrative ressursene forventer man at UA kan redusere overlappende oppgaver og unngå duplisering av ressurser og kompetanse. Dette, sammen med tiltaket om økt digitalisering og automatisering, gjør at UA kan utnytte kapasiteten mer effektivt. En reduksjon på 13,8 årsverk, tilsvarende ca. kr 13 mill., bør være realistisk uten at kvaliteten påvirkes i vesentlig grad.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

6.2.1.4 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Det er igangsatt et større arbeid med benchmarking av administrativ ressursbruk i INN og i sektoren, hvor man vil kunne se ressursbruk i faglinjer sammenlignet med andre institusjoner. Omstillingsprosjektet mener denne kartleggingen må benyttes i det videre arbeidet for å vurdere hvor det er størst potensiale for gevinstrealisering. Alle administrativt ansatte må tilhøre en faglinje(r) som har det overordnede faglige ansvaret for utøvelsen av arbeidet.

Når det gjelder implementering av desentraliserte fellestjenester danner tidligere arbeid i organisasjonen et godt grunnlag for å kunne iverksette tiltaket. Det er likevel noe forskjell på hva som er kartlagt i de ulike faglinjene, og omfanget av arbeid som må gjøres før implementering. Nedenfor følger omstillingsprosjektets overordnede anbefalinger til videre arbeid:

- Ny avdeling for Organisasjon og fellestjenester⁷ bør ha lik organisering av sine avdelinger /underenheter. Per i dag er enkelte enheter sentralisert, mens andre har ansatte med personaltilhørighet både på fakultets- og institusjonsnivå ref. figur 7.
 - Innenfor faglinjene HR og Samfunnskontakt er det i forbindelse med arbeidet med administrativ evaluering gjort et arbeid med å kartlegge og vurdere organisering. Omstillingsprosjektet mener det ikke er behov for større utredninger før en iverksetter desentraliserte fellestjenester.
- FoU-avdelingen har gjort et arbeid i faglinjen. Det bør likevel brukes noe mer tid på å kartlegge hvilke oppgaver/tjenester som bør håndteres av fakultet/UA.
- Utdanningsavdelingen bør gjøre en noe mer omfattende kartlegging. Dette er den største faglinjen i INN, med størst vekst i antall årsverk de senere årene.
- Økonomiavdelingen har i stor grad sentraliserte ressurser, med tydelig dedikerte ressurser til fakultetene. INN bør vurdere tilsvarende løsning for prosjektøkonomer som er tilsatt på fakultet.

Omstillingsprosjektet anbefaler at faglinjeledere igangsetter arbeidet med overgang til desentraliserte fellestjenester med støtte fra andre relevante faglinjer og i dialog med fakultetene.

Omstillingsprosjektet mener videre at HR-avdelingen må vurdere bruken av stillingskoder på SELL, for å sikre at den administrative andelen er reell, samt at tilsetting av ansatte som utøver faglig aktivitet behandles av ansettelsesutvalget med tilhørende kvalifikasjonskrav ved INN.

6.2.2 Økt grad av automatisering og digitalisering

I forbindelse med etableringen av *program for digitalisering og porteføljestyring* ble det i tillegg til en styringsmodell for prioritering av digitaliseringsprosjekter, påbegynt arbeid for etablering av et tjenesteutviklingsteam (tidligere prosesstøtte-team) for å sikre mer effektivitet i implementeringen av prosjektene. Arbeidet med prosesskartlegging og forbedring startet opp i forbindelse med planleggingen av nytt sak- og arkivsystem.

INN har ca. 345 saksbehandlingsprosesser hvor svært mange av disse antas å ha et effektiviseringspotensial. Eksempler på gevinstrealisering ved bruk av RPA⁸ i INN er saksbehandling av politiattester via kryptert nettskjema, klage på karakterfastsetting via

⁷ Bestående av HR-avdelingen, IT-avdelingen, Eiendomsavdelingen, Seksjon for dokumentasjons- og informasjonsforvaltning (SDI) og Kommunikasjonsavdelingen

⁸ Robotisert prosessautomatisering er en måte å automatisere prosesser slik at man frigjør ressurser til mer verdiskapende arbeid.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Studentweb og innføring av TOA (time- og oppdragsavtaler med digitalisert flyt). Det siste elementet for å få implementert hele TOA-løsningen er eksterne sensorer. Her var det i underkant av 2 500 avtaler og utbetalingsbilag i 2024. Det er anslått at tid brukt per transaksjon i dag er i overkant av en time. Med ny digital løsning i TOA anslås det minst en halvering av tid brukt⁹. Det innebærer en frigjøring av ca. 1 250 arbeidstimer i året, som et eksempel.

Det planlegges for flere prosessforbedringer innen HR og utdanningsavdelingen. Spesielt innen utdanning er det ventet at det kan hentes ut større gevinster både fordi utdanning alene står for nærmere 163 av saksbehandlingsprosessene i INN, og fordi mange av prosessene oppleves å ha en ineffektiv arbeidsflyt. INN er kjent med flere eksempler på automatisering ved Universitet i Oslo¹⁰

6.2.2.1 Risikovurdering

Pålitelig tjenesteleverandør: UA skal levere systemer som fremmer effektiv ressursutnyttelse og flyt i arbeidsprosesser. Økt grad av digitalisering og automatisering vil frigjøre kapasitet og bidra til mer effektiv ressursbruk. Det er likevel en risiko for at systemer som tas i bruk ikke er tilstrekkelig fleksible eller tilpasset organisasjonen, og dermed ikke løser de oppgavene som tidligere er håndtert av mennesker. Å integrere automatiserte løsninger med eksisterende systemer kan være teknisk utfordrende og tidkrevende. INN må kontinuerlig vurdere kostnad mot nytte i alle digitaliseringsprosjekter.

For å kunne implementere og vedlikeholde systemer kreves det spesialistkompetanse, samt generell teknologisk kompetanse i faglinjene. Det stilles dermed krav til at INN er tilstrekkelig rigget for denne omstillingen.

Proaktiv pådriver for utvikling: Økt grad av digitalisering og automatisering er et viktig virkemiddel for utvikling av virksomheten. Det er likevel en risiko for at INN ikke holder følge med utviklingen i bruk av digital teknologi og at systemer ikke er tilstrekkelig oppdatert. Selv om automatisering og digitalisering skal prioriteres, må INN kritisk vurdere alle nye systeminnkjøp, for å prioritere de som faktisk bidrar til økt måloppnåelse.

Strategisk rådgiver og premissleverandør: Automatisering og digitalisering er nødvendig for å gi tidsriktig og god styringsinformasjon til beslutningstakere. Det er likevel risiko for at faglinjer støtter seg for mye på systemer og at den personlige oppfølgingen ikke prioriteres. Automatisering vil redusere tidsbruk knyttet til repeterende prosesser, men vil ikke erstatte strategiske vurderinger og kreativ problemløsning.

Kompetent kvalitetssikrer: Automatisering innebærer ofte at mer data blir samlet inn og behandlet digitalt, noe som gjør virksomheten mer utsatt. Økt digitalisering vil dermed stille større krav til sikkerhetstiltak. Det er likevel en forventning om at økt automatisering vil redusere menneskelige feil, noe som gjør at INN kan bruke mindre tid på kontroll og mer på forebyggende og utviklende arbeid.

6.2.2.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

Digitalisering av arbeidsflyt og saksbehandling, samt implementering av RPA vil bidra til mer effektiv ressursbruk ved å redusere tid brukt på manuelle oppgaver. I tillegg vil standardisering og automatiserte prosesser øke kvalitet da det vil gjøres mindre feil. Tid til feilretting vil da også bli

⁹Tid på å avklare/finne sensor, kommunikasjon med sensor. TOA: lage kontrakt og honorarskjema, sende på godkjenning og utbetaling

¹⁰ [RPA - Robotisert prosessautomasjon - Universitetet i Oslo](#)

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

mindre. Digitale verktøy kan videre forbedre kommunikasjonen og samarbeidet mellom avdelinger, noe som kan styrke INNs samlede ytelse.

I kompetanse- og ressurskartleggingen var det tydelig en forventning i organisasjonen om at økt digitalisering vil bidra til færre manuelle oppgaver og dermed redusert behov for rene merkantile stillinger. INN har gjennom arbeidet i tjenesteutviklingsteamet under program for digitalisering og porteføljestyling, lagt til rette for å kunne forbedre og effektivisere arbeidsflyt og saksbehandling ved INN. Skal dette lykkes må det imidlertid organiseres med dedikerte ressurser til dette. Faglinjene må prioritere ressurser til effektivisering og utvikling av eksisterende og etter hvert nye prosesser.

Besparelser i tidsbruk ved automatisering av saksbehandlingsprosesser avhenger blant annet av volumet av gjentakende saker, alt i fra noen timer til et helt årsverk. Gitt det store antallet saksbehandlingsoppgaver i INN, vil man med økt grad av automatisering, sammen med annen effektivisering, på sikt kunne frigjøre kapasitet tilsvarende de 13,8 årsverkene beskrevet over.

6.2.2.3 Hvordan gevinstrealisere?

For å realisere gevinster er det viktig at INN utnytter det eksisterende tjenesteutviklingsteamet, og at teamet blir gitt tilstrekkelig tid og støtte til å drive arbeidet med automatisering og digitalisering. Omstillingsprosjektet er kjent med at det jobbes med en tydeliggjøring av teamets mandat. Mandatet må beskrive tydelige mål og planer, og ha en realistisk plan for gevinstrealisering. Teamets sammensetning må være tilpasset arbeidet som skal gjøres fremover.

Et velfungerende tjenesteutviklingsteam vil bidra til økt effektivitet, kvalitet og økonomiske besparelser, samtidig som det styrker den samlede ytelsen ved INN.

6.2.3 Systematisk arbeid med kontroll og styring i faglinjene

Tidligere arbeid med utvikling av INNs administrasjon peker på at det er en utfordring knyttet til hvordan faglinjer og institusjons- og fakultetsleddene er koordinerte og har informasjonsflyt seg imellom, hvordan strategi- og planarbeidet kunne hatt en tydeligere rød tråd i både kobling og prosess, fra INNs overordnede strategi og ut i organisasjonen, og hvordan styring og ledelse kan defineres og utøves på en tydeligere måte. Det er ikke en enhetlig forståelse om hva ledelse er og skal være i INN. Det er kultur for omkamper og kompromisser, og det er en uklarhet i balanse mellom gjennomgående fagansvar og styringsrett, spesielt i faglinjer der faglinjeledere ikke har personalansvar.

Anbefalingene fra delprosjekt administrasjon peker på tydeligere styring og ledelse som en suksessfaktor for en mer effektiv bruk av administrative ressurser, og for at desentraliserte fellestjenester skal gi ønsket endring. Omstillingsprosjektet mener det spesielt er behov for mer systematisk arbeid med styring og kontroll i faglinjene. Dette for å øke effektiviteten og for å prioritere ressurser i henhold til fremtidig behov og utvikling.

INN benytter i dag DFØs kvalitetsverktøy for å rapportere på universitetets internkontroll. Omstillingsprosjektet mener at alle faglinjer må benytte verktøyet mer systematisk for å oppnå bedre ledelse og styring i egen linje, samt få en tydeligere sammenheng mellom overordnede mål og strategier, og en mer effektiv ressursbruk i de enkelte faglinjer. Behovet forsterker seg med økt omstillingsbehov, hvor allokering av ressurser må prioriteres i større grad enn tidligere. Som offentlig institusjon må INN gjøre kritiske vurderinger av aktivitet. DFØ skriver: «For å få løst de viktigste oppgavene må vi slutte med noen av de mindre viktige – og jobbe smartere med

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

resten ... For at ressursbruken faktisk skal være effektiv, er også arbeid med å realisere nytte (gevinstrealisering) sentralt for å oppnå det vi har planlagt for.» Videre skriver de:

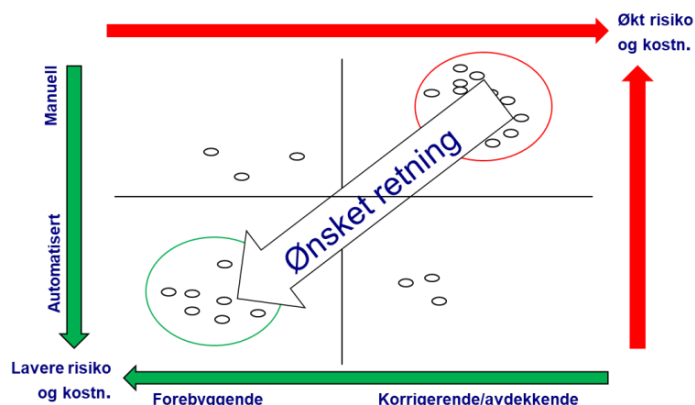
«Virksomheter og departementer må hele tiden vurdere om det er tiltak eller tjenester som bør endres, reduseres eller avvikles fordi de er utdatert eller om det finnes mer effektive måter å gjøre det på. I tillegg må man løpende vurdere om kostnaden overskrider nytten, eller om tjenester eller aktiviteter overlapper med andre tjenester. Dette er krevende, men helt nødvendige vurderinger.»

Figur 8. Stadier av internkontroll.



Som figuren over illustrerer handler det om økt bevissthet rundt graden av kontrollmekanismer for å nå de målene som institusjonen setter seg. Samtidig viser figuren under at risikoen og kostnadene er størst i de tilfeller en ikke har automatiserte og standardiserte prosesser.

Figur 9. Risikomatrise.



6.2.3.1 Risikovurdering

Pålitelig tjenesteleverandør: Som figuren over viser, handler det om å finne et rett nivå på styring og kontroll. Det er en risiko for at kontroll og styring fører til økt tidsbruk på rapportering og dokumentasjon, på bekostning av gode tjenester til brukerne. Om det legges for stor vekt på styring og kontroll av prosesser, kan det hemme fleksibilitet og innovasjon hos tjenesteyterne.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Finner man derimot et rett nivå, vil systematisk arbeid med styring og kontroll gjøre faglinjene i stand til å levere de tjenestene det faktisk er behov for, til riktig tid.

Proaktiv pådriver for utvikling: Å være proaktiv pådriver for utvikling krever engasjement og motivasjon. En opplevelse av overkontroll kan føre til at ansatte ikke opplever frihet til å ta beslutninger. Det er videre en risiko for at detaljstyring svekker evnen til å se helhet og tilpasse seg endringer i omgivelsene.

Rett nivå av styring og kontroll kan derimot hjelpe faglinjene med å prioritere de oppgavene som er viktigst for at INN skal nå sine mål, og til å bruke ressurser på kompetanse det er behov for, i dag og på lengre sikt.

Strategisk rådgiver og premissleverandør: Økt styring og kontroll kan føre til at oppmerksomheten blir for snever og at fokuset på detaljer blir viktigere enn «det store bildet». Videre er det en risiko for at styringen ikke er godt nok tilpasset INNs behov, og at fakultetene opplever det som kontrollerende og overstyrende. Kontroll i form av kvantitative mål og vurderinger kan føre til uheldig fokus på tall fremfor kvalitet.

Styring og kontroll i form av kritiske vurderinger av hvilke behov brukerne har for rådgivning og tjenester vil derimot gi god og tilpasset styringsinformasjon.

Kompetent kvalitetssikrer: Systematisk styring og kontroll er avgjørende for at UA skal fylle sin rolle som kompetent kvalitetssikrer. Risikoen er, som beskrevet over, at graden av kontroll overgår nytten og at styring tar fokus vekk fra kjerneaktiviteten. Økt grad av byråkrati, med stadig flere rutiner, krav til dokumentasjon og rapportering kan potensielt være svært ressurskrevende.

INN har et stort antall lover og regler å forholde seg til. En systematisk tilnærming til styring og kontroll, med fokus på effektivitet og automatisering, vil frigjøre ressurser til arbeid med kontinuerlig utvikling av faglinjene.

6.2.3.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

Systematisk arbeid med kontroll og styring i faglinjene vil ikke isolert sett gi gevinster i form av kostnadsbesparelser. Likevel er det en forutsetning for en effektiv administrasjon, da kvaliteten på de administrative tjenestene må opprettholdes tross færre ressurser. Kompetanse- og ressurskartleggingen viser at INN har behov for ny kompetanse i årene som kommer. Det vil stille krav til en tydeligere prioritering i faglinjene og imellom faglinjene. God styring og kontroll vil gjøre det mulig å møte fremtidige behov uten økt ressursbruk.

6.2.3.3 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Faglinjeledere er ansvarlig for styring og kontroll i egen faglinje. Det er likevel et behov for støtte, opplæring og bistand til fasilitering av prosesser. Virksomhetsstyring vil initiere et arbeid i løpet av våren 2025 som tar utgangspunkt i DFØs kvalitetsverktøy.

Tilsetting av ny organisasjonsdirektør vil være et ledd i å sikre bedre koordinering, samspill og ressursutnyttelse, både i den administrative virksomheten og organisasjonen for øvrig.

6.3 Alternativ til økt grad av desentraliserte fellestjenester

Et alternativ til desentraliserte fellestjenester som verktøy for å redusere antall administrative årsverk, er å gjøre strukturelle endringer. I den sammenheng har en reduksjon i antallet fakulteter vært diskutert som et tiltak for å redusere administrative kostnader. Ved hvert fakultet bygges det administrativ kapasitet rundt dekanatet som lederstøttefunksjoner. Færre fakulteter

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

kan gi mindre behov for slike lederstøttefunksjoner. Som eksempel har HVL kun tre fakulteter, og har flest faglige årsverk per administrative årsverk.

Omstillingsprosjektet har ikke gått videre inn i hypotesen, da en ikke har kunnet gå inn og vurdert faglige fordeler og ulemper på en tilfredsstillende måte.

Anbefaling

Dersom tiltaket med desentraliserte fellestjenester ikke iverksettes, men at administrative årsverk fortsatt skal reduseres, anbefaler prosjektet at antall fakulteter utredes nærmere for å redusere antallet doble funksjoner.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

7 Areal og infrastruktur

Delkapitlet omhandler mulige tiltak for å redusere kostnadene knyttet til infrastruktur og øvrige driftskostnader.

Prosjektet har sett på tiltak for å vise om det er mulig å redusere INNs totale areal. Tiltakene som foreslås skal bidra til å redusere ledig kapasitet i INN. Tiltakene krever etterarbeid med tanke på vurdering av rekkefølge for gjennomføring, eller om det er andre arealer som er mer hensiktsmessig å vurdere. Prosjektet anbefaler at kunnskapsgrunnlaget og foreslåtte tiltak tas med i det videre arbeidet med tilleggsutredninger for Hamar og Lillehammer. Tiltakene er vurdert og prioritert ut fra et gevinstrealiseringsperspektiv. Siden langsiktige leieavtaler og forpliktelser er grunnlag for store deler av kostnadene knyttet til areal og infrastruktur, må INN se på områdene hvor leieavtalenes utløpsdato er innen rimelig tid, eller der hvor det finnes et marked for fremleie av areal. Tiltakene som foreslås i dette kapitlet tar utgangspunkt i dagens studietilbud ved INN. Behovet for spesialrom henger sammen med fagporteføljen og vil være naturlig å se på etter at tiltakene knyttet til fagportefølje er behandlet. Spesialrom, med unntak av svømmebassenget på Hamar, er derfor ikke omtalt i dette kapitlet. En endring i fagporteføljen og en reduksjon i årsverk i INN vil kunne medføre mulighet for ytterligere besparelser knyttet til areal og infrastruktur.

Kostnadene til areal er i ny finansieringsmodell realbudsjettet, hvilket betyr at jo lavere arealkostnader, jo mer bevilgning blir fordelt til faglig aktivitet på fakultetene.

7.1 Kunnskapsgrunnlag

Kunnskapsgrunnlaget er ment som en kort introduksjon for å sette leseren inn i de temaene som prosjektet har diskutert og vurdert i prosessen. Det er ikke et uttømmende kunnskapsgrunnlag, da prosjektet ikke har gått bredt ut i organisasjonen for å hente inn opplysninger, noe som kunne ført til unødig usikkerhet. Det er ikke gjort noen kartlegging av framtidig behov. Det vil være viktig å se på det framtidige behovet, og se dette opp mot fagporteføljen, når man vurderer framtidig arealbehov.

For å sikre gevinstrealisering vil det være viktig å se på konkrete bygg/områder ved vurdering av tiltak. Dette betyr at tiltak vil kunne påvirke arealer som møterom, lager, sosiale soner etc. i tillegg til kontorareal og undervisningsrom. Det er ikke foretatt en kartlegging av utnyttelse av møterom. Dette bør gjøres for å kunne se om møteromskapasiteten kan reduseres, eller om noen arealer må omdisponeres til møterom. Det kan derfor være behov for investeringer knyttet til omgjøring av eksisterende areal for å kunne redusere antall kvadratmeter totalt.

7.1.1 Kontorareal

I forbindelse med omstillingsprosjektet er det gjennomført en kartlegging av behovet knyttet til arbeidsplasser, hvor alle fakultet og avdelinger svarte ut sine behov. Prinsippene som ble lagt til grunn for kartleggingen ble behandlet i IDF før nyttår og er:

- En medarbeider kan ikke ha mer enn ett dedikert kontor, med unntak av rektor.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

- Medarbeidere med avtale om tilstedeværelse 5 dager i uken på samme arbeidssted kan få dedikert kontor.
- Medarbeidere med spesialtilpasset arbeidssted kan få dedikert kontor dersom de har samme arbeidssted minimum 4 dager i uken. Grad av spesialtilpasning er avgjørende for om medarbeider vil få dedikert kontor eller ikke.
- For andre medarbeidere gjelder «free seating». Det opprettes soner per studiested for avdelingene med tanke på å bevare arbeidsmiljø innad i enhetene.

Det legges ikke opp til økt bruk av åpent kontorlandskap, men hensikten med kartleggingen har vært å avdekke om INN kan redusere arealbehovet ved økt sambruk sammenlignet med faste kontorplasser. Dette betyr at medarbeidere som har cellekontor i dag fortsatt vil ha cellekontor, men at dette ikke nødvendigvis er et dedikert kontor. Kartleggingen viser at det ved alle studiesteder er et potensial for å redusere areal til kontorer, men at potensialet er ulikt. En viktig forutsetning for å kunne redusere kostnadene til leie er om INN kan frigjøre seg fra forpliktelsene i inngåtte leieavtaler, eller om det er mulig å fremleie til andre aktører. Omstillingsprosjektet anbefaler derfor tiltak på studiesteder hvor det er størst sannsynlighet for å hente ut gevinster på kort sikt ved at husleieavtaler utløper innen rimelig tid, eller at det er mulig for fremleie. Kartleggingen av behovet er gjort ut fra dagens situasjon og endringer i antall årsverk i INN vil påvirke behovet fremover. Arealer som benyttes av SINN er holdt utenom både når det gjelder kapasitet og behov.

Tabellen under viser tilgjengelig kapasitet av arbeidsplasser i INN sammenlignet med behovet som er meldt inn i kartleggingen. Det er dette som danner grunnlag for anbefalingen til prosjektet. Dagens kapasitet er hentet ut fra FDV¹¹-systemet. Kontorer som disponeres av SINN, brukes som lager, eller hvor det ikke er tilrettelagt for arbeidsplasser, er ikke regnet med i dagens kapasitet. FDV-systemet viser at vi har totalt 1167 kontorer. 978 av disse er enekontor og 189 er kontor med flere enn en arbeidsplass. Totalt har INN 1 590 arbeidsplasser på kontorene.

Tabell 11. Tilgjengelig kapasitet og behov for arbeidsplasser gitt forslag til ny kontorphilipp.

Studiested	totalt antall arbeidsplasser tilgjengelig	Behov for arbeidsplass	Estimert ledig kapasitet
Hamar	436	298	138
Blæstad	41	23	18
Elverum	297	210	87
Evenstad	78	50	28
Lillehammer	596	356	240
Rena	102	66	36
Kongsvinger	35	16	19
Oslo	5	10	-5
SUM	1 590	1 028	562

Det planlegges flere nybygg i sektoren hvor det ikke planlegges for 100 % dekningsgrad når det kommer til arbeidsplasser. Blant annet gjennomfører NTNU store endringer knyttet til areal hvor dekningsgraden det planlegges for er satt til 60 %. Dersom INN legger samme forutsetning til grunn, ville dette gitt en ledig kapasitet på 831 arbeidsplasser.

¹¹ System som støtter INN i forvaltning, drift og vedlikehold av eiendommer

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

7.1.2 Undervisningsareal

Når det gjelder undervisningsarealer, er det kun reservert tid til ordinær undervisning som er kartlagt. Aktivitet utover ordinær undervisning, som for eksempel fremleie, eksamensavvikling og konferanser er ikke med i kartleggingen.

Analyser av utnyttelsesgraden knyttet til undervisningsarealer er gjort tidligere, og i forbindelse med omstillingsprosjektet er det gjort nye analyser med høst 2024 som utgangspunkt.

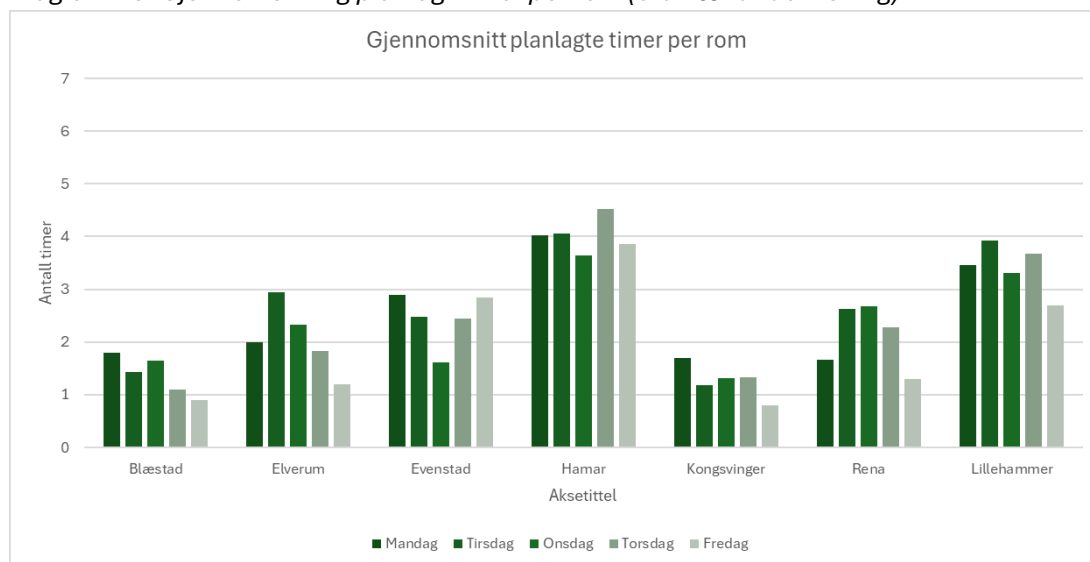
Forutsetningene som er lagt til grunn er de samme som ved tidligere kartlegginger:

- Uttrekk fra TimeEdit for månedene september, oktober og november 2024
- Tilgjengelig tid er satt til 08.00-17.00 (9 timer)
- Trukket ut to timer daglig til demokrattid, renhold, vedlikehold, pauser etc.
- Kartleggingen omhandler kun reservering knyttet til undervisning (merket med emnekode)

Tidligere analyser har vist at det er potensiale for å kunne redusere arealer knyttet til undervisning, men at dette krever gode rutiner knyttet til planlegging. Oppsummeringen av høstens aktivitet indikerer at utnyttelsesgraden går noe ned. Det er ikke gjort noen analyse av årsaker, men mulige årsaker kan være mindre behov pga. blant annet pausing av studietilbud og økt grad av digital undervisning.

Kartleggingen viser kun planlagte timer knyttet til ordinær undervisning for de undervisningsarealene som kan reserveres i TimeEdit. Kartleggingen viser at det er ledig kapasitet ut ifra dagens behov når det gjelder ordinær undervisning. I tillegg til disse arealene har INN 16 undervisningsrom som er forbeholdt enkelte fagmiljøer, i hovedsak FTVS, og som ikke kan reserveres i TimeEdit. Det er igangsatt et sensorprosjekt i INN som blant annet kartlegger utnyttelsesgraden av disse undervisningsrommene.

Diagram 13. Gjennomsnittlig planlagt timer per rom (ordinær undervisning).



Kartleggingen viser at det er muligheter for å utnytte arealene på en bedre måte. Alle studiestedene er vurdert, men forslag til tiltak gjøres ut fra hvor det er mulig å redusere kostnadene på kort sikt, enten ved at husleieavtaler utløper eller at det er mulig med fremleie.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Det er på studiestedene Hamar, Lillehammer og Oslo hvor husleieavtaler utløper de nærmeste 3 årene. For de andre studiestedene vil alternativet være fremleie dersom det er mulig.

Spesialrom er et fakultetsansvar og kostnader knyttet til dette skal belastes fakultet som en hovedregel. Prosjektgruppen ser allikevel at det er noe variasjoner i praktiseringen rundt prinsippet om at fakultetene har det fulle og hele ansvaret for spesialrom. Fellesleddet skal i utgangspunktet betale for kvadratmeterne og tilhørende driftskostnader opp til det som er normalt tilknyttet kvadratmeterne. Driftskostnader og investeringer utover det som en normalt kan forvente skal belastes fakultetenes rammebevilgning som hovedregel.

Svømmebassenget på Hamar er et eksempel på spesialrom som per i dag belastes fellesleddet. Det er hentet ut oversikt fra TimeEdit som viser planlagt bruk av svømmebassenget på Hamar til undervisning. For 2024 viser oversikten at bassenget er reservert i 26 timer for hele året, fordelt på 10 dager. Den lave utnyttelsesgraden knyttet til undervisning gjør at kostnaden per undervisningstime er høy. Prosjektet anbefaler å stenge bassenget og inngå avtale med for eksempel Ankerskogen. Tidligere estimerer viser at kostnaden knyttet til bassenget er i størrelsesorden kr 1,3 mill. årlig. Alternativt opprettholdes bassenget som i dag, men kostnader knyttet til bassenget blir belastet fakultet. Det vil være opp til fakultet å beslutte hvilket alternativ som skal gjennomføres.

7.1.3 Driftskostnader

Det utvidede kunnskapsgrunnlaget viser en sammenligning av INN og utvalgte institusjoner i sektoren, hvor kostnadsnivået innen ulike områder sammenlignes. I denne sammenligningen er det ingen områder som utpeker seg negativt i stor grad. På områder som skal bidra til økt inntekt fremover kan INN være tjent med å øke kostnadene, som for eksempel kostnader til studentrekruttering. Fakultetene og avdelingene har hatt fokus på å redusere driftskostnader i tidligere budsjettprosesser og reduksjoner er gjort der hvor det er blitt vurdert som mulig. Faglinjene bør uansett gjennomgå analysene for å se om det er områder INN bør se nærmere på. Det er i arbeidet løftet konkrete tiltak som kan redusere driftskostnadene for INN og disse er omtalt i det utvidede kunnskapsgrunnlaget. Prosjektets vurdering er at INN generelt driftes effektivt og at det vil være hensiktsmessig å fokusere på tiltakene som har større innsparingspotensial, det vil si tiltakene knyttet til arealutnyttelse. Prosjektet løfter dermed ikke videre tiltakene knyttet til øvrige driftsutgifter. Faglinjene vil ha ansvar for å følge opp disse innspillene.

Det utvidede kunnskapsgrunnlaget har dannet grunnlaget for tiltakene som omtales nedenfor

7.2 Anbefalte tiltak

Tiltakene i dette kapittelet henger sammen. For å sikre at tiltak blir gjennomført på en god måte anbefales det at tiltakene prioriteres og ikke iverksettes samtidig. INN vil med dette kunne evaluere tiltaket som er gjennomført før nytt tiltak iverksettes, og INN vil kunne oppdatere kunnskapsgrunnlaget med ny informasjon for å vurdere de neste tiltakene.

Tiltakene som foreslås skal bidra til å redusere ledig kapasitet i INN, og er vurdert og prioritert ut fra et gevinstrealiseringsperspektiv. Tiltakene krever etterarbeid med tanke på vurdering av rekkefølge for gjennomføring, eller om det er andre arealer som er mer hensiktsmessig å vurdere.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Prosjektet anbefaler å begynne med følgende tiltak:

- Flytting av aktivitet i Modulbygget, NRK, Nyhove, Midtbyen Park, Midtbyen Skole og Oslo
- Arealer i Elverum, Rena og Kongsvinger reserveres for fremleie
- En gjennomgang av kostnadsdelingen for spesialrom mellom fellesleddet og fakultetene for å sikre ensartet og lik behandling
- Utnytte døgnkapasitet ved eksamensavvikling

Når disse tiltakene er gjennomført vurderes tiltaket:

- Redusere antall rom tilgjengelig i TimeEdit

7.2.1 Tiltak – Kontorareal

Aktivitet i Modulbygg, NRK og Nyhove samles i Storhove

Kartleggingen av behov for kontorarealer viser at det er overkapasitet på studiestedene. Ved å flytte aktiviteten i Modulbygget, NRK og Nyhove til Storhove vil arealene reduseres med 4 300 kvm., og INN vil redusere kapasiteten med blant annet 136 kontor, 12 møterom, 2 klasserom, 2 spesialrom (studio og videorom) og sosiale soner, gitt at det ikke gjøres endringer i Storhove. Estimert ledig kapasitet med dagens behov for studiested Lillehammer er 240 arbeidsplasser. Det vil være viktig å sikre at behovet for blant annet møterom, studio og opptakskapasitet dekkes i Storhove.

Aktivitet i Midtbyen skole og Midtbyen Park flyttes til andre lokaler i INN (Hamar)

Ved å flytte aktiviteten i Midtbyen skole og Midtbyen Park til andre lokaler på studiested Hamar vil arealene reduseres med 5 600 kvm., og kapasiteten i INN reduseres med blant annet 102 kontor, 4 klasserom, 3 spesialrom (greenrom, blackroom og museum), 6 møterom og sosiale soner. Estimert ledig kapasitet med dagens behov for studiested Hamar er 138 arbeidsplasser.

Aktivitet i Sandakerveien (Oslo) flyttes til andre lokaler i INN

INN har i tidligere prosesser vedtatt flytting av aktiviteten fra Oslo. Det er viktig at behovet i forbindelse med denne flyttingen blir ivaretatt når annen aktivitet på studiestedene flyttes mellom bygningene.

Spesifiserte arealer i Elverum, Rena og Kongsvinger reserveres for fremleie

Tiltaket innebærer en reduksjon i arealer både med tanke på kontor og undervisningsarealer. Prosjektets vurdering er at markedet for fremleie på studiested Evenstad er for lite til at arbeid med fremleie på Evenstad prioriteres.

Et eksempel på spesifisert areal som kan være aktuelt for fremleie er 3 etg. i N-fløya på Terningen Arena i Elverum. Ved fremleie av dette arealet vil INN redusere kapasiteten med blant annet 23 kontor, 1 klasserom, 1 møterom og sosiale soner. Estimert antall ledige arbeidsplasser i Elverum er 87.

Prosjektet anbefaler at Eiendomsavdelingen jobber videre med konkretisering av areal til fremleie.

7.2.1.1 Risikovurdering

Risikovurderingen baserer seg på de fire områdene: *Omdømme-geografi, fysisk arbeidsmiljø, operasjonell drift og samhandlingsarenaer/sosiale arenaer.*

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Omdømme-geografi: Tiltaket medfører ingen endring i aktiviteten på studiestedene da aktiviteten ikke skal flyttes mellom studiesteder, men skal redusere ledig kapasitet knyttet til arealer ved studiestedene. Reduksjon i kontorarealer kan imidlertid bli oppfattet som at INN nedprioriterer de studiestedene hvor det foreslås tiltak. I og med at det foreslås å gjøre grep ved flere studiesteder, vil risikoen for omdømmetap på enkeltsteder reduseres.

Attraktive studiesteder er viktig i rekruttering av både studenter og ansatte. Det er en risiko for at reduksjon i arealer oppfattes som en nedprioritering av attraktive lokaler. Om INN klarer å prioritere arealene mer effektivt, og utnytte de på en måte som kommer både studenter og ansatte til gode, vil en arealeffektivisering kunne gi positive effekter.

Fysisk arbeidsmiljø: Tiltaket vil medføre en endring i bruk av kontorarealer sammenlignet med dagens praksis, med økt sambruk av kontorlokaler. Dette kan for noen oppleves negativt da ikke alle medarbeidere vil få et dedikert kontor. Noe som igjen kan medføre at det vil være vanskeligere å øke tilstedeværelsen på studiestedene. Samtidig kan økt sambruk medføre mer «liv» i lokalene ved at kontorarealer ikke står tomme. Dette vil kunne bidra positivt til arbeidsmiljøet i INN. Ved økt sambruk vil det være viktig med soner for å bevare fagmiljøene og avdelingstilhørighet i INN. En reduksjon i arealer kan medføre et behov for ombygging i eksisterende lokaler. Perioden med ombygging kan virke negativt inn på ansatte og studenter da en ombygging av arealer som er i bruk vil medføre blant annet støy og mekaniske vibrasjoner.

Tiltaket kan ha positiv effekt på studentene, forutsatt at studentarealer utover undervisningsrom ikke blir berørt. Studentene vil fortsatt få undervisning i klasserom eller auditorium på lik linje med i dag, da behovet for undervisningsareal knyttet til ordinær undervisning dekkes av ledig kapasitet i øvrige undervisningsrom. Tiltaket vil medføre at ansatte samles der hvor studentene er og ansatte kan oppleves som mer tilgjengelig for studentene. Tiltaket stiller mer krav til planleggingen av undervisningen for å sikre at alle tilgjengelige rom blir benyttet i den tiden som er tilgjengelig i løpet av uken. Dersom tiltaket medfører en ombygging av eksisterende lokaler bør INN unngå at studentarealer utover undervisningsrom berøres, som for eksempel grupperom, sosiale arenaer etc.

En stor andel av INNs møtevirksomhet foregår i dag på Teams, men det er viktig å legge til rette for fysiske møteplasser. Tiltaket vil medføre færre tilgjengelige møterom dersom det ikke disponeres areal for omgjøring til møterom. I videre arbeid bør bruk av møterom kartlegges for å kunne se om behovet fortsatt dekkes ved et redusert antall møterom, eller om noe areal bør omgjøres til møterom.

Operasjonell drift: En reduksjon i arealene vil kunne oppleves som utfordrende i perioder med høyest aktivitet. Det vil være vanskeligere å planlegge for tidsintervallene med mange undervisningstimer, da det vil være færre undervisningsrom tilgjengelig. Det kreves også god planlegging og tilrettelegging for økt sambruk av kontorer for å unngå at ansatte må bruke tid på å lete etter ledig kontor og for å sikre at studenter, ansatte og andre samarbeidspartnere vet hvor de ulike fagmiljøene sitter.

Fremleie av lokaler innebærer at INN fullt ut er ansvarlig for sine forpliktelser overfor utleier og at fremleietaker for øvrig oppfyller sine forpliktelser. INN er ikke en profesjonell utleieaktør og er ikke rigget for utstrakt utleie. Fremleie krever administrering, og i daglig drift kan dette medføre ekstra arbeid knyttet til blant annet tilgangskontroller og sikkerhet.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Samhandlingsarenaer/Sosiale arenaer: Tiltaket vil medføre en reduksjon i antall samhandlingsarenaer og sosiale soner gitt at det ikke omdisponeres areal i andre lokaler og det kan oppleves vanskeligere å finne tilgjengelige møterom.

En reduksjon i antall sosiale soner for INNs ansatte kan bli oppfattet som negativt. Samtidig kan behovet for antall soner bli redusert ved at medarbeiderne sitter mer samlet. Dette kan også bidra til at flere fagmiljøer samles på de sosiale arenaene INN har, og at dette kan fremme samhandling og samarbeid på tvers i INN.

7.2.1.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

Ved å flytte all aktivitet fra Nyhove og Modulbygget til Storhove vil INN kunne redusere de årlige kostnadene knyttet til husleie og felleskostnader inkludert energi med kr 14,4 mill. I tillegg vil en reduksjon på 4 300 kvadratmeter medføre redusert behov for drift og renhold.

Ved å flytte aktivitet fra Midtbyen Park og Midtbyen skole vil INN kunne redusere de årlige kostnadene knyttet til husleie og felleskostnader inkludert energi med kr 7 mill. I tillegg vil en reduksjon på 5 600 kvadratmeter medføre redusert behov for drift og renhold.

Ved å flytte aktivitet fra Oslo vil INN kunne redusere de årlige kostnadene knyttet til husleie og felleskostnader inkludert energi med kr 4,5 mill. og kostnader knyttet til renhold med kr 0,3 mill.

En flytting vil medføre investeringsbehov.

INN har i sin handlingsplan for bærekraft et mål om å redusere energibruken med minimum 30 % per årsverk innen 2030. I tillegg stiller KD krav om at INN skal ha et systematisk og helhetlig arbeid med energibruk, herunder å vurdere energieffektiviseringstiltak. Det mest virkningsfulle tiltaket er å redusere INNs totale areal.

Langsiktige kostnader knyttet til areal avhenger av beslutninger rundt tilleggsutredninger ved Hamar og Lillehammer.

7.2.1.3 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Eiendomsavdelingen får ansvar for å effektivisere tiltak. Eiendomsavdelingen utarbeider en konkret plan for hvordan og når flytting skal utføres, og dette sees opp mot når husleieavtaler utløper. Rekkefølge for gjennomføring av tiltak prioriteres ut fra hvor INN kan hente gevinster først. Den konkrete planen skal også vise eventuelle investeringsbehov i forbindelse med gjennomføring av tiltakene.

Eiendomsavdelingen får ansvar for å lage en prosessplan som skal sikre at INN når målsettingen og som sikrer informasjon og involvering. Prosessplanen skal inneholde tidslinjer, milepæler og gevinstrealiseringsplan.

7.2.2 Tiltak – Undervisningsareal

Som nevnt over i kap. 7.1.2 er det gjort kartlegging av utnyttelsesgraden av undervisningsarealene ved alle studiesteder over flere semestre. Kartleggingen viser at utnyttelsesgraden er lav og potensialet for å redusere arealbruken er til stede om en planlegger og styrer arealbruken noe bedre. En viktig forutsetning for å lykkes med å redusere arealkostnadene er at den tilgjengelige tiden benyttes i større grad på alle ukedager mellom kl. 08:00 og kl. 17:00.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Utnytte døgnkapasitet ved eksamensavvikling på studiesteder med ekstra leie av eksamenslokaler

Tiltaket innebærer at INN skal utnytte døgnkapasiteten ved å avvikle to eksamener på samme lokasjon daglig ved eksamensavvikling der hvor det må leies ekstra lokaler. INN har, som eksempel, de siste årene brukt kr 0,8 mill. per år knyttet til leie av eksamenslokaler på Lillehammer.

Valg av eksamensform handler også om fremtidig arealbehov. Økningen i skriftlig skoleeksamen de senere årene har gitt knapphet på tilgjengelig areal i eksamensperioden ved enkelte studiested.

Praktisere rutinen for timeplanlegging og redusere antall rom tilgjengelig i TimeEdit.

Tiltaket skal bidra til en bedre utnyttelse av arealene som er tilgjengelig, og frigjøre arealer for ev. fremleie eller avhending. Antall rom som er tilgjengelig for reservasjon i TimeEdit reduseres selv om arealene er tilgjengelige i INN. En reduksjon i antall rom som er tilgjengelig vil stille mer krav til planlegging av undervisningsarealene.

Kartlegge bruk av undervisningsrom som ikke er tilgjengelig i TimeEdit

I tillegg til undervisningsrom som kan reserveres via TimeEdit har INN undervisningsrom som er forbeholdt enkelte fagmiljøer, i alt 16 rom. Dette gjelder i hovedsak undervisningsrom forbeholdt FTVS. For å kunne kartlegge bruken av disse rommene anbefales det at disse gjøres tilgjengelig i TimeEdit og at de må reserveres på lik linje som andre undervisningsrom. Dette vil gi et grunnlag for vurdering av utnyttelsesgraden av disse undervisningsrommene.

Gjennomgang av kostnadsdelingen for spesialrom mellom fellesleddet og fakultetene

Prosjektet anbefaler at eiendomsavdelingen gjennomgår ordningen med spesialrom og praktiseringen rundt prinsippet om at fakultetene selv skal betale for spesialinfrastruktur. Det er det som er gjeldende prinsipp og som ligger til grunn for rammebevilgningen til hvert fakultet, men det er noen uklarheter rundt definisjonene og ansvar i kostnadsdelingen for investeringer og drift av enkelte spesialrom.

Et eksempel som prosjektet tidligere har omtalt gjelder svømmehallen på studiested Hamar.

7.2.2.1 Risikovurdering

Risikovurderingen baserer seg på de fire områdene: *Omdømme-geografi, fysisk arbeidsmiljø, operasjonell drift og samhandlingsarenaer/sosiale arenaer*

Omdømme-geografi: Å redusere antall rom tilgjengelig i TimeEdit medfører ingen endring i aktiviteten på studiestedet og tiltaket vil i hovedsak merkes av timeplanleggere da tiltaket i første omgang ikke medfører en reduksjon i areal. Det er en risiko for at tiltaket vil være vanskelig å godta for ansatte, da man må være mer fleksibel på når man gjennomfører undervisning, selv om areal står ledig.

Å stenge bassenget medfører at aktiviteten flyttes ut av campus på lik linje som i Elverum.

Fysisk arbeidsmiljø: Studentene vil fortsatt få undervisning som tidligere. Å redusere antall rom tilgjengelig i TimeEdit stiller mer krav til planleggingen av undervisningen for å sikre at alle tilgjengelige rom blir benyttet i den tiden som er tilgjengelig i løpet av uken. Å stenge bassenget

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

innebærer at det vil være større avstander mellom hvor studentene får sin undervisning og dette medfører reise mellom campus og svømmehall.

Gjennomføring av to eksamener i samme lokasjon på samme dag kan medføre dårligere luftkvalitet på slutten av dagen dersom det ikke blir lagt opp til god lufting av lokalene mellom puljene.

Operasjonell drift: En reduksjon i arealene vil kunne oppleves som utfordrende i perioder med høyest aktivitet. Det vil være vanskeligere å planlegge for tidsintervallene med mange undervisningstimer, da det vil være færre undervisningsrom tilgjengelig.

Samhandlingsarenaer/sosiale arenaer: Stenging av svømmebassenget vil medføre bortfall av et velferdstilbud. Tilsvarende tilbud finnes i dag ikke på de andre studiestedene.

7.2.2.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

På kort sikt er det stenging av bassenget som vil gi besparelser, men på lenger sikt kan tiltaket bidra til å balansere tilbudet og behovet, og med dette kan INN på sikt redusere areal.

Tidligere estimer viser at kostnaden knyttet til bassenget er i størrelsesorden kr 1,3 mill. årlig. Besparelsen vil reduseres med kostnad knyttet til timeleie i andre svømmehaller.

Ved å utnytte døgnkapasiteten ved eksamensavvikling kan INN redusere behovet for leie av eksamenslokaler som de siste årene har vært kr. 0,8 mill. per år.

7.2.2.3 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk gjør en vurdering knyttet til tiltaket som omhandler svømmehallen.

Prosjektet anbefaler at Utdanningsavdelingen følger opp rutiner for fordeling av undervisningsrom, og en plan for effektiv eksamensavvikling innenfor de arealrammene INN disponerer.

7.2.3 Pågående prosesser om arealer og studiestedsutvikling

Om arbeid med tilleggsutredninger for Lillehammer og Hamar

I mars 2022 ble konseptvalgutredningene (KVU) for INNs studiesteder på Hamar og Lillehammer ferdigstilt. KVU for Hamar anbefalte at studiestedets behov skulle løses gjennom en videreutvikling av eksisterende bygg og en samling av studiestedene, mens KVU for Lillehammer foreslo at behovet skulle løses gjennom en reetablering i nybygg i Lillehammer sentrum.

Kunnskapsdepartementet (KD) vurderte at ingen av de utredede konseptene dekket de grunnleggende behovene innenfor forsvarlige rammer. I 2023 orienterte derfor KD om at prosessen ikke ville bli tatt videre før det ble gjennomført tilleggsutredninger basert på følgende hovedmomenter:

- Tilleggsutredningene må beskrive realistiske og økonomisk gjennomførbare nedskalerte alternativer som dekker de grunnleggende behovene for endringer på studiestedene.
- Tilleggsutredningene må også vurdere hvordan behovene på studiestedene Lillehammer og Hamar kan ses i sammenheng med andre studiesteder, og forutsetninger om eventuell vekst i studenttall må begrunnes nøye.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

- Spesifikt for Lillehammer skal tilleggsutredningen kun vurdere nåværende lokasjon på Storhove, mens for Hamar må utredningen også ta hensyn til endringer på studiestedet Blæstad og mulig bruk av Innlandet Science Park.

INN har bedt Statsbygg om å gjennomføre en tilleggsutredning av KVV-ene for studiestedene Lillehammer og Hamar, med bakgrunn i funnene som ble gjort i KVV og de føringer KD har gitt. Utredningene skal gi en helhetlig og nøktern vurdering av faktiske behov og baseres på tall og prognoser på studenttall og økonomi. Det skal utarbeides ulike alternativer for hvert studiested. Alternativene må også sees i sammenheng med andre studiesteder ved INN og vurderes som en del av en helhetlig strategi for universitetet. Prosessen skal være effektiv og bygge på tidligere arbeid og eksisterende kunnskap, inkludert erfaringer og innsikter fra tidligere utredninger og mulighetsstudien for studiested Lillehammer. For Lillehammer må utredningen og forslaget til alternative løsninger også ivareta en mulig relokalisering av aktivitetene til Den norske filmskolen og TV-skolen i en Innlandet Science Park Lillehammer. Arbeidet ble startet opp i februar og planlagt leveranse er i september.

En reduksjon i arealkostnader for INN vil gi større bevilgning til den faglige aktiviteten ved fakultetene.

7.3 Oversikt over leieavtaler

Muligheter for gevinstrealisering har som nevnt vært viktig for prosjektets anbefalinger. I tabellen under fremkommer INNs arealer fordelt på studiested, leieavtalens utløpsdato, utleier og antall kvadratmeter.

Tabell 12. Leieavtaler per studiested.

Studiested		Leieavtalen opphører	Leieforhold	Kvm
Hamar	Midtbyen skole		Statsbygg	16 072
	* Hovedbygget (Nils Hertzberg, Peter Balkes, Alf Prøysen)	202812	Statsbygg	8 906
	*Dramabygget	202812	Statsbygg	514
	*Bryggerhuset	202812	Statsbygg	123
	*Brakka (Oline Sukkestads hus)	202812	Statsbygg	188
	*Gymbygget (Peder Sinneruds hus)	202812	Statsbygg	1 940
	*Rektorboligen	202812	Statsbygg	267
	*Vaktmesterboligen	202812	Statsbygg	165
	*Kontorbygget	202812	Statsbygg	892
	*Midtbyen skole (Kirsten Flagstads hus)	202512	Statsbygg	2 978
	*lagerbygg	202812	Statsbygg	100
	Skolegata 2/4 og grønnegata 83/85	202812	Privat utleier	2 230
	Biohus, holsetgata 22	203412	Privat utleier	7 043
Elverum	Hamarveien 112	204012	Privat utleier	14 170
Rena	Telthusveien 12	203606	Statsbygg	7 608
	Telthusveien 6	203606	Privat utleier	850
Kongsvinger	Kongsvinger kompetansesenter	203812	Privat utleier	2 613
	Strandvegen 2-3	203903	Privat utleier	504
Oslo	Sandakerveien 24 C	202712	Privat utleier	1 572
Lillehammer	NRK-bygg	202412	NRK	215
	Modulbygg	202606	Privat utleier	1 556
	Gudbrandsdalsvegen 350	203112	Statsbygg	39 299
	Vormstuguvegen 42/Nyhove	202701	Privat utleier	2 661
Evenstad		204512	Statsbygg	10 581
Blæstad		203405	Privat utleier	5 840

8 Fagportefølje

Kapittelet omhandler tiltak knyttet til INNs fagportefølje som omstillingsprosjektet ser på som de mest aktuelle for å komme i økonomisk balanse på sikt, og samtidig ivaretar INNs ambisjoner for videre utvikling av den faglige aktiviteten.

INN skal utdanne kvalifisert arbeidskraft og samtidig bidra til utvikling, innovasjon og ny kunnskap innenfor fagområdene hvor vi tilbyr utdanningsprogram.

INN skal innenfor prinsippet om rammestyring legge til rette for fortsatt høy måloppnåelse i de forskningsmiljøene som lykkes med akkvisisjonsprosessene ovenfor NFR og EU. Samtidig skal INN arbeide målrettet for å styrke forskningen og forskningskulturen tilknyttet alle studieprogram som videreføres. Normalt forventes det at fagområdene har økonomisk bærekraft fra studiepoengproduksjon og eksternt finansiert virksomhet til selv å finansiere sine utdannings- og forskningsaktiviteter.

8.1 Kunnskapsgrunnlag

Kunnskapsgrunnlaget er ment som en kort introduksjon for å sette leseren inn i de temaene som prosjektet har diskutert og vurdert i prosessen. Det er ikke et uttømmende kunnskapsgrunnlag, da prosjektet ikke har gått bredt ut i organisasjonen for å hente inn opplysninger, noe som kunne ført til unødig usikkerhet.

8.1.1 Forskning i fagmiljøene

En sammenstilling av forskningsaktiviteten i det enkelte fagmiljø er foreløpig ikke utarbeidet, men fremstilles i denne rapporten ut ifra instituttstrukturen som er ved INN.

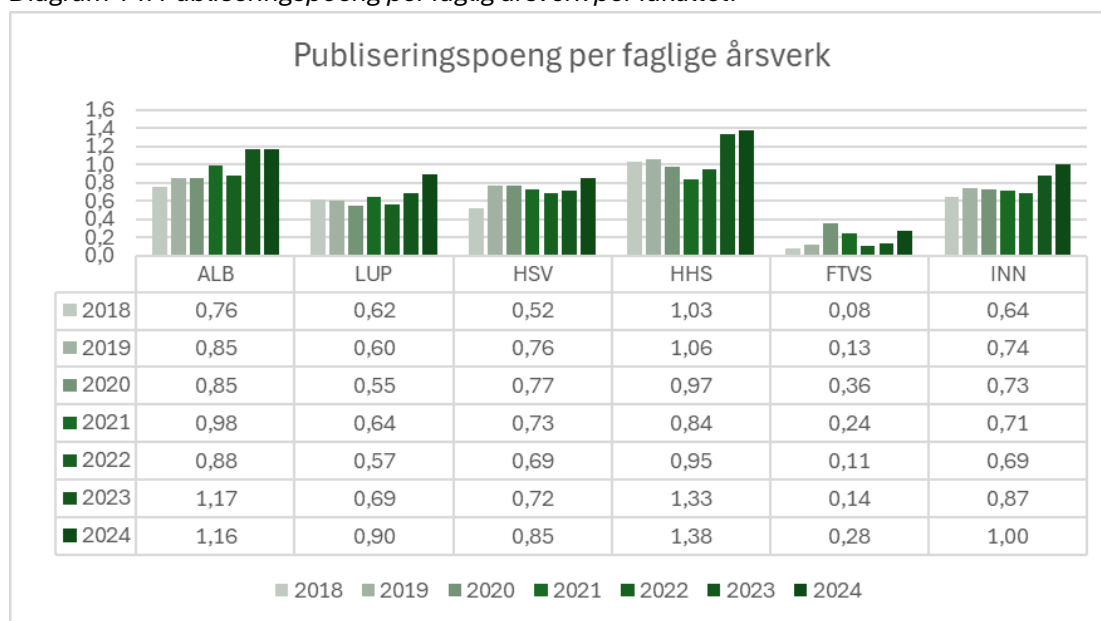
Publisering

Under følger resultatene for forskningspublisering per faglige årsverk per år og gjennomsnitt for de siste tre årene. INN har en ambisjon om at årlig publisering per faglig årsverk skal være minst ett publiseringspoeng på institusjonsnivå.

Hvorvidt publiseringspoeng er en faktor for å si noe om forskningskvalitet er en pågående diskusjon, og utviklingen i sektoren indikerer at viktigheten av denne indikatoren blir mindre.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Diagram 14. Publiseringspoeng per faglig årsverk per fakultet.



Tabellen under viser publiseringspoeng per faglig årsverk fordelt på instituttene ved INN.

Tabell 13. Publiseringspoeng per faglig årsverk per institutt.

Poeng per UFF - institutt	2022	2023	2024	Siste tre år
Den norske filmskolen	0,6	0	0	0,20
Institutt for bioteknologi	0,54	0,78	0,37	0,56
Institutt for jordbruksfag	0,72	1,01	0,67	0,80
Institutt for skog- og utmarksfag	1,1	1,51	1,95	1,52
Institutt for Spillutdanninger – Spillskolen	0,26	0,29	0,55	0,37
Institutt for TV-utdanninger – TV-skolen	0,05	0,15	0,29	0,16
Institutt for folkehelse- og idrettvitenskap	1,16	1,26	1,61	1,34
Institutt for helse- og sykepleievitenskap	0,72	0,56	0,58	0,62
Institutt for sosialvitenskap og veiledning	0,28	0,43	0,49	0,40
Institutt for engelsk	0,70	0,51	0,74	0,65
Institutt for kunsthøgskolen og kulturstudier	0,59	0,9	0,25	0,58
Institutt for matematikk, naturfag og kroppsøving		0,26	0,44	0,23
Institutt for nordisk språk og litteratur	1,15	0,78	1,48	1,14
Institutt for pedagogikk – Lillehammer	0,66	0,72	0,82	0,73
Institutt for pedagogikk ved lærerutdanningene	0,52	0,88	1,47	0,96
Institutt for samfunnsfag, religion og etikk	0,49	1,1	1,05	0,88
Senter for praksisrettet utdanningsforskning	0,26	0,36	0,79	0,47
Institutt for organisasjon, ledelse, styring	0,77	1,16	1,13	1,02
Institutt for psykologi	1,47	1,16	2,04	1,56
Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier	1,58	2,05	1,64	1,76
Institutt for økonomifag	0,82	1,41	1,43	1,22
Østlandsforskning	0,41	0,72	0,77	0,63

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Eksternfinansiert forskning

Tabellen under viser inntektene fra eksternfinansiert forskning i 2024 (ekskl. gaver, salg og utdanningsvirksomhet). INN har som ambisjon å øke bidragene fra EU og NFR/RFF per faglig årsverk. Selve inntekten er en viktig måleparameter for INN, men må ikke forveksles med økt økonomisk bærekraft da en del av inntektene går til samarbeidende partnere og eksterne bidragsytere i prosjektgjennomføringen. Eksterne inntekter kan i en del tilfeller medføre egenandeler som binder INNs ressursbruk til forpliktende eksterne samarbeid uten å bedre det økonomiske fundamentet i fakultetet.

Det er i hovedsak ALB som i forhold til sin størrelse lykkes med å konkurrere om eksterne forskningsmidler fra NFR/RFF, mens institusjonen som helhet har en lang vei å gå hva gjelder EU-inntekter spesielt.

I forslag til ny finansieringsmodell ved INN er det lagt inn lokale indikatorer for uttelling på forskningsfinansiering fra NFR/RFF og EU. Midlene til innføringen av indikatorene hentes fra rammebevilgningen og fordeles på nytt ut ifra oppnådde resultater i innføringsåret, for deretter å justeres ut ifra fremtidige resultater. Ved innføringsåret blir det en vesentlig omfordeling av bevilgning der ALB får vesentlig mer tilbake, mens de andre fakultetene får en netto reduksjon av sin bevilgning for denne ordningen isolert.

Tabell 14. Eksternfinansierte forskningsinntekter i 2024 per fakultet.

Summer av Beløp	Kolonnetiketter											
Radetiketter	BKOMM	BORG	BPRIV	BSTAT	BUTLAND	EU	NFR	O	RFF	Totalsum		
ALB	-	899 733,77	- 664 133,38	- 6 009 187,79	- 1 699 354,93	- 1 950 909,38	- 20 901 392,04	- 8 012 678,83	- 2 462 712,64	- 42 600 102,76		
FTVS	-	64 357,31		- 110 378,04	- 1 005 603,72	471 957,53	- 775 513,05	- 103 368,96		- 1 587 263,55		
HA						- 422 514,60	65 896,19	- 166 635,03		- 655 045,82		
HHS	-	55 656,60	- 5 474 496,50	- 62 305,00	- 3 900 945,26	- 400 600,13	- 2 764 944,10	- 4 216 110,57	- 4 793 876,46	- 1 503 664,30	- 23 172 598,92	
HSV	-	652 304,78	- 141 676,24	- 1 116 858,69	- 730 658,44	283 885,56	- 773 202,92	- 24 412,97	- 6 392,16	- 3 161 620,64		
LUP		- 976 466,98		- 2 309 771,36	- 325 804,53	- 919 218,21	- 9 347 482,82	- 671 230,10	- 417 833,64	- 14 967 807,64		
Totalsum	-	1 672 052,46	- 7 256 773,10	- 62 305,00	- 13 447 141,14	- 4 162 021,75	- 5 301 743,20	- 36 079 597,59	- 13 772 202,35	- 4 390 602,74	- 86 144 439,33	

Minusbeløp i tabellen viser inntekt. Plussbeløp er beløp som er for mye inntektsført i tidligere perioder.

BKOMM – bidrag fra kommuner

BORG – bidrag fra organisasjoner

BPRIV – bidrag fra private

BSTAT – bidrag fra statlige institusjoner og departementer

BUTLAND – bidrag fra utenlandske virksomheter

EU – bidrag fra EU-organisasjonen

NFR – bidrag fra Norges forskningsråd

O – oppdrag

RFF – bidrag fra regionale forskningsfond

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Diagram 15. Eksternfinansiering fra NFR/RFF og EU i 2024 per fakultet og INN totalt.

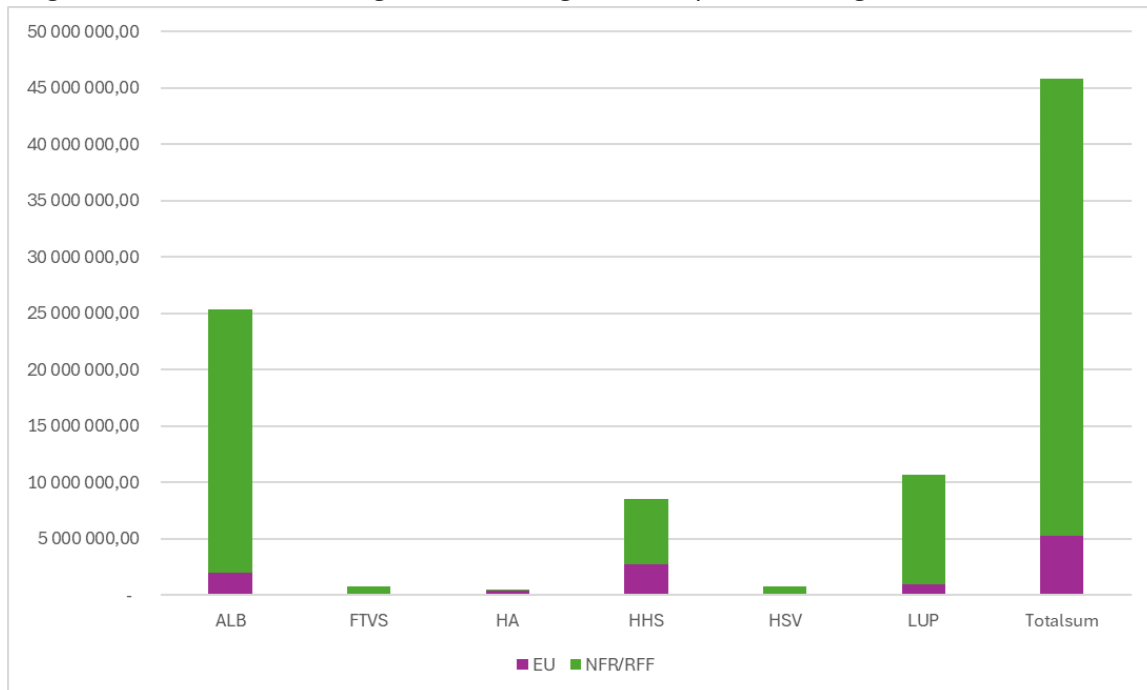
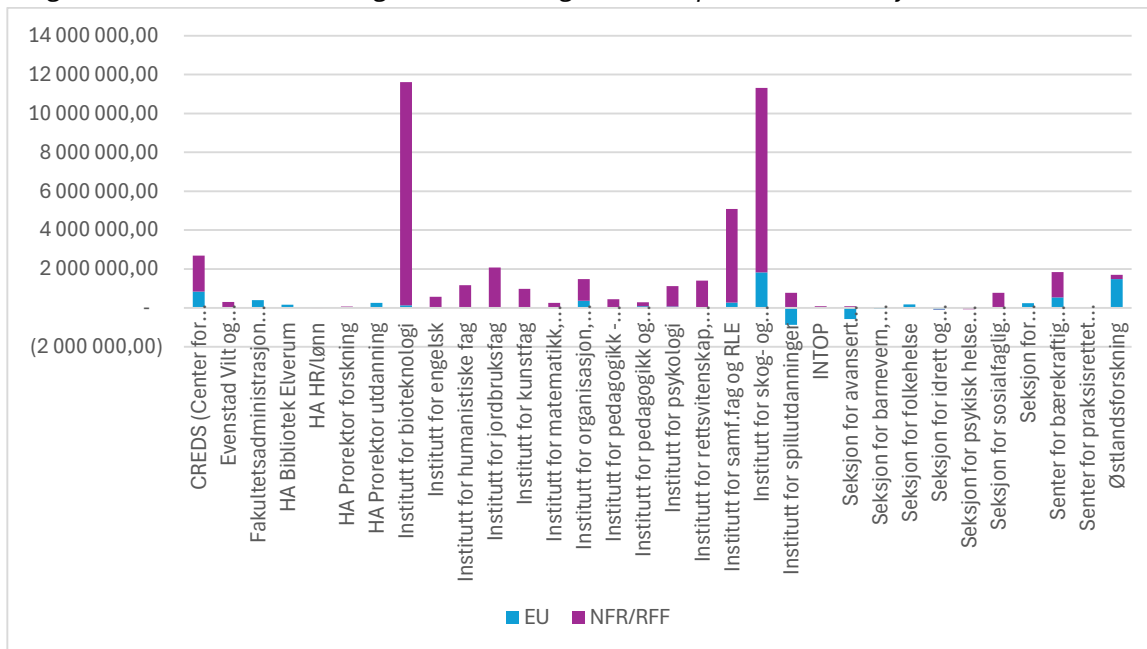


Diagram 16. Eksternfinansiering fra NFR/RFF og EU i 2024 per institutt/seksjon.



Negativt beløp i diagrammet er beløp som er for mye inntektsført i tidligere perioder.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Tabell 15. Eksternfinansierte forskningsinntekter i 2024 per institutt/seksjon.

Summer av Beløp	Kolonnetiketter		BORG	BPRIV	BSTAT	BUTLAND	EU	NFR	O	RFF	Totalsum
Radetiketter	BKOMM										
CREDS (Center for Research on Digitalization and Sustainability)		- 5 038 325,50					- 842 864,14	- 1 087 743,09		- 761 200,51	- 7 730 133,24
Evenstad Vilt og næringscenter								- 303 319,00	- 1 725 221,38		- 2 028 540,38
Faggruppe for film- og fjernsynsvitenskap				- 110 378,04							- 110 378,04
Fakultetsadministrasjon (DNF)							- 394 236,48				- 394 236,48
HA Bibliotek Elverum							- 163 817,06				- 163 817,06
HA HR/lønn								524,10			524,10
HA Prorektor forskning								- 66 420,29			- 66 420,29
HA Prorektor utdanning							- 258 697,54		- 166 635,03		- 425 332,57
HA Rektor m/stab				- 2 081 595,65							- 2 081 595,65
HHS BOA adm/SELL					- 99 336,24				- 186 276,01		- 285 612,25
Institutt for bioteknologi				- 735 382,75	- 406 206,29	- 127 566,00	- 9 909 721,48	2 912,34		- 1 574 598,35	- 12 750 562,53
Institutt for engelsk			- 1 213 880,87				- 567 033,34				- 1 780 914,21
Institutt for folkehelse- og idrettsvitenskap (IFI)					- 8 095,51						- 8 095,51
Institutt for humanistiske fag				- 50 951,98			- 1 172 415,49		161 048,30		- 1 384 415,77
Institutt for jordbruksfag	- 393 096,24	- 97 160,19	- 244 687,16	- 175 748,32			- 2 077 270,19	- 225 353,63			- 3 213 315,73
Institutt for kunstfag							- 982 581,42				- 982 581,42
Institutt for matematikk, naturfag og kroppsøving							- 264 874,99				- 264 874,99
Institutt for organisasjon, ledelse, styring	- 71 888,26			- 1 097 457,23	- 5 441,28	- 367 224,73	- 793 132,35	- 159 161,00	- 320 882,21	- 2 815 187,06	
Institutt for pedagogikk - Lillehammer		- 976 466,98		- 519 303,08		- 26 506,91		- 14 222,20	- 417 833,64	- 1 954 332,81	
Institutt for pedagogikk og samfunnsfag - Hamar					- 340 316,01	- 81 856,67	- 206 723,01	- 87 712,78		- 716 608,47	
Institutt for psykologi	16 231,66			- 89 920,82		- 71 076,71	- 743 601,13		- 299 625,38	- 1 187 992,38	
Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier				- 631 971,56	- 2 298,20		- 1 410 961,83			- 2 045 231,59	
Institutt for samf.fag og RLE				- 525 635,43		- 270 166,30	- 4 820 083,04	- 20 774,54		- 5 636 659,31	
Institutt for skog- og utmarksfag	- 506 637,53	- 566 973,19		- 5 029 117,88	- 1 117 400,32	- 1 823 343,38	- 8 611 081,37	- 6 065 016,16	- 888 114,29	- 24 607 684,12	
Institutt for sosialvitenskap og veiledning (ISV)		- 29 063,01								- 29 063,01	
Institutt for spillutdanning	- 64 357,31				- 1 005 603,72	- 866 194,01	- 775 513,05	- 103 368,96		- 1 082 649,03	
Institutt for økonomifag			- 62 305,00					- 9 936,00		- 72 241,00	
INTOP		- 113 387,34						- 80 843,65		- 194 230,99	
Seksjon for avansert sykepleie						568 316,56				- 79 268,39	489 048,17
Seksjon for barnevern, sosialt arbeid og vernepleie				- 36 500,35		54 714,86					18 214,51
Seksjon for folkehelse						- 183 736,20			- 125 838,48		- 57 897,72
Seksjon for helse og treningsfysiologi)		-			- 137 600,70						- 137 600,70
Seksjon for idrett og kroppsøving	63 390,88			- 36 621,70		80 061,14	124,97				106 955,29
Seksjon for psykisk helse og rehabilitering		- 112 613,23			- 584 962,23				- 72 876,23		- 624 699,23
Seksjon for sosialfaglig arbeid	- 715 695,66			- 1 067 307,43			- 773 327,89	- 18 761,09		- 2 575 092,07	
Seksjon for sykepleie				23 570,79							23 570,79
Seksjon for veiledningsstudier						- 235 470,80		- 131 490,36		- 366 961,16	
Senter for bærekraftig utvikling					14 511,48	- 540 688,33	- 1 308 211,19	- 143 046,60		- 1 977 434,64	
Senter for praksisrettet utdanningsforskning							- 25 560,34	- 244 425,68		- 269 986,02	
Østlandsforskning		- 322 783,66				- 293 524,41	- 1 483 778,52	- 99 828,52	- 4 438 503,45	- 121 956,20	- 6 760 374,76
Totalsum	- 1 672 052,46	- 7 256 773,10	- 62 305,00	- 13 447 141,14	- 4 162 021,75	- 5 301 743,20	- 36 079 597,59	- 13 772 202,35	- 4 390 602,74	- 86 144 439,33	

Minusbeløp i tabellen viser inntekt. Plussbeløp er beløp som er for mye inntektsført i tidligere perioder.

8.1.2 Kriterier for studieportefølje (vedtatt av universitetsstyret)

INN har satt seg høye mål for utvikling av sin studieportefølje. Studieprogrammene skal være solide og relevante med høy faglig og pedagogisk kvalitet (Strategi 2021- 2026). Studiene skal blant annet være utviklet i samspill med arbeids- og samfunnsliv, bygges på en tydelig sammenheng mellom utdanning og forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid, bruke studentaktive lærings- og vurderingsformer, være bærekraftige og ha god rekruttering. Dette krever en helhetlig og langsiktig tilnærming til utvikling av studieporteføljen.

Universitetet har derfor utformet følgende fem kriterier for studieporteføljeutvikling som skal vurderes vedtatt i universitetsstyret (arkivsak 24/03821):

1. Doktorgradsområdene

Doktorgradene som INN tilbyr, inkludert eventuelle fellesgrader INN deltar i, skal dekke vesentlige deler av vår faglige virksomhet. Kravet innebærer at institusjonenes studietilbud skal inngå i doktorgradsområdene, og at de fleste studentene skal være knyttet til disse. Institusjonen kan også ha enkelte studietilbud utenfor doktorgradsområdene, dersom de støtter opp under eller har nær tilknytning til studietilbudene innenfor doktorgradsområdene, eller det er særlige grunner til ha slike tilbud¹².

¹² Ny studiekvalitetsforskrift §1-4 (3)

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Vurderingskriterier:

- a. Vurder hvordan studieprogrammet forholder seg til et eksisterende doktorgradsområde.

2. Strategiske satsinger

Universitetet har i sine strategiske valg på side 12 i Strategi 2021-2026 angitt en retning for utvikling av studieporteføljen. Vurder hvordan studieprogrammet bygger opp under INN sine strategiske satsinger.

Vurderingskriterier:

- a. Gjør rede for hvordan samspill med samfunn og arbeidsliv (nasjonalt, regionalt og lokalt) er ivarettatt (herunder forskning, praksis og relevante arbeids- og undervisningsformer, samt hvorvidt studieprogrammet er utviklet i samspill med samfunn og arbeidsliv).
- b. Gjør rede for hvordan sammenhengen mellom forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning ivaretas.
- c. Gjør rede for hvilke undervisningsformer som er tenkt (studiestedsbasert, samlingsbasert, desentralisert eller nettbasert) og hva som er begrunnelsen for dette.
- d. Gjør rede for hvordan studieprogrammet legger til rette for tverrfaglig samarbeid.
- e. Gjør rede for hvordan studieprogrammet legger til rette for studentmedvirkning og studentaktive lærings- og vurderingsformer.
- f. Gjør rede for hvilke ordninger som finnes for internasjonalisering.

3. Faglig bærekraft

Her vurderes fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse (herunder fagmiljøenes kvalitet, størrelse, aktivitet og utviklingsevne innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning).

Vurderingskriterier:

- a. Vurdering opp mot regelverk for akkreditering av studietilbud¹³ og dets forventninger om robuste fagmiljøer.
- b. Gjør rede for hvordan en legger til rette for et godt læringsmiljø for studentene.
- c. Gjør rede for bemanningsplanlegging og mulighet for å rekruttere fagpersoner.
- d. God utnyttelse av faglige ressurser på tvers av studiesteder og fagmiljø er ønskelig. Mulighet til samarbeid på tvers av fakultet er ønskelig.
- e. Mulighet for at rekrutterte fagpersoner kan inngå i andre utdanningstilbud, om det planlagte studieprogrammet ikke viser seg å rekruttere tilstrekkelig med studenter, eller være bærekraftige.

4. Etterspørsel/rekrutteringsgrunnlag/konkurransefortrinn

Her vurderes utdanningstrender, aktuelle samfunnsbehov og søkerne etterspørsel etter studier. INN skal tilby utdanninger som er relevante for samfunnets behov.

¹³ Kunnskapsdepartementet vil i løpet av 2025 foreslå et forenklet regelverk for akkreditering av studietilbud. Alle kravene til akkreditering vil etter hvert bli samlet i ny forskrift om høyere utdanning. Inntil forenklet regelverk for akkreditering av studietilbud foreligger, gjelder kravene til akkreditering fastsatt i studietilsynsforskriften og studiekvalitetsforskriften

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Vurderingskriterier:

- a. Gjør rede for om dette tilbudet er et ønske fra omgivelsene/regionen.
 - b. Gjør rede for om dette er et tilbud som justeres, eller opprettes som følge av nasjonale føringer.
 - c. Gi en vurdering av mulighetene for jobb og videre studier.
 - d. Suppler gjerne med analyser av fremtidige behov for arbeidskraft.
 - e. Gjør rede for andre tilbydere/institusjoner med tilsvarende utdanning.
 - f. Gjør rede for vårt konkurransefortrinn for å tilby dette studieprogrammet
- Dette kan for eksempel dreie seg om spisskompetanse, at vi er nasjonalt ledende på fagområdet, tverrfaglig samarbeid, innovative og nyskapende tilbud, sterke samarbeidspartnere eller udekket kompetansebehov i våre omgivelser.

5. Økonomisk bærekraft og infrastrukturbehov

Studietilbudenes økonomi og ressursutnyttelse, herunder undervisnings-, lærings- og personalressurser.

- a. Finansiering (fullfinansiert/tildelte studieplasser eller ekstern finansiering/strategiske midler). Herunder om det finnes midler til å rekruttere nye medarbeidere.
- b. Studiepoeng- og/eller kandidatproduksjon for å gå i balanse. Studieprogram må ha ordninger for å sikre lavt frafall og høy gjennomstrømming. Det må fremvises en realistisk beregning av at studiet går i balanse (over en gitt periode).
- c. Rom-/infrastrukturutfordringer for studenter og ansatte må tydeliggjøres og forslag til løsning må være basert på rammene som finnes i høgskolens overordnede studiestedsutviklingsplan og studiestedsvisse utviklingsplaner.

Studieportefølje og kvalitetsrapport

Som et ledd i å løpende kunne vurdere studieporteføljen, er antall studenter, frafall og gjennomstrømming (inntektsgrunnlaget) kvantitative forhold som kan si noe om økonomisk bærekraft.

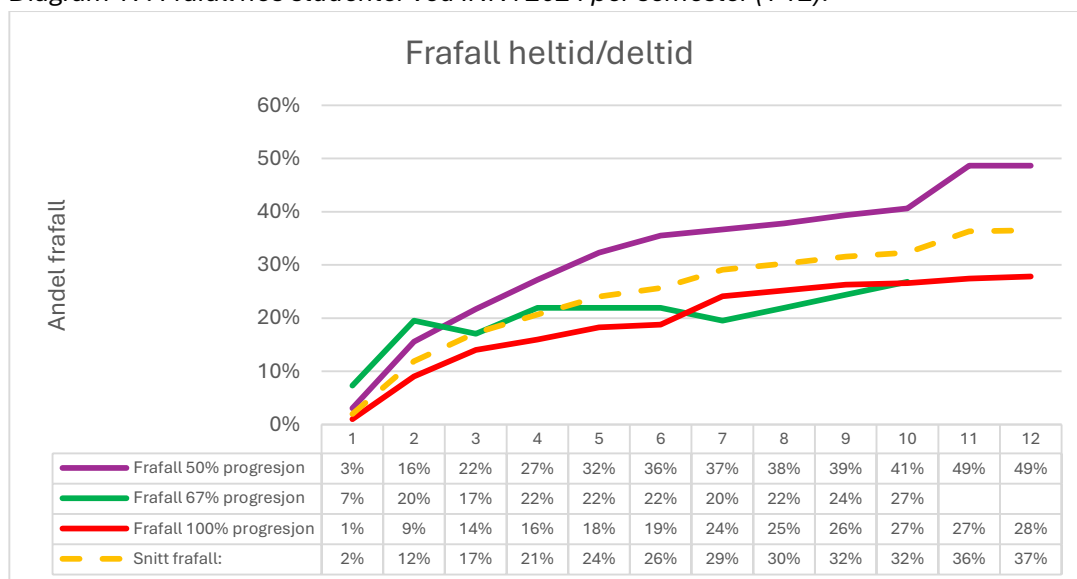
Dersom et studieprogram gjennom resultater ikke når terskelverdiene som er satt under, foreslås det at disse studieprogrammene gjennomgås mer kritisk for å vurdere det fremtidige tilbudet.

I kvalitetsrapport 2024 for INN, side 41 og 42, omtales frafall og gjennomstrømming som elementer i kvalitetsarbeidet knyttet til masterutdanningene ved INN. Det er stor forskjell på parameterne hva gjelder organiseringen av studietilbudet.

Frafallet er vesentlig høyere ved "halv fart" enn ved heltidstilbudene, og universitetet investerer slik sett ressurser i studenter som ikke kommer ut i samfunnslivet med den kompetansen de i utgangspunktet har påbegynt.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

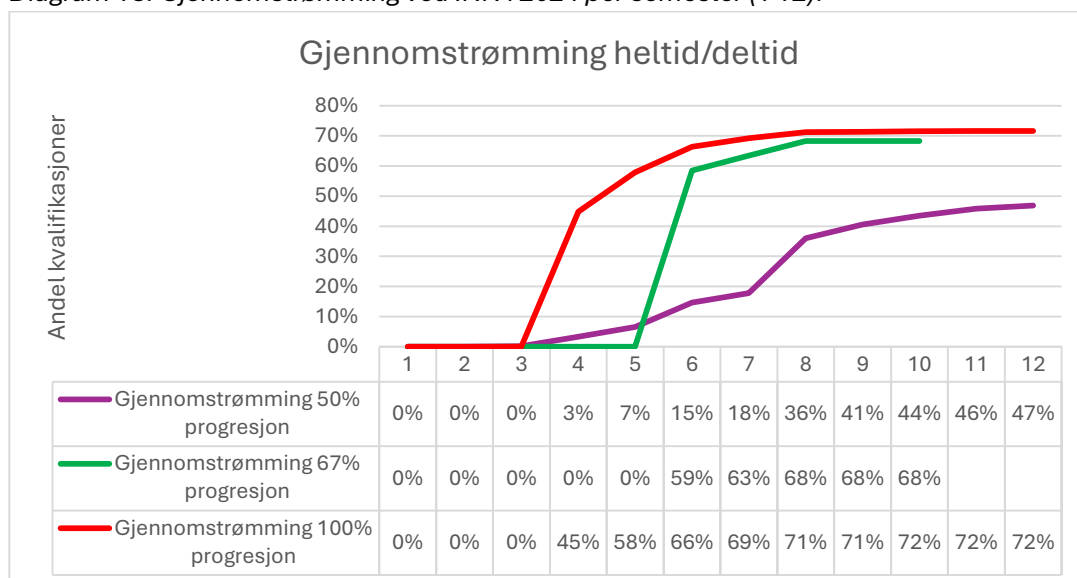
Diagram 17. Frafall hos studenter ved INN i 2024 per semester (1-12).



67 % gjelder treårige masterprogram (deltid)

Når det gjelder gjennomstrømming ser en at på normert tid har over 40 % av studentene ved heltidstilbudet gjennomført grad, og hele 66 % etter normert tid + ett år. For de som går på "halv fart" er gjennomstrømmingen kun 36 % etter normert tid, og 44 % ved normert tid + ett år.

Diagram 18. Gjennomstrømming ved INN i 2024 per semester (1-12).



8.1.3 Økonomisk bærekraft og antall studenter i studieporteføljen

Omstillingsprosjektet har ikke hatt kapasitet til å gå inn i økonomiske beregninger av studieporteføljen. Behovet for en slik kartlegging må vurderes ut ifra prinsippet om rammestyring, og at hvert fakultet må styre innenfor de rammene som stilles disponibelt av universitetsstyret.

Dersom et fagmiljø / studieprogram har negativt resultat innebærer det at kostnadene må bæres av andre deler av fakultetet/organisasjonen. Det vil si at utviklingsmulighetene som i

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

utgangspunktet ligger til et økonomisk bærekraftig fagmiljø innskrenkes for å finansiere et annet fagmiljø.

Beregninger som ev. skal gjennomføres må følge de nye satsene for resultatinntekter i finansieringsmodellen fra Kunnskapsdepartementet. Det er disse satsene som sier noe om konsekvensene av en ev. beslutning som gir endringer i studiepoengproduksjonen, og dermed endring i grunnlaget for inntekstberegning over bevilgningen.

Omstillingsprosjektet anbefaler fakultetene å initiere en slik gjennomgang når ny arbeidstidsordning er på plass for å kunne beregne økonomisk bærekraft ut ifra fremtidige ressursbehov.

8.1.4 Eksternfinansiert virksomhet (kriterier for eksternt samarbeid)

INN har gjennom lov utvidede fullmakter når det gjelder anledningen til å inngå forpliktende samarbeid med eksterne aktører. Denne adgangen er regulert gjennom [rundskriv F-07-13](#) og gjelder statlige universiteter og høyskolars forpliktende samarbeid med selvstendige virksomheter, og institusjonenes forvaltning av bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet og aksjer.

I reglementets pkt. 1.1 omtaler kriterier for forpliktende samarbeid.

Følgende kriterier gjelder for forpliktende samarbeid med andre selvstendige virksomheter, uavhengig av om institusjonen selv har aksjer i virksomheten eller ikke:

- a) Samarbeidet skal være av faglig interesse for institusjonen, og aktiviteten skal styrke institusjonens evne til å utføre sine primæroppgaver.
- b) Fagmiljøer internt ved institusjonen skal involveres i samarbeidet. Et hovedformål med å inngå samarbeid skal være at kvaliteten på aktiviteten i interne fagmiljøer blir bedre som resultat av samarbeidet.
- c) Institusjonen skal påse at samarbeidet ikke svekker institusjonens faglige uavhengighet.
- d) Samarbeidet skal forvaltes slik at det ivaretar institusjonens økonomiske interesser.
- e) Institusjonen kan ikke direkte eller indirekte subsidiere aktivitet ved samarbeidende virksomhet. Samarbeidende virksomhet må fullt ut dekke de kostnader som følger av dens aktivitet.

8.1.4.1 Særskilt for Østlandsforskning

Østlandsforskning ble overdratt til INN 1.1. 2019 som en samlet enhet og organisert som et institutt ved Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS) direkte underlagt dekan, og etablert som en budsjettenhet som de andre instituttene. I forkant av virksomhetsoverdragelsen uttrykte KD sin bekymring rundt den økonomiske bærekraften til Østlandsforskning med bakgrunn i negative resultater for Østlandsforskning AS i årene før virksomhetsoverdragelsen. KD ba i korrespondanse med INN om redegjørelse for hvilke tilpasninger INN ville gjøre for å bringe samsvar mellom inntekter og kostnader for de aktivitetene som ble overført fra Østlandsforskning AS. INN svarer ut med at Østlandsforsknings aktivitet og ansatte er forutsatt organisert inn i INN på en slik måte at man kan måle resultat- og måloppnåelse separat. Enheten må hente det alt vesentlige av sin finansiering fra eksterne kilder. Dersom man ikke lykkes med dette må kostnadene ved driften, og da i særdeleshet lønnskostnadene, reduseres. Resultatet for ØF har i årene etter fusjonen vært negativt til tross for en årlig kompensasjon på kr 2,0 mill. fra HHS, og det negative resultatet har vært økende de siste årene. Det negative resultatet for 2024 er kr

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

2,5 mill. til tross for en kompensasjon på kr 2,0 mill. fra fakultetet, dvs. totalt kr 4,5 mill. fra bevilgning i 2024.

Tilsvarende ordning med bruk av bevilgning finnes også for SELL-HHS. Det er noe uklart hvorvidt det er knyttet til den generelle administrative oppfølgingen av fakultetet, eller om det finansierer stillinger som i utgangspunktet skulle vært eksterntfinansiert.

8.1.5 Samordning av emner og fagtilbud

INN har hatt som prinsipp at det ikke skal være konkurrerende miljøer på tvers av fakultetene, og at en skal søke samarbeid og samhandling der det er naturlig. Ved fusjonstidspunktet og valg av organisering av fagmiljøer ble det søkt å finne de mest naturlige konstellasjonene som ivaretok de enkelte fagmiljøenes tilhørighet og identitet. Med det som bakgrunn er det fortsatt noe uforløst potensiale i å utforske mulighetene for økt samarbeid og effektiv drift innad i fakultetene, på tvers av fakultetene og på tvers av geografier.

Et eksempel er musikkutdanningene:

Det er tre fakulteter ved INN som har utdanningstilbud og fagmiljø innen musikk og lyd. LUP har femårig lærerutdanning i musikk, supplert med årsstudium i musikk og BA- og MA-tilbud innen (utøvende) musikkformidling og ph.d.-utdanning innen musikk som lærerutdanningsfag. Musikk inngår også i barnehagelærerutdanningene. HHS har BA-tilbud innen Music business and Production, og FTVS har et 30 stp tilbud innen filmmusikk-komposisjon, foruten lyd og lydteknikk som element i både film-, tv- og spill-utdanningene.

Innen musikkutdanningene er det igangsatt et felles arbeid for å se på mulighetene.

8.1.6 Infrastruktur og spesialrom

INN disponerer flere ulike arealer med tilhørende infrastruktur som er tilpasset til enkelte fagområder/studieprogrammer. Tilpasningene gjør at denne infrastrukturen ikke egner seg til bruk for annen aktivitet ved universitetet, noe som gjør slike arealer lite effektive i mangel på denne fleksibiliteten.

Et eksempel på slik spesialtilpasset areal og infrastruktur er øvingsavdelingen for tannpleie ved studiested Elverum.

Fakultetene har ansvar for innmaten (instrumenter, utstyr, lyddemping o.l.) i alle spesialrom, mens eiendomsavdelingen bærer kostnadene for kvadratmeterne.

Husleie og felleskostnader er knyttet til årlige leiekostnader for de kvadratmeterne som de faktiske spesialrommene består av. I tillegg kommer bruken av mer ordinær infrastruktur som klasserom, auditorium, møterom, grupperom, kontorer og fellesarealer.

Fagmiljøer med særskilte infrastrukturbehov:

- Idrettsfagene ved HSV
- Enkelte lærerutdanningsfag (kroppsøving, musikk, dans og drama og kunst og håndverk) ved LUP
- Audiovisuelle fag (film, TV og spill) ved FTVS
- Musikkfagene ved HHS og LUP
- Bioteknologi ved ALB
- Bioingeniør ved ALB

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

- Helseutdanningene (sykepleie, vernepleie, fysioterapi og tannpleie) ved HSV
- Mat og ernæring ved HSV
- Krise og beredskap ved HHS
- Jordbruks- og utmarksfag ved ALB

INN bør ta stilling til hvorvidt en skal ha så mange ulike fagtilbud som krever ekstraordinær infrastruktur der sambruken med andre fagmiljøer er liten, og dermed lite effektivt mtp. utnyttelsesgraden.

INN har flere laboratorier og musikkrom på flere geografier. Disse har ulike utforminger med forskjellige typer instrumenter/maskiner o.l. Ulikhetene kan være så store at det ikke er hensiktsmessig å se nærmere på mulighetene for sambruk, men da må kost/nytte vurderes ut ifra at de er spesialrom.

Vanlige undervisningsrom og auditorier er av en annen karakter, der flere fagområder/studieprogrammer veksler på bruken av infrastrukturen, og utnyttelsesgraden/effektiviteten kan dermed være vesentlig høyere. Samtidig er det gjort kartlegginger som viser at det er en overkapasitet i undervisningsrom og auditorier ved INN, som med bedre styring kunne gitt bedre utnyttelse og redusert arealkostnadene. Videre kartlegging og utredninger knyttet til undervisningsrom og auditorier er igangsatt.

8.2 Anbefalte tiltak innen fagporteføljen

Under følger en beskrivelse av tiltakene innenfor den faglige aktiviteten der det for hvert tiltak kommer frem risikovurdering, gevinstrealisering og en foreløpig implementeringsplan.

De anbefalte tiltakene er:

1. Foreta en gjennomgang av eksternfinansiering av faglig aktivitet
2. Kartlegge muligheter for samordning av emner
3. Vurdere studietilbud etter parameter for dimensjonering, frafall og gjennomstrømming
4. Foreta en nærmere vurdering av enkelte fagområder for helhetlig faglig og økonomisk bærekraft innenfor de økonomiske rammebetingelsene for hvert fakultet
5. Øke bevilgningsinntekter gjennom økt studentopptak på studieprogrammer med tilstrekkelig søkergrunnlag

Risikovurderingene i kapittelet peker på mulige konsekvenser ut ifra prosjektets kjennskap til området. Det vil være perspektiver og konsekvenser som er ukjent for prosjektet som vil komme frem i prosessen videre når de som berøres av ulike tiltak involveres nærmere i oppfølgingen.

Tabell 16. Matrise for risikovurdering av tiltak innen fagporteføljen.

Skala	Konsekvens	Forskningsresultater reduseres	Utdanningsportefølje - sammenheng	Eksterne relasjoner og omdømme	Samfunnsoppdraget (styrende dokumenter)
1	Ubetydelig	Ubetydelig mengde forskningsproduksjon	Ingen påvirkning på andre programmer	Ingen påvirkning	Ikke nevnt
2	Lav	Lav forskningsproduksjon	Noe påvirkning	Svekket lokalt	Indirekte nevnt eksterne styringsdok.
3	moderat	Middels forskningsproduksjon	Middels påvirkning	Svekket regionalt	Nevnt kun i eksterne styringsdok.
4	Alvorlig	Høy forskningsproduksjon	Høy påvirkning	Svekket nasjonalt	Nevnt i egen strategi og utviklingsavtale
5	Svært alvorlig	Ekstraordinære forskningsresultater	Ødeleggende påvirkning	Svekket internasjonalt	Nevnt i egne og eksterne styringsdok.
		*må måles mot gj.sn. Per faglig		* antagelse om ekstern støtte	

8.2.1 Eksternfinansiering av faglig aktivitet ved INN

F-07-13 – kriterier for å drive EFV gir føringer for hva som må ligge til grunn i enkeltprosjektene og i den samlede aktiviteten innen samarbeid med eksterne aktører.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Som tiltak fra prosjektet anbefales det en gjennomgang som sikrer at all eksternfinansiert aktivitet utøves på bakgrunn av, og styrker, den ordinære faglige aktiviteten i fagmiljøene. Eksternfinansieringen skal utøves av faglige stillinger ansatt i ordinære fagstillinger som driver både forskning og utdanning innen universitetets ordinære studieportefølje.

Spesielt aktuelt blir det å se på aktiviteten innenfor universitetets ulike sentre for å sikre sammenhengen mellom eksternfinansiering, forskning og ordinære studietilbud. Det er også i løpet av prosessen blitt kjent at enkelte av de eksternfinansierte sentrene ikke henter tilstrekkelig eksternfinansiering til å dekke de kostnadene som hører til fagmiljøene.

Omstillingsprosjektet anbefaler videre at INN definerer en klar og tydelig ambisjon knyttet til eksternfinansiert forskning. Som et utgangspunkt anbefales det et ambisjonsnivå på eksternfinansierte forskningsinntekter per faglig årsverk fra NFR/RFF og EU på nivå med sammenlignbare institusjoner (Nord, OsloMet, UiA, USN og HVL).

8.2.1.1 Risikovurdering

Forskningsresultater – INN har en ambisjon om å øke eksternfinansieringen av forskningsaktiviteten ved institusjonen. ALB har tett på halvparten av den eksternfinansierte forskningen ved INN i 2024, og har lyktes med å få det som en naturlig del av den faglige aktiviteten. Publiseringspoeng per faglig varierer i institusjonen. Prosjektet mener risikoen for at forskningsresultatene svekkes er lav da forskningsfinansieringen og publiseringspoengene ved sentrene i hovedsak er lavere enn snittet på det enkelte fakultet.

Utdanningsportefølje – Ansatte i enkelte fagmiljøer med eksternfinansiert forskningsaktivitet er for løst tilknyttet den ordinære studieporteføljen og det brukes ressurser på forskning som ikke styrker den ordinære aktiviteten ved INN. I slike tilfeller er den negative konsekvensen ubetydelig, og det kan heller være rom for å øke måloppnåelsen ved å prioritere ressursene noe annerledes.

Eksterne relasjoner – Våre eksterne partnere har til dels sterke meninger om våre eksternfinansierte fagmiljøer, men en ser også at betalingsviljen ikke er tilstrekkelig for å ha en økonomisk bærekraft. Enkelte merkenavn har sterk forankring regionalt. Prosjektet antar at en kan oppleve en moderat omdømmesvikt knyttet til diskusjonen rundt enkelte sentre ved INN.

Samfunnsoppdraget – INN skal jf. formålsparagrafen i UH-loven være en aktiv kunnskapsformidler til samfunns- og arbeidsliv. Prosjektet anser konsekvensen som ubetydelig da samfunnsoppdraget skal ivaretas av fagansatte som også er tilknyttet den ordinære studieporteføljen.

8.2.1.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

Det økonomiske fundamentet i den eksternfinansierte aktiviteten bør gjennomgås nærmere for det enkelte fagmiljø. Spesielt gjelder det sentre som i mindre grad er tilknyttet den ordinære studieporteføljen.

Generelt vil prosjektet peke på at ordningen med frikjøp til eksterne prosjekter kun fra undervisningstid gir økte kostnader for INN som eksemplifisert under.

Ett fagmiljø bestående av fem faglige ansatte der alle har 60 % undervisning, 35 % forskningstid, 5 % administrasjonstid i henhold til arbeidstidsordningen, gir en total undervisningskapasitet på 5 063 timer, 2 953 i forskning og 422 timer til administrasjon. Gitt et eksempel der en av de ansatte frikjøpes fra undervisning til et eksternt prosjekt, oppstår det et behov for å ansette en ny

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

for å dekke opp undervisningen i et ordinært studieprogram. Vedkommende som ansettes gis samme rammebetingelser som de ansatte ellers i fagmiljøet.

Tabell 17. simulering av konsekvens ved frikjøpte timer til eksterntfinansiert virksomhet

Ansatt	Undervisningstimer	Forskningstimer	Administrasjonstimer	EFV	Sum
XX	1 013	591	84	-	1687,5
PP	1 013	591	84	-	1687,5
YY	1 013	591	84	-	1687,5
DD	1 013	591	84	-	1687,5
EE	1 013	591	84	-	1687,5
Sum	5 063	2 953	422	-	8 438
Ansatt	Undervisningstimer	Forskningstimer	Administrasjonstimer	EFV	Sum
XX	-	591	84	1 013	1687,5
PP	1 013	591	84		1687,5
YY	1 013	591	84		1687,5
DD	1 013	591	84		1687,5
EE	1 013	591	84		1687,5
Nyansatt	1 013	591	84		1687,5
Sum	5 063	3 544	506	1 013	10 125
Diff	-	591	84	1 013	1 687,5

Eksempelet viser at kapasiteten i fag miljøet totalt øker tilsvarende ett årsverk kostnadsmessig. Problemet i dette tilfellet er at det kun er undervisningstiden som frikjøpes og det gis kostnadsdekning fra det eksterne prosjektet med 1 013 timer. **Kostnadene knyttet til økt FoU-tid og administrasjonstid blir en merkostnad på 675 timer som ikke har finansiering.**

Eksemplet over betinger fullfinansiering uten egenandeler.

8.2.1.3 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Prosjektet anbefaler at det i ny arbeidstidsordning vurderes om prinsippet og praksisen rundt frikjøp i eksterntfinansiert aktivitet skal være en driver for økt antall årsverk der deler av årsverkene ikke er finansiert.

Prosjektet anbefaler at INN gjennomgår organiseringen av eksterntfinansiert aktivitet, og at den faglige virksomheten springer ut ifra fagansatte knyttet til ordinær studieportefølje. Samt sikrer økonomisk bærekraft i den samlede eksterntfinansierte aktiviteten inkl. hvor store egenandeler fakultetene totalt sett kan ha innenfor de økonomiske rammene, stilt til disposisjon av universitetsstyret.

8.2.2 Samordning av emner

Prosjektet mener at det fortsatt er et potensiale i organisasjonen for mer effektiv gjennomføring av utdanningsaktiviteten, og anbefaler en økt grad av samordning av emner.

Økt samordning gjelder både gjennom å benytte samme emne på tvers av ulike studieprogrammer, samt å identifisere generelle temaer på tvers av emner. En vurdering av områder der en kan ha felles forelesninger som et bakteppe, før en deler opp igjen i ulike fagretninger vil være mer effektivt og kan også by på ulike tverrfaglige perspektiver som øker den samlede kvaliteten.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Det er igangsatt arbeid for å samordne og videreutvikle felles emner for programmene på 3. syklus. Arbeidet er forankret i Samarbeidsutvalget for Ph.d. – utdanningene (SU). Arbeidet krever tett samarbeid mellom fakultetene både på faglig og administrativ side.

Arbeidet med å samordne og videreutvikle fellesemner på programmene på 3. syklus fortsetter og arbeidet sluttføres innen 2025.

Omstillingsprosjektet anbefaler også at det bør vurderes felles metodefag for master- og bachelorprogrammene ved INN.

8.2.2.1 Risikovurdering

Vil måtte vurderes når det enkelte forslag utformes.

8.2.2.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

Vil måtte vurderes når det enkelte forslag utformes.

8.2.2.3 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Vil måtte vurderes når det enkelte forslag utformes.

8.2.3 Dimensjonering, frafall og gjennomstrømming

Riktig dimensjoneringstall for de enkelte studieprogrammene for økonomisk bærekraft er tilnærmet umulig å finne, da kostnadsnivået mellom de ulike studietilbudene varierer ut ifra pedagogisk tilnærming og organisering (en-til-en, nett, samling, campus osv.), og ikke minst ulike behov for infrastruktur. Videre vil et høyt dimensjoneringstall sammen med høyt frafall og lav gjennomføring påvirke bærekraften.

Omstillingsprosjektet anbefaler at INN benytter seg av noen kvantitative parametere for å vurdere studieporteføljen i en totrinns-modell. Dersom en ikke oppnår de kvantitative tersklene, skal en vurdere tilbudet innenfor kriterier for studieportefølje omtalt i kap. 8.1.2.

Allikevel kan en si, som en tommelfingerregel, at studieprogrammer med mindre enn **20 studenter** bør være gjenstand for en ekstra vurdering. Ønsket om minst 20 studenter er knyttet til læringsmiljøet.

Når det gjelder søknadstallene vil den langsiktige bærekraften og markedsposisjonen kunne leses ut ifra andelen førsteprioritetssøkere. Jo lavere andel søkere på førsteprioritet, jo mindre attraktive er studieprogrammet i konkurransen med likelydende tilbud som en student kunne tenke seg å studere.

Søknadstall med en andel **førsteprioritetssøkere lavere enn 50 %** bør være gjenstand for vurdering.

Frafall

Frafall er en parameter som sammen med dimensjonering påvirker økonomisk bærekraft gjennom å bruke ressurser på studenter som forsvinner ut av studieløpet, samt en parameter for å si noe om evnen til å levere ferdige kandidater til samfunnet.

Frafall som er høyere enn 15 % etter første studieår bør vurderes nærmere.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Gjennomstrømming

Gjennomstrømming er et kriterium som på en treffsikker måte sier noe om studieprogrammenes økonomiske bærekraft, ettersom frafall også medfører tap av inntekt. Høy gjennomstrømming er også viktig med tanke på best mulig utnyttelse av samfunnets ressurser, og fordi det bidrar til at flest mulig tilegner seg kompetanse som trengs i samfunns- og arbeidslivet.

Terskelverdien for gjennomstrømming på normert tid settes til:

- 50 % for bachelorprogram
- 50 % for femårige integrerte masterprogram og profesjonsstudier
- 40 % for toårige masterprogram

8.2.3.1 Risikovurdering

Forskningsresultater – Ev. reduserte forskningsresultater avhenger av beslutninger i hvert enkelt tilfelle og må vurderes deretter. Samlet sett er tiltaket innrettet slik at en ikke skal bruke unødige ressurser på utdanningsprogram som ikke bærer seg økonomisk, og sånn sett kunne frigjøre ressurser for økt forskningsinnsats på fagmiljøer som er økonomisk bærekraftig.

Utdanningsportefølje – avhenger av beslutninger i hvert enkelt tilfelle og må vurderes deretter.

Eksterne relasjoner – avhenger av beslutninger i hvert enkelt tilfelle og må vurderes deretter.

Samfunnsoppdraget – avhenger av beslutninger i hvert enkelt tilfelle og må vurderes deretter.

8.2.3.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

Den økonomiske gevinsten avhenger av de enkelte beslutningene, og evnen til å faktisk redusere kostnader.

Inntektsnedgangen i et pauset eller avviklet studieprogram vil være bortfallet av fremtidige studiepoeng årlig ganget med de nye finansieringssatsene for det aktuelle studieprogrammet.

8.2.3.3 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Prorektor utdanning lager et flytdiagram med utgangspunkt i en beslutningssløyfe etter at de årlige søkertallene er kjent i april. På det tidspunktet har en også kunnskap om gjennomsnittlig frafall, studiepoengproduksjon og gjennomstrømming i snitt siste tre år.

Basert på ovenstående kriterier vil enkelte programmer måtte vurderes særskilt i forbindelse med foreløpig studieprogramporteføljesak i juni og frem mot endelig vedtak om studieporteføljen i november.

8.2.4 Vurdere enkelte fagområder

På et generelt grunnlag må alle fagområder tilpasse sin aktivitet til fakultetets samlede økonomiske ramme og drives så effektivt som mulig. Det gjelder spesielt de fagmiljøene som i dag har negativt resultat og overkapasitet i fagmiljøene, jf. kap. 3.1.2 *Prinsippet om rammestyring og delegerte fullmakter*.

Ut ifra fakultetenes økonomiske situasjon anbefales det en gjennomgang av virksomheten på hvert fakultet, og at det gjennomføres økonomiske analyser basert på ny arbeidstidsordning og nye finansieringssatser for bevilgningen til INN.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

8.2.4.1 Risikovurdering

Forskningsresultater – Det er en risiko for at flere godt produserende forskningsmiljøer blir usikre og mindre motivert når de blir vurdert nærmere rundt økonomisk bærekraft i fremtiden. Enkelte kritiske funksjoner kan starte med å se etter annet arbeid. Samtidig er flere av disse miljøene klar over situasjonen, og det kan bli en lettelse å få en nærmere avklaring.

Utdanningsportefølje – En tilpasning av fagmiljøenes aktivitet kan bety endringer i det faglige tilbudet som kan påvirke læringsmiljø og kvalitet i utdanningene.

Eksterne relasjoner – Fagmiljøene har et godt rykte eksternt, både nasjonalt og regionalt, og det vil komme spørsmål fra eksterne interessentgrupper rundt INNs prioriteringer.

Samfunnsoppdraget – INN har et samfunnsoppdrag om å drive undervisning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling på høyt internasjonalt nivå. Flere miljøer over innehar kvaliteter med viktige bidrag innenfor samfunnsoppdraget. Samtidig skal INN samlet sett ha høyt internasjonalt nivå, og en må ha en samlet bærekraftig fagportefølje.

8.2.4.2 Hvilke gevinster kan realiseres? (økonomisk beregning)

Ev. gevinstrealisering vurderes ut ifra hvert enkelt tilfelle.

8.2.4.3 Hvordan gevinstrealisere? (implementeringsplan)

Fakultetene gjennomfører økonomiske analyser av sine studieprogrammer og ser det i sammenheng med den strategiske konkretiseringen i kap. 5, samt en vurdering av totalkostnaden for INN også med tanke på spesialinfrastruktur.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

9 Overkapasitet i organisasjonen

Kapittelet tar et utgangspunkt i makrofremstillinger av utviklingen i antall studenter og eksterntfinansiert aktivitet som et uttrykk for samlet arbeidsmengde, og utviklingen i antall årsverk som uttrykker kapasitet til å løse oppgavene i organisasjonen.

Prosjektet vil som en kommentar i denne sammenheng også trekke frem den fremragende utviklingen i publiseringspoengene ved INN, og erkjenner at det også her ligger en betydelig arbeidsmengde til grunn for de resultatene.

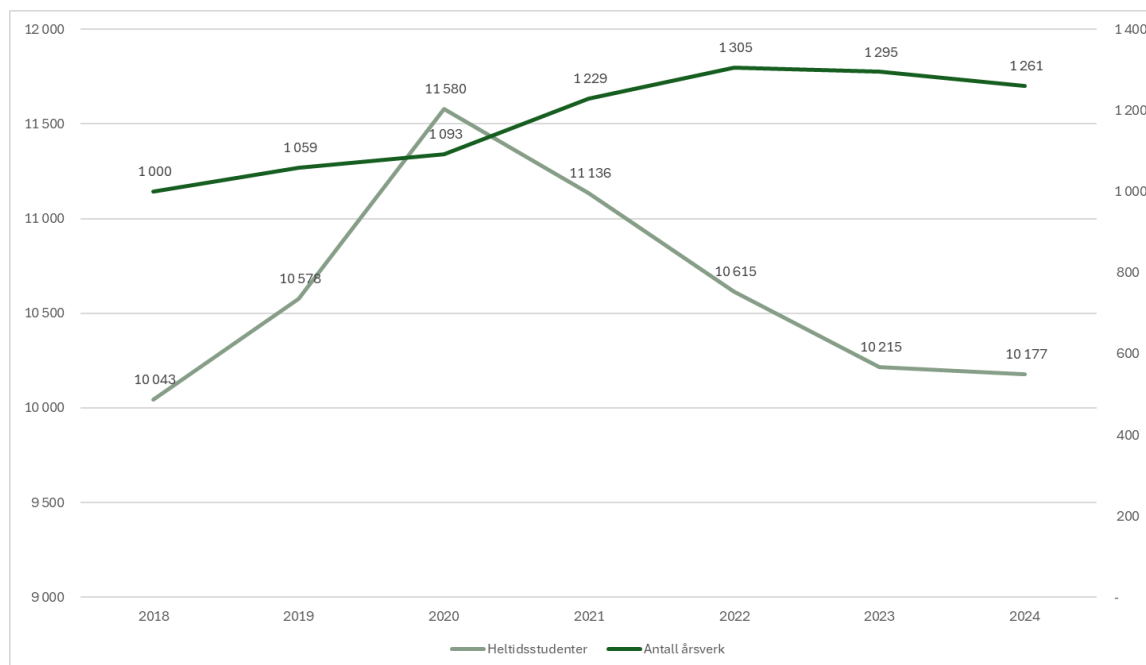
9.1 Overkapasitet i organisasjonen

I kap. 3.1 er det fremstilt noen nøkkeltall som viser utviklingen i antall årsverk, antall studenter og den eksterntfinansierte aktiviteten.

Hypotese – det er årsverk som ikke fullt ut benyttes i henhold til arbeidstidsordningen.

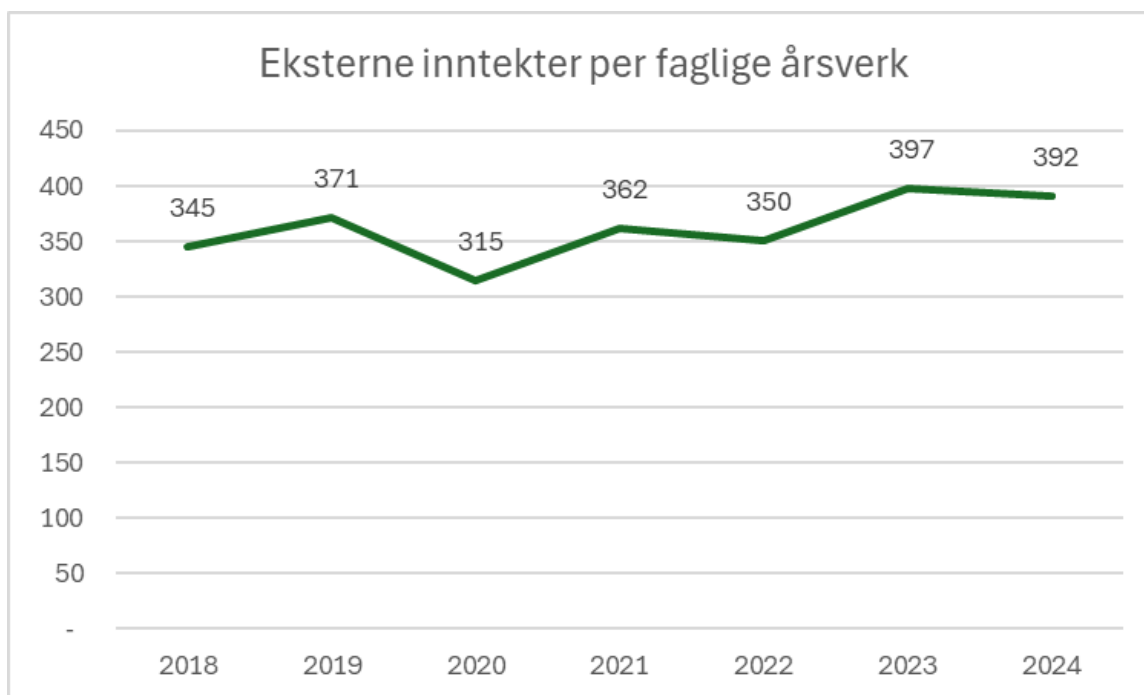
Selv om avsnittet i hovedsak omhandler faglig overkapasitet vil det også være samme prinsipp knyttet til de administrative tjenestene, og prosjektet har pekt på en anbefaling om reduksjon i kap. 6. I perioden fra 2018 til 2024 har antallet studenter økt med 134 stk., mens antall årsverk har økt med 261 stk. Samtidig viser utviklingen i omfanget av eksterntfinansiert aktivitet en økning, men ikke i samme omfang som det antallet årsverk skulle tilsi. Økningen i publiseringspoeng er stor i perioden, samtidig bør et universitet kunne forvente at publiseringsraten er høyere innenfor de arbeidsbetingelsene som lå til grunn i 2018.

Diagram 19. Utviklingen i antall egenfinansierte heltidsstudenter og antall årsverk



OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Diagram 20. Utviklingen i eksterne inntekter per faglig årsverk.



Som tabellen under viser har antallet tilbudte studieprogram og antallet emner blitt redusert i perioden 2018 til 2024. Det er i hovedsak tilbudte emner som er en kostnadsdriver knyttet til behovet for undervisningsressurser. Antallet emner på årsstudier og bachelorprogram er redusert, mens det er en økning i antallet emner på masterprogrammene ved INN. Samlet sett kan en sammen med ovenstående diagram over antall studenter anta at ressursbehovet knyttet til gjennomføringen av undervisning er noe redusert i perioden, dette til tross for at det gis noe mer ressurser til undervisning i masterprogrammene enn på lavere nivå.

Tabell 18. Utvikling i antall tilbudte emner i studieporteføljen ved INN (DBH).

Studietilbudet ved INN							
INN	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Antall studieprogram	363	348	325	346	354	329	317
Antall emner (høst)	1 699	1 644	1 661	1 665	1 661	1 602	1 630
Antall emner (vår)	1 702	1 588	1 619	1 620	1 626	1 584	1 615
ÅR-emner (høst)	514	466	452	455	452	383	352
BA-emner (høst)	806	751	730	700	708	691	706
MA-emner (høst)	379	427	479	510	501	528	572

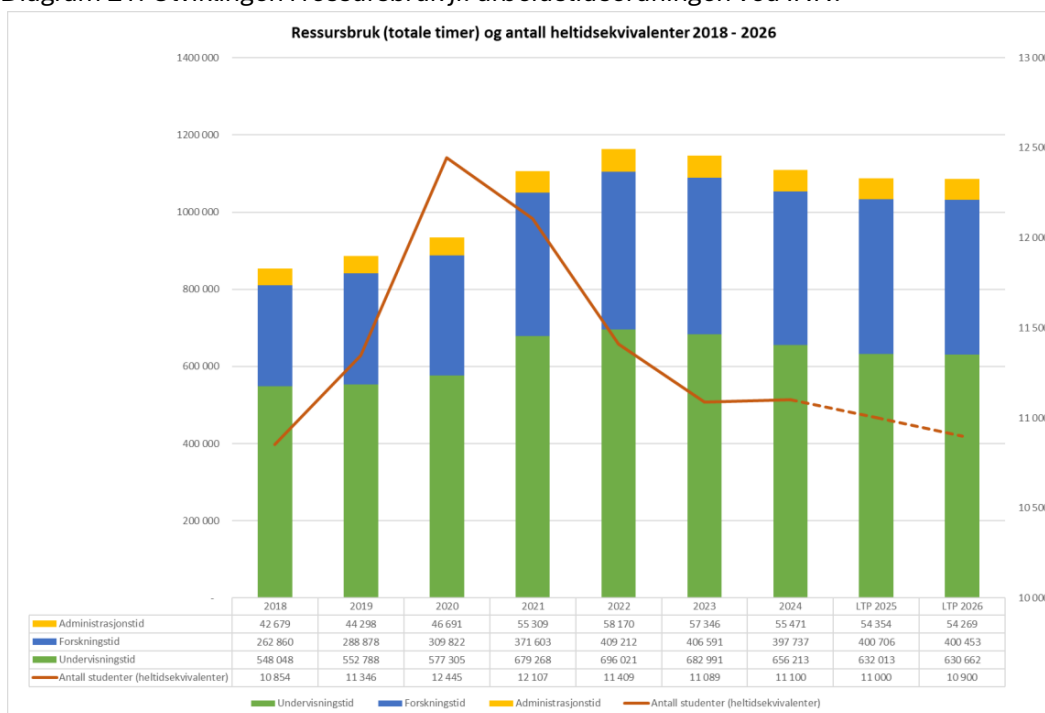
Emner fordelt på syklusene er tatt med for høstsemesteret som et eksempel for å illustrere utviklingen. Tabellen viser løpende studieprogram og emner.

I det første arbeidet med ny arbeidstidsordningen ble det gjort en oppstilling av utviklingen i kapasiteten i institusjonen på de tre hovedområdene for arbeidstidsordningen; *undervisningstid*, *forskningstid* og *administrasjonstid*. Oversikten baserer seg på gjennomsnittet for forskningsandel med den generelle arbeidstidsordningen for INN som utgangspunkt.

I perioden fra 2018 til 2023 økte kapasiteten innen undervisningsområdet i arbeidstidsordningen med ca. 160 000 timer, tilsvarende ca. 95 årsverk. Gitt samme antall studenter som i 2018 og færre tilbudte emner, skulle det tilsi at det sammenlignet med gjennomføringen i 2018 finnes en overkapasitet i dagens organisasjon.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Diagram 21. Utviklingen i ressursbruk jf. arbeidstidsordningen ved INN.



Utarbeidet tidlig i arbeidet med ny arbeidstidsordning (2023).

Som man ser av tabellene under har det blitt prioritert å øke årsverkene på fakultetene, der hvor den faglige aktiviteten skjer. I sektoren har undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger økt med 8,7 %, mens INN har en økning på 29,6 % i samme periode fra 2018 til 2024. Innenfor de teknisk-administrative stillingene har sektoren i snitt økt med 15 %, mens INN har en økning på 19,7 %.

Tabellene under er hentet fra DBH og er delt inn i henhold til personalmessig tilhørighet i organisasjonen. For eksempel er rekrutteringsstillinger finansiert over KD-bevilgningen budsjettet til HA, mens personaltilknytningen er til fakultetene.

Tabell 19. Utviklingen i årsverk på stillingsgruppe og samlet utvikling per fakultet

Stillingsgruppe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Endring 2018 - 2024	Endring
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	641	662	693	797	866	858	831	190	29,6 %
Støttstillinger for undervisning, forskning og formidling	56	63	61	65	64	65	68	12	20,5 %
Teknisk-administrative stillinger	303	335	339	367	375	373	362	60	19,7 %
Sum	1000	1059	1094	1229	1305	1296	1261	261	26,1 %

Fakultet	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Endring 2018 - 2024	Endring
ALB	80	87	88	102	121	128	127	47	59,4 %
FTVS	78	93	96	110	106	113	106	27	34,6 %
HHS	162	190	202	254	266	270	253	91	56,3 %
HSV	214	201	193	213	238	225	223	9	4,1 %
LUP	217	233	245	292	313	305	296	80	36,7 %
UA	249	256	271	258	260	255	256	7	2,7 %
HINN	1 000	1 059	1 094	1 229	1 305	1 296	1 261	261	26,1 %

Fra 2020 til 2021 ble det gjort en endring i organisatorisk tilhørighet for ansatte ved SELL, som fra 2018 til 2020 lå til høgskoleadministrasjonen. I 2021 ble 12 årsverk flyttet til LUP og 13,6 årsverk flyttet til HHS, totalt 25,6 årsverk.

I 2019 (HS 9/18) var det virksomhetsoverdragelse av ØF.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

9.1.1 Anbefaling

Omstillingsprosjektet antar at det er et uforløst handlingsrom i enkeltes arbeidsplaner og at det er flere årsverk som kan utnyttes mer effektivt.

Det antas at økningen i andelen førstekompetanse, og dermed økt spesialisering blant våre ansatte, har ført til at en i mindre grad benytter spisskompetanse på noen emner på lavere grads nivå. Det må forventes at ansatte med spisskompetanse også har forelesninger og underviser på emner innenfor sin breddekompetanse. Arbeidsgivers styringsrett gjelder, og må benyttes for å tilpasse virksomheten innenfor de økonomiske rammebetingelsene som til enhver tid gjelder.

Prosjektet anbefaler at fakultetene gjennomfører økonomiske beregninger av studieprogrammene når ny arbeidstidsordning er vedtatt. Økonomiberegningene bør utformes ut ifra en felles mal for INN og hensynta undervisningsressurser med tilhørende forskningstid som er direkte tilknyttet studieprogrammet.

Bemanningsplaner i henhold til ny arbeidstidsordning vil ligge til grunn for å få oversikt over kapasitet i fakultetene. Ny arbeidstidsordning kan benyttes som utgangspunkt til å estimere behovet for undervisningsressurser, og lage en GAP-analyse som viser eventuell overkapasitet i forhold til lønnsforpliktelsene.

Enkelte fakultet har allerede gjennomført egne analyser som tydelig viser overkapasitet på et mer generelt nivå, dvs. på fakultet- og instituttnivå. Det må forventes at beslutninger om arbeidstidsordning og fagportefølje kan bidra til å øke overkapasiteten ytterligere. Omstillingsprosjektet mener at en mer detaljert vurdering av overkapasitet må gjøres ved alle fakulteter. Konklusjoner om overkapasitet vil være grunnlag for videre vurdering av overtallighet, hvor det er klare regel- og avtaleverk.

9.2 Underkapasitet i organisasjonen

Samtidig som det er en generell overkapasitet samlet i organisasjonen nå, om en ser på utviklingen i et makroperspektiv, er det også enkelte deler av organisasjonen som har underkapasitet.

Faglig aktivitet

Selv om det i kap. 9.1. antydes at det er en generell overkapasitet i organisasjonen, finnes det også fagmiljøer der utviklingen i forholdet mellom antall faglige årsverk og antall studenter og eksternfinansiert aktivitet er annerledes enn i institusjonen ellers.

Prosjektet har ikke gått inn i tallmaterialet for en slik analyse da det betinger en inngående kjennskap til organisering av studentrettet aktivitet som ikke alltid er sammenfattende med organisatorisk tilhørighet hos de ansatte.

Analysen betinger innsikt i fakultetenes arbeidsplaner over flere år, noe prosjektet ikke har hatt kapasitet til å gå inn på.

Administrativ underkapasitet

Prosjektet har gjennomført en kompetanse- og ressurskartlegging for administrative tjenester ved INN. Et viktig moment i denne kartleggingen har vært å undersøke behovet for fremtidig kompetanse, og hvilke mangler som finnes i dagens organisasjon.

OMSTILLING VED UNIVERSITETET I INNLANDET

Det er en forventning hos nær sagt alle faglinjer-/enheter at digitalisering og prosessforbedring (herunder automatisering) vil effektivisere og øke kvalitet i saksbehandlingen.

Under følger kompetanse- og ressursbehov som løftes frem som gjennomgående behov for å styrke særskilte områder fremover.

- ❖ *EFV/BOA/FoU*
- ❖ *Internasjonalisering*
- ❖ *Analysekompetanse*
- ❖ *Kompetanse- og ressurser til digital omstilling*

9.2.1 Anbefaling

Prosjektet anbefaler å analysere mulig underkapasitet i fagmiljøene på lik linje som analysen om overkapasitet.

Prosjektet anbefaler videre å følge opp de fremtidige kompetansebehovene innen administrative tjenester for å bli bedre rustet til å støtte oppunder og realisere INN's mål og ambisjoner.

10 Avslutning

Rapporten beskriver omstillingsprosjektets forslag til mulige tiltak for å sikre faglig og økonomisk bærekraft. Prosjektet har hatt som ambisjon å presentere et bredt spekter av forslag, og summen av tiltak vil potensielt ha en større økonomisk besparelse enn det som er nødvendig for å være i økonomisk balanse. Det gir institusjonen noen muligheter med tanke på valg av tiltak. Fremover må det gjøres en videre konkretisering og risikovurdering av tiltakene som institusjonen anser som hensiktsmessig å iverksette, og involvere berørte parter på en god måte.

Omstillingsprosjektet har forholdt seg til mandatet og presenterer forslag til tiltak basert på oppgavene som er gitt. Temaet overkapasitet, som ikke er direkte nevnt i mandatet, har likevel fått stadig økt oppmerksomhet underveis i prosessen. Tiltak knyttet til en mulig overkapasitet vil påvirke både faglig aktivitet, administrative tjenester og arealbehov, og vil derfor være et område som bør få stor oppmerksomhet i tiden fremover. Det må sees i sammenheng med styrets vedtak knyttet til ny arbeidstidsordning. Endelig vedtak om ny finansieringsmodell vil vise omstillingsbehovet for hvert fakultet, og ligge til grunn for rammestyringen fremover.

Rapporten overleveres rektor som prosjekteier. Etter dialog med styringsgruppa bestemmer rektor hvordan rapporten skal legges til grunn for institusjonens fremtidige prioriteringer.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



Arkivsak-dok. 23/02821-128
Saksbehandler Olaf Kristian Sund
Saksansvarlig Marit Sletmoen og Stine Grønvold

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
17.06.2025

NY ARBEIDSTIDSORDNING FOR INN

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret ber rektor arbeide videre med arbeidstidsordningen med sikte på å legge frem et endelig forslag til arbeidstidsordning i tråd med de innspill som ble gitt under styrets behandling.

Sammendrag:

Innledning

Medarbeidernes kompetanse og arbeidstid, og hvordan denne benyttes, er den viktigste faktoren for at universitetet skal oppfylle sine samfunnsoppdrag og nå sine mål. Planlegging og oppfølging av arbeidet, herunder arbeidstid, er samtidig en viktig del av arbeidsvilkårene for den enkelte medarbeider og en sentral arbeidsmiljøfaktor. INNs arbeidstidsordning (ATO) for medarbeidere i undervisnings- og forskningsstillinger søker derfor å balansere behovet for fleksibel disponering av personalressursene i tråd med INNs og det enkelte fagmiljøs faglige behov, og legge til rette for forutsigbarhet og autonomi i arbeidssituasjonen.

Den gjeldende arbeidstidsordning ble fastsatt i 2018/2019 og består av 1) overordnede prinsipper vedtatt av høgskolestyret 18.09.2018, 2) konkretiserende prinsipper og retningslinjer for planlegging, fordeling og oppfølging, besluttet av rektor 16.01.2019 og 3) fakultetsvise konkretiseringer gjeldende for eget fakultet som ble utarbeidet i perioden 2018 – 2020.¹

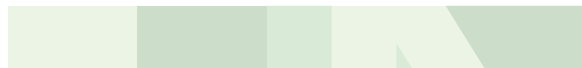
Arbeidstidsordningen ble utviklet i en nyfusjonert høyskole. Før fusjonen var det én ordning for Høgskolen i Lillehammer, mens det var ulike ordninger på de fire fagavdelingene ved Høgskolen i Hedmark. Ordningen som ble utviklet for HINN la vekt på å etablere felles institusjonelle rammer, med stor grad av autonomi for fakultetene innenfor disse rammene. Bakgrunnen for dette var å gi fakultetene som resultatenheter, rom for å planlegge og følge opp i samsvar med ulike faglige behov, prioriteringer og økonomiske rammer. Samtidig er det også en realitet at dette har gitt variasjon i opplevde arbeidsvilkår for medarbeidere på tvers av INNs fakulteter og institutter.

Bakgrunn for revisjon og prosess med å etablere ny felles ATO

Hensikten med revisjonen er tre-delt:

1. Tilpasse INNs arbeidstidsordning til endrede økonomiske rammebetingelser.
2. Legge til rette for at arbeidstidsordningen i større grad kan bidra til å styrke INNs samlede FoU/KU-virksomhet.

¹ LUP har foretatt midlertidige endringer i sin ATO gjeldene fra 2023.



3. Legge til rette for like(verdige) arbeidsvilkår for medarbeidere i UFF-stillinger på tvers av virksomheten

Arbeidet med revidering av INNs ATO begynte i 2023, da rektor ba HR-direktør om å igangsette en evaluering av ATO. Evalueringen skulle ende i nye felles retningslinjer for INNs medarbeidere. Arbeidsgruppen bestod da av følgende deltakere (oppgitt i daværende stillinger): HR-direktør Lars Petter Mathisrud, prorektor Arild Hovland, prodekan utdanning ALB Marit Sletmoen, prodekan forskning HHS Anstein Gregersen, prodekan forskning HSV Stian Ellefsen, prodekan forskning LUP Susan Nacey, seniorrådgiver UH-pedagogikk Anne Cathrine Endrerud, seniorrådgiver økonomistyring Ivan Fossbakk, representanter for ansattorganisasjonene professor Halvor Nordby, førsteamanuensis Ida Jahr og høyskolelektor Marit Elvsås (vara). Sekretær for arbeidsgruppen var seniorrådgiver Olaf Kristian Sund (HR).

Arbeidsgruppen gjennomførte totalt fem møter i perioden 30. mai – 19. september 2023. Prosjektarbeidet resulterte i en rapport med anbefalinger til det videre arbeidet med å vedta nye retningslinjer. Det kommer frem av notatet fra arbeidsgruppen at den ikke lyktes med å komme fram til omforente forslag, men det var i stor grad enighet om utfordringene og problembeskrivelsen som lå til grunn for arbeidet.

Arbeidsgruppens rapport var et tema til IDF 3. november 2023.² I IDF 11. desember 2023 ble de tillitsvalgte igjen orientert om videre plan, som innebar å fremme en sak for styret i mars 2024.³ Arbeidstidsordningen ble lagt frem som en drøftelsessak i IDF 2. februar 2024, hvor blant annet temaene likebehandling, leders ansvar og myndighet, kriterier for FoU-tid ble tematisert.⁴

INNs arbeidstidsordning var deretter et av hovedtemaene på styreseminaret 5-6. februar 2024, sammen med andre temaer rundt omstilling av virksomheten.⁵ Styret gav der sin tilslutning til og føringer for det videre arbeidet. HR jobbet deretter videre med en konkretisering av overordnede prinsipper for arbeidstidsordningen. Forslaget ble drøftet i IDF 3. mai 2024.⁶ Som følge av innspillene fra de hovedtillitsvalgte ble saken deretter endret fra vedtakssak til diskusjonssak i det påfølgende styremøtet 7. mai.⁷ Styret gav igjen føringer for de overordnede prinsipper for en arbeidstidsordning, og ba om ny styresak i juni.⁸

19 juni 2024 ble styret forelagt forslag til overordnede prinsipper for en arbeidstidsordning, fortsatt bare som diskusjonssak.⁹ IDF hadde igjen fått saken til diskusjon i forkant.¹⁰ Igjen gav styret innspill og føringer for det videre arbeidet, og vedtok å få det endelige forslaget til prinsipper og konkrete føringer som vedtakssak i høstsemesteret 2024.

Revidert arbeidstidsordning ble sendt til høring til fakulteter, administrative avdelinger og ansattes organisasjoner, samt med mulighet for alle interesserte og gi innspill, den 11.11.2024. Det ble mottatt 54 høringsinnspill som viser med stor tydelighet at det er behov for å justere på sentrale

² 18/01102-156

³ 18/01102-162

⁴ 18/01102-163

⁵ 23/04887-32

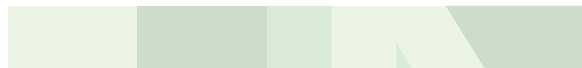
⁶ 18/01102-169

⁷ 23/04887-51 (innkalling)

⁸ 23/04887-56 (protokoll)

⁹ 23/04887-62

¹⁰ 18/01102-172



elementer i arbeidstidsordningen før den kan vedtas. Universitetsstyret ble orientert om tilbakemeldingen i høringen, samt overordnet plan for videre prosess, i styremøtet den 12.12.2024.

Gjennom hele prosessen har ATO jevnlig vært tema i ledermøter og retningslinjene har også vært diskutert i flere omganger i FoU-utvalg og utdanningsutvalg, bl.a. i et felles møte for utvalgene i september 2024.

Arbeidet med å lage et nytt høringsutkast har vært ledet av prorektor for utdanning, Stine Grønvold og prorektor for forskning og utvikling, Marit Sletmoen. Med seg i arbeidet har de hatt seniorrådgiver HR, Olaf Kristian Sund og seniorrådgiver i økonomiavdelingen, Håkon Rønnes.

Arbeidsgruppen har fulgt opp ønsket om bredere involvering av fakulteter. Den 12. og 13.1.2025 ble det avholdt seminar med prodekaner og utvalgte institutt- og seksjonsledere. Hensikten med seminaret var å gjennomarbeide og drøfte de viktigste problemstillingene som ble reist i høringen, med mål om å legge grunnlag for et nytt revidert utkast for behandling i organisasjonen. Seminaret var lagt opp som en kombinasjon av gruppearbeid og fellesdiskusjoner. Oppsummert er man avhengig av å finne en god balanse mellom tydelige krav og forventninger, og autonomi og rom for skjønn.

For videre forankring og involvering ble det avholdt et digitalt møte med alle instituttledere den 23.1. Hensikten med møtet var å informere om endringsforslag som kom i seminaret den 12. og 13.1, og gi mulighet for å stille spørsmål og komme med innspill til diskusjonen.

Oppsummering av høringsinnspill og arbeidsgruppens foreløpige forslag til endringer har vært presentert i rektors ledermøte, IDF og i styreseminar. IDF har vært tydelige på at de ønsker at revidert forslag skal ut på høring i organisasjonen. Rektor har lyttet til dette.

Om siste høringsrunde

Justert forslag til ATO ble sendt på høring 1.mars 2025, med frist for innspill 1. april 2025. Fakulteter og avdelinger, STINN, Akademikerne, UNIO, YS og LO utgjorde de offisielle høringsinstansene. Også andre enn de som stod på høringslisten, kunne sende inn høringssvar.

Arbeidsgruppen mottok totalt 27 høringsinnspill. I tillegg inneholdt ett fakultetsinnspill også innspill fra tre institutter.

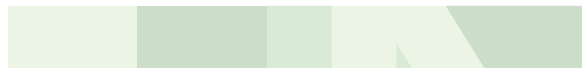
Nedenfor følger en beskrivelse av hvilke justeringer/vurderinger som er gjort i endelig forslag til retningslinjer basert på innspillene som er kommet inn.

Forslag til nye retningslinjer for arbeidstid for medarbeidere i undervisnings- og forskningsstillinger – gjennomgående innspill i høringen og arbeidsgruppens forslag til justeringer

1. Overordnede prinsipper

Her beskrives de overordnede prinsipper for, og ansvarsfordelingen i arbeidstidsplanleggingen og de veiledende normene for fordeling mellom hovedoppgavene utdanningsaktivitet og FoU/KU, samt tid til administrasjon. Disse prinsippene er en videreføring og tydeliggjøring av prinsippene som ble vedtatt av høgskolestyret i 2018. Ansvaret for arbeidstidsplanlegging ligger hos nærmeste personalansvarlige leder, og skal gjøres innenfor rammer som er beskrevet i UH-lovens § 2-2, om akademisk frihet og ansvar. Planlegging og oppfølging skal skje innenfor tilgjengelige ressurser.

Utgangspunktet for alle medarbeidere er innplassering i trinn 1, med mulighet for innplassering i trinn 2 om man oppfyller kriterier presentert i kap. 3.2.2. Kriterier for tildeling i trinn 2 er basert på



INNs ambisjoner om å øke vitenskapelig publisering og eksternt finansiert forskningsaktivitet (primært fra NFR og EU).

En stor andel av høringsinnspillene, og et flertall av fakultetene, mener at universitetslektorer-/lærere minimum bør ha 15 % til faglig utvikling og oppdatering. Arbeidsgruppen foreslår å følge flertallets innspill og at avsatt tid økes fra 10 % til 15 %. Arbeidsgruppen gjør samtidig oppmerksom på at det da prioriteres ca. 16 000 timer i INN til dette formålet.

I høringsrunden kom det enkelte innspill om at FoU-/KU-tid bør være lik på stillingskoder på samme nivå i de to karrierestigene. Arbeidsgruppen vil påpeke at de to karriereveiene tradisjonelt har hatt ulikt tyngdepunkt, med tyngde mot undervisning og pedagogisk utviklingsarbeid for førstelektor/dosent og forskning for professor/førsteamanuensis. De to ulike karriereveiene ble opprettholdt i revisjonen av UH-loven i 2024. Forventingene til forskning ble da fjernet fra førstelektor/dosent-stigen, slik at oppgaveporteføljen ble smalnet inn. Samtidig ble forventningene til at professor/førsteamanuensis også skal jobbe pedagogisk utviklingsarbeid forsterket. Denne karriereveien har slik sett en større bredde i sin oppgaveportefølje enn førstelektor/dosent. De ulike normene handler derfor ikke om at en gruppe verdsettes mer enn en annen, men en annerkjennelse av at karriereveiene har ulike tyngdepunkt og ulike resultatforventninger. Det er samtidig viktig å understreke at INN som virksomhet både blir målt på utdanning og forskning, og at det er innen forskning INN som må styrke resultatene. Slik arbeidsgruppen vurderer det, er det derfor viktig å prioritere FoU-tid til den gruppen som i størst grad står for INNs måloppnåelse innen FoU. Differensieringen i FoU/KU-tid mellom karriereveiene i INN er derfor opprettholdt i endelig forslag.

Utdanningsaktivitet

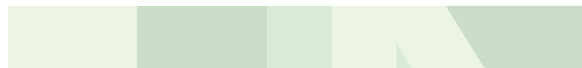
Arbeidsgruppen gjorde store tilpasninger av kapittel 2 *utdanningsaktivitet* fra første til andre høringsnotat. Vurderingen av høringsuttalelsene er at tilpasningene har blitt tatt godt imot, men at det fortsatt er nødvendig med ytterligere tilpasninger.

Likere vilkår:

Flere høringsuttalelser har kritisert forsøket på å utforme felles emneressurs på tvers av fakultetene. Arbeidsgruppa har lagt til grunn at Universitetsstyret har etterspurt mer enhetlige arbeidsvilkår for medarbeidere på tvers av fakultet, der tid til undervisning pr. undervisningsemne, grunnressurs, er en sentral del av arbeidsvilkårene

Timeressurs for store og små emner, mange og få studenter:

Etter første høringsrunde var det åpenbart at emner med både mange studiepoeng og mange studenter kom for dårlig ut. Den nye høringsrunden tilsa at justeringene som ble gjort i for stor grad kom høringsinnspillene i møte. I forslaget som fremmes for styret, settes grunnressursen pr. emne til studiepoeng x 20 timer, der emneansvaret inngår i denne grunnressursen. Beregningene presentert nedenfor viser at om det fastsettes en høyere grunnressurs vil INN risikere at mange av studietilbudene ikke blir økonomisk bærekraftige. Arbeidsgruppen mener derfor at grunnressursen må holdes på 20 timer per studiepoeng, og at fakultetene må igangsette et arbeid for å utforme hvordan tilleggsressurser skal fordeles basert på behovene på de ulike fagområdene og studiemodellene.

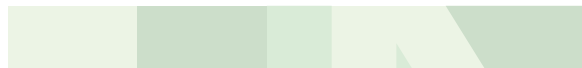


Arbeidsgruppen foreslår samtidig å *ikke* gjøre tilpasninger som imøtekommer emner med få studenter. Som presisert i mange høringsuttalelser i første høringsrunde, er dette svært ressurskrevende å gjennomføre et undervisningsemne, og ATO bør stimulere til å tilby emner med flere studenter pr. emne. I forrige høringsnotat var det derfor presisert at det som hovedregel ikke bør tilbys undervisning i emner med færre enn 20 studenter. I forslaget som nå foreligger er denne føringen tatt inn i arbeidstidsordningen. Det er likevel nødvendig å gjøre unntak fra en slik føring. Grunnen er at enkelte emner er nødvendige deler for et studies helhet, og at studenter må ha oppnådd læringsutbytter i enkelte emner for å kvalifisere for bestemte grader. Det legges derfor inn at det er opp til det enkelte fakultet å avgjøre om emner med færre enn 20 studenter skal gjennomføres. Samtidig presiseres det at det i disse tilfeller er opp til fakultet å fastsette hvor mye ressurser som skal benyttes til gjennomføring av undervisningsemnet. Det gjør det mulig for fakultetet både å sette av mer ressurser enn ATO ellers ville gitt, eller vurdere hvordan emnet kan gjennomføres på en ressursbesparende måte.

Arbeidsgruppa foreslår i veiledende retningslinjer at det kan avsettes ressurser for antall studenter utover 20 studenter på 1 time pr. student pr. 5. studiepoeng. Denne faktoren er i liten grad problematisert i høringen. Arbeidsgruppa understreker samtidig at dersom tilleggsfaktoren økes, vil det gi store utslag for emner med mange studenter. Vurderingen er at nåværende forslag gir god nok uttelling for denne gruppen undervisningsemner, men at det er nødvendig med en fakultetsvis tilnærming til hvordan de ulike tilleggsressursene skal vurderes.

Nedenfor følger beregninger på hvordan ulik grunnressurs påvirker time- og årsverksbehovet per fakultet. Beregningene er basert på følgende forutsetninger:

- Det er tatt ut oversikt over alle emner i felles studentsystem (FS), korrigert for emner med 0 studenter
- Det er ikke tatt hensyn til samkjøring av emner
- Grunnressurs i dagens ATO tar utgangspunkt i gjeldende arbeidstidsordninger på hvert fakultet. Det presiseres at ordningene er ulike med tanke på hva som inngår i grunnressursen og hvilke tillegg og fratrekk som kommer i tillegg:
 - ALB – 23 timer
 - HHS – ca. 10 til 24 timer
 - HSV – 20 timer
 - LUP – 22 timer
 - FTVS har kun arbeidstidsordning på Spillskolen. Det er ikke gjort beregninger på denne, da det ikke er hensiktsmessig å benytte gjeldende ordning for hele fakultetet. I tabellen er fakultetet lagt inn med en grunnressurs på 20 timer kun for oversiktens skyld.



Tabell 1. Estimert timebehov med ulike grunnressurs.

Timebehov					
	Grunnressurs dagens ATO	Grunnressurs 20t/stp	Grunnressurs 21t/stp	Grunnressurs 22t/stp	Grunnressurs 22 stp. + emneansvar
ALB	32 200	28 000	29 400	30 800	36 745
FTVS	34 050	34 050	35 753	37 455	43 580
HHS	64 300	87 890	92 285	96 679	114 714
HSV	84 700	84 700	88 935	93 170	107 370
LUP	140 085	127 350	133 718	140 085	161 395
Totalsum	355 335	361 990	380 091	398 189	463 804
Årsverk (1672 timer)					
	Grunnressurs dagens ATO	Grunnressurs 20t/stp	Grunnressurs 21t/stp	Grunnressurs 22t/stp	Grunnressurs 22 stp. + emneansvar
ALB	19	17	18	18	22
FTVS	20	20	21	22	26
HHS	38	53	55	58	69
HSV	51	51	53	56	64
LUP	84	76	80	84	97
Totalsum	212	217	227	238	278

HHS har en lav grunnressurs, men derimot flere tillegg som ikke kommer frem av tabellen.

Som tabellen viser vil én times endring i grunnressurs gi ca. 20 000 timer i endret timebehov til undervisning. For eksempelvis HSV, med en grunnressurs på 20 timer, vil en høyere grunnressurs kunne medføre at studier ikke blir økonomisk bærekraftige.

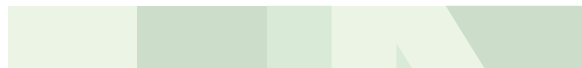
Gruppeinndeling:

I forrige høringsrunde kom det flere innspill på at enkelte undervisningsemner forutsetter inndeling i flere grupper. Det gjaldt der undervisningsrom eller sikkerhetshensyn begrenset hvor mange studenter som kunne delta i en undervisning samtidig, og der nasjonale rammeplaner for utdanningen forutsetter gjennomført ferdighetstrening. Eksempler på dette er laboratorieundervisning og svømmeundervisning. Det var ikke ment å innbefatte ordinær seminarundervisning eller annen gruppeinndeling som emneansvarlig velger ut ifra en pedagogisk begrunnelse. I forrige utkast til ATO ble det derfor foreslått å gi en grunnressurs og tillegg pr. student utover 20 studenter på samme måte som for øvrige emner, men i tillegg ble det foreslått at tillegget pr. student utover 20 studenter skulle multipliseres med antall grupper når dette var påkrevd.

Arbeidsgruppen foreslår at det overlates til fakultetene å gjøre en skjønnsmessig og helhetlig vurdering av hvordan tilleggsressurs for påkrevet gruppeinndeling skal gjøres.

Øvrige forhold:

Det har kommet innspill om å kunne se emneressurser for et helt fagmiljø/studieprogram under ett, og omfordele mellom emner når det vurderes som mulig å benytte læringsressursene annerledes for å oppnå bedre studiekvalitet. Arbeidsgruppa vurderer dette som en oppfordring til å jobbe mer helhetlig og overordnet med ressursstyring, og følgelig som et meget konstruktivt forslag. Forslaget til endelig ATO åpner derfor i kapittel 2 for at arbeidstid også kan vurderes helhetlig pr. studieprogram/fagområde, og at tidsressursen beregnet pr. emne kan omfordeles internt når dette vurderes som hensiktsmessig for å utnytte ressursene.



Det er både kommet innspill på at nettbasert undervisning både kan kreve mer av en underviser enn normale emner, fordi det er mer ressurskrevende å utvikle nettressurser, og at det er mindre ressurskrevende å gjenta fordi nettressursene allerede er utviklet. Arbeidsgruppen har i v1.1.4 foreslått et punkt hvor det slås fast at tid til nettbasert undervisning som hovedregel fastsettes på ordinær måte, men at det er mulig å fravike normalen dersom det anses hensiktsmessig.

Det har kommet innspill på å endre tittel på del v1.2, fra *Emner som i hovedsak er innlevering av oppgave* til *Emner som i hovedsak består av selvstendig arbeid*. Arbeidsgruppen vurderer forslaget som godt, da det også omfatter emner med andre former for innlevering. Det er samtidig foreslått å justere timesatsen opp til en time pr. studiepoeng. Også dette forslaget støttes av arbeidsgruppen.

I tillegg er det blitt vurdert som hensiktsmessig å gjøre presiseringer rundt medarbeiders førstegangs gjennomføring av undervisningsemne og tid til utvikling av nye emner og revisjon av eksisterende emner. Arbeidsgruppen vurderer det som hensiktsmessig å presisere i ATO at de ordinære rammene for beregning av timeressurs kan fravikes i disse tilfeller, og foreslår at timeressursen beregnes skjønsmessig av fakultetet. Disse forholdene er lagt inn i de nye punktene v1.1.5 og v1.1.6.

I forrige høringsrunde kom det flere innspill på regulering av ulike forhold som gav uforutsigbarhet rundt reell tid til emnegjennomføring. Det ble derfor foreslått at skikkethet, ekstern sensur, to-sensur og reisetid skulle komme i tillegg til timeressursen til selve emnegjennomføringen. Disse endringene er gjennomgående positivt mottatt. I andre høringsrunde er det i tillegg foreslått å regulere klagesensur og konteeksamen utenom den ordinære timeressursen. Arbeidsgruppen vurderer dette som en naturlig utvikling av utkastet til ATO, og har lagt dette inn som pkt. 2.2.1. Reisetid er samtidig forskjøvet til pkt. 2.2.4.

Vedlegget, som beskriver **veiledende** faktorer for undervisningsoppgaver, er etter innspill justert noe. Faktor for *Forelesning, formidling av fagstoff hvor aktiviteten i hovedsak hviler på undervisernes innsats* er gitt faktor 4, mens gjentakende undervisning er gitt faktor 1,5.

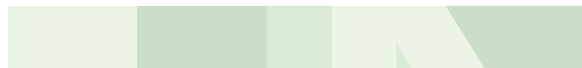
2. Forskning og utviklingsarbeid, inkl. kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Som beskrevet under pkt. 1 foreslås det å differensiere FoU-/KU-tid i trinn, noe som har bred støtte i høringsinnspillene.

Forventinger til FoU/KU-arbeid for innplassering på trinn 1 er i kap. 3.2.1 koblet mot forventingene i INN-KVM. Flere av høringsinnspillene mener dette er en god løsning. INN er opptatt av bredden i FoU/KU-aktivitet, og mener at tildeling av FoU/KU-tid basert på resultater og kompetanser beskrevet i INN-KVM åpner for at ulikt akademisk arbeid skal ligge til grunn for vurdering. Det er et lederansvar å evaluere hvorvidt resultatene som oppnås gjennom ressurstildelingen er i henhold til forventingene i INN-KVM.

For tildeling av FoU-/KU-tid i trinn 2 stilles det tydelige krav, med differensiering på stillingsnivå, med et spesielt fokus på publisering og eksternfinansiert forskning¹¹. Flere høringsinnspill mente kravene til publisering var for strenge. Arbeidsgruppen vil minne om universitetets ambisjon om 1 publiseringspoeng årlig per faglig årsverk. Arbeidsgruppen har i etterkant av høringsrunden gjort flere beregninger på hvordan kravene slår ut, og har på bakgrunn av disse besluttet å justere kravene

¹¹ INN ønsker at akkvisisjonsarbeidet i større grad skal rettes mot NFR og EU. Det er også ønskelig at innsatsen rettes mot større prosjekter, da små prosjekter i stor grad krever tilsvarende administrative støttetjenester som prosjekter med stor omsetning.



til publiseringspoeng i trinn 2 noe ned. For førstelektorer er kravet justert noe opp for å ha sammenheng mellom tildelt FoU-/KU-tid og krav til publiseringspoeng i de ulike stillingskategoriene.

Nedenfor følger beregninger som viser hvor mange av dagens ansatte som oppnår kravene som ble foreslått i høringsnotatet og i det nå justerte forslaget. Det er lagt til grunn følgende forutsetninger for beregningene:

- Tatt utgangspunkt i antall ansatte på fakultet per april 2025 og publiseringspoeng i perioden 2022, 2023 og 2024.
- Personer ansatt etter 01.01.2023 (45 stk.) er ikke med i oversikten.
- Professor II og førsteamanuensis II er ikke med i oversikten
- Det er ikke tatt hensyn at akkvisisjon kan erstatte 1 publiseringspoeng

Om man legger til grunn den samme utviklingen i publisering for 2025, vil andelen som oppnår trinn 2 være høyere enn det som er simulert, da 2025 vil erstatte 2022 i beregningen av produksjon de siste tre årene.

Tabell 2. Antall professorer som innfrir krav.

Professorer					
	Antall ansatte 2025	Innfrir krav (antall)		Innfrir krav (%)	
		3 poeng	4 poeng	3 poeng	4 poeng
ALB	20	12	11	60 %	55 %
LUP	29	13	10	45 %	34 %
HSV	22	15	11	68 %	50 %
HHS	37	22	20	59 %	54 %
FTVS	14	2	2	14 %	14 %
INN	122	64	54	52 %	44 %

Tabell 3. Antall dosenter som innfrir krav.

Dosent					
	Antall ansatte 2025	Innfrir krav (antall)		Innfrir krav (andel)	
		2,4 poeng	3 poeng	2,4 poeng	3 poeng
ALB				0 %	0 %
LUP	4	1	1	25 %	25 %
HSV	1			0 %	0 %
HHS	1			0 %	0 %
FTVS				0 %	0 %
INN	6	1	1	17 %	17 %



Tabell 4. Antall førsteamanuenser som innfrir krav.

Førsteamanuensis					
	Antall ansatte 2025	Innfrir krav (antall)		Innfrir krav (andel)	
		2,4 poeng	3 poeng	2,4 poeng	3 poeng
ALB	26	9	5	35 %	19 %
LUP	89	31	26	35 %	29 %
HSV	43	15	10	35 %	23 %
HHS	63	23	21	37 %	33 %
FTVS	25	1	1	4 %	4 %
INN	246	79	63	32 %	26 %

Tabell 5. Antall førstelektorer som innfrir krav.

Førstelektor					
	Antall ansatte 2025	Innfrir krav (antall)		Innfrir krav (andel)	
		1 poeng	2 poeng	1 poeng	2 poeng
ALB	1			0 %	0 %
LUP	12	4	1	33 %	8 %
HSV	20			0 %	0 %
HHS	10	3	2	30 %	20 %
FTVS	6	1		17 %	0 %
INN	49	8	3	16 %	6 %

Tabell 6 viser hvordan innføring av krav til publisering vil slå ut i forhold til dagens nivå, målt i antall hele årsverk, med utgangspunkt i de samme forutsetningene beskrevet over. Med innføring av krav til publisering vil årsverk til FoU-/KU-aktivitet reduseres sammenlignet med dagens nivå. Det er verdt å merke seg at handlingsrommet som oppstår ved en reduksjon i FoU-/KU-årsverk er fritt disponibelt for det enkelte fakultet.

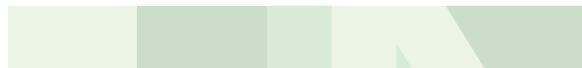
Tabell 6. Redusert årsverk til FoU/KU i forhold til dagens nivå.

Stilling	Årsverk	Timer	Dagens nivå	Laveste krav	Høyeste krav
Professor	101	168 872	75 992	67 887	66 536
Dosent	6	10 032	4 514	3 180	3 180
Førsteamanuensis	229	382 888	153 155	127 119	124 821
Førstelektor	47	78 417	27 446	20 859	20 075
Sum	383	640 209	261 108	219 044	214 612
Redusert årsverk FoU/KU ifht. dagens nivå				25	28

Dagens nivå = professor (45 %), dosent (45 %), Førsteamanuensis (40 %), førstelektor (45 %).

Ett årsverk = 1672 timer.

Enkelte høringsinnspill problematiserte at det kun legges vekt på publiseringspoeng, og at antall publikasjoner også bør telle. Dette for å ikke «straffe» sampublikasjon. Arbeidsgruppen er til dels enig i at publiseringspoeng ikke fremmer sampublisering. Samtidig finnes det statistikk som kan tyde på at forskergrupper er mer produktive enn enestående forskere, også på individnivå. Man kan altså



over tid produsere flere poeng for seg selv sammen med andre, enn alene. I tillegg er poengsystemet justert til å dempe effekten av sampublisering. For publikasjoner der flere institusjoner samarbeider, brukes kvadratrot i fordeling. Der en av forfattere har internasjonal tilknytning, multipliseres poeng med 1,3. Før denne justeringen hadde fagområder med tradisjon om sampublisering betydelige lavere antall publikasjonspoeng per faglig ansatt. Etter justeringen i 2015 er forskjellen betydelig mindre. En publikasjon kan ha alt fra én til flere hundre forfattere. Det er en betydelig forskjell i å bidra med en del av en artikkel enn å stå for helheten alene.

Til tross for at kravene for publikasjoner på trinn 2 oppleves individfokusert, ønsker arbeidsgruppen å minne om at ansatte skal dokumentere resultater og kompetanse i henhold til INN-KVM, som nettopp fokuserer på tverrfaglighet, samarbeid og sampublisering.

Det er ulike meninger om *bidrag* til søknad som krav for FoU/KU-tid i trinn 2. INN har relativt høy tilslagsprosent på søknader, men per i dag vurderes antallet sendte søknader som for lavt. Gitt dét utgangspunktet, mener arbeidsgruppen at bidrag til søknader er et godt insentiv (på nåværende tidspunkt) for å øke antallet søknader, og dermed øke institusjonens samlede tilslag på eksterntfinansierte prosjekter. Enkelte innspill peker på at kravet kan føre til «kameraderi» ved at ansatte skriver hverandre inn i søknader, kun for å oppfylle kravet. Arbeidsgruppen har tillit til at ansatte opptrer ansvarlig og ikke utnytter interne ordninger. Arbeidsgruppen foreslår på bakgrunn av innspillene som er kommet å åpne for at ytterligere 1 publiseringspoeng kan erstatte sette krav til søknadsbidrag.

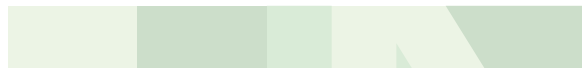
Flere høringsinnspill peker på at forslag til ATO ikke treffer kunstfagene, og at det, slik som forslaget står, vil svekke verdien som styringsverktøy sammenlignet med eksisterende ATO. Forslag til ATO åpner for at fakulteter kan gjøre noen tilpasninger, blant annet på undervisningsressurser. Når det gjelder kriterier for FoU/KU-tid på trinn 2 er arbeidsgruppen enig i at det bør arbeides videre for å utvikle kriterier og ordninger som er godt tilpasset kunstfagene. Det er igangsatt et arbeid i INN med å utarbeide retningslinjer for dokumentasjon av kunstnerisk utviklingsarbeid. Slike retningslinjer trengs i UH-sektoren, ikke kun ved INN, og vi følger med på progresjonen i dette arbeidet også på nasjonalt nivå. Arbeidsgruppen foreslår at ATO justeres når dette arbeidet er i mål.

Ph.d.-veiledning:

Gjennom hele arbeidet med ny ATO har det vært diskusjoner om tid til ph.d.-veiledning skal defineres som en undervisningsoppgave eller legges til ansattes FoU-del. Flere fakultet har vært tydelige på at ph.d.-veiledning bør utføres innenfor ansattes FoU-tid, men flere høringsuttalelser argumenterer også for at ph.d.-veiledning bør defineres som en undervisningsoppgave. De viser til at det er ulike fagtradisjoner, og at innen enkelte fag er ph.d.-kandidatens arbeid i liten grad knyttet opp til veileders egen forskning. Enkelte er også bekymret for at det kan være utfordrende å finne veileder dersom ph.d.-veiledning defineres som en FoU-oppgave.

I den fortsatt gjeldende retningslinjen er det tatt høyde for forskjellen mellom fagtradisjoner, men hovedregelen i INN har hele tiden vært at det defineres som FoU: «Veiledning av ph.d.-kandidater skal regnes som FoU-tid der hvor dette er knyttet til eget forskningsprosjekt eller der hvor det inngår som del av et kvalifiseringsløp for opprykk eller merittering. Utover dette kan ph.d.-veiledning regnes som undervisningstid/studentrettet arbeid.»

Arbeidsgruppas vurdering er at ph.d.-veiledning skal defineres som FoU-arbeid, og fakultetene bør etterstrebe at ph.d.-kandidatens arbeid er knyttet opp til veileders egen forskning og forskningen som utføres i forskergruppen som kandidaten er en del av. Dette støttes også av flertallet av



fakultetene. Det er allerede en føring i INN om at ph.d.-prosjekter skal dreies mot og innlemmes i eksisterende forskningsgrupper. Prosjektene skal også være overlappende med veileders kompetanse. Prosjekter hvor dette ikke er tilfelle, skal ikke iverksettes. Samtidig følger det av både INN-KVM og UHRs veiledere for opprykk til professor at man må vise en akademisk bredde for å kvalifisere til opprykk. Det er derfor ikke uvanlig at fagansatte har aktivitet, kompetanse og interesser tilknyttet flere ulike forskningstema, og dermed også kan veilede ph.d.-kandidater innenfor ulike forskningstema. Arbeidsgruppa vil også understreke at ph.d.-veiledning er meritterende og en viktig erfaring for kvalifisering til professor. ph.d.-veiledning kan derfor være med på å ytterligere bre ut den fagansattes kompetanseområde og gi sampublikasjoner innen områder som ligger utenfor forskerens primære interessefelt.

I vedlagte forslag til nye retningslinjer er det åpnet opp for at det gjøres egne vurderinger der ph.d.-stipendiat utfører forskning som kun i begrenset grad overlapper med veileders forskningsaktivitet og veileder ikke er medforfatter på artikler utarbeidet som en del av ph.d.-arbeidet. I disse tilfellene kan veiledning defineres som utdanningsaktivitet.

3. Andre arbeidsoppgaver

Det er en generell tilbakemelding at 5 % administrasjonstid er for lite. Likevel opererer alle fakultet med 5 % administrasjonstid i gjeldende arbeidstidsordninger. Arbeidsgruppen skjønner at det er knapp tid til administrasjon, men foreslår å beholde dagens nivå. Det bør være en ambisjon for INN å redusere den administrative byrden for faglige ansatte.

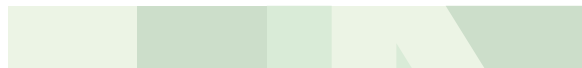
Under Pkt. 4.2, *Arbeidsoppgaver som må vurderes særskilt*, er det en endring fra utkastet som ble sendt på høring. I høringsutkastet ble det foreslått at frikjøp knyttet til eksterne forskningsmidler og faglige utviklingsmidler som hovedregel skal tas 50 % fra utdanningstiden og 50 % fra FoU-/KU-tiden. I vedlagte forslag foreslås det at dette må vurderes særskilt innenfor fakultetets rammer, for at det kan tilpasses variasjoner i fakultetenes omfang av eksterne forskningsmidler og i hvor stor grad de lykkes med akkvisisjonsprosesser, samt den samlede økonomiske bærekraften i fakultetet.

Det er kommet inn flere konkrete innspill på hvordan en rekke oppgaver skal håndteres og hvor mye tid som skal avsettes. Arbeidsgruppen mener at det på nåværende tidspunkt ikke er hensiktsmessig å detaljregulere all aktivitet, og at det er opp til fakultetene selv å håndtere det på en hensiktsmessig måte. Om det viser seg at gir store utslag mellom fakultetene, bør det komme som innspill til videre utvikling av ATO.

Annet

Arbeidsgruppen mener at INN bør forvente full implementering av ny ATO for studieår 26/27, men med oppstart januar 2026 der dette er mulig. Høsten 2025 bør benyttes til å forberede for endringer og utvikle fakultetsspesifikke ordninger for tilleggsressurser på utdanningsområdet

Arbeidsgruppen mener at reviderte retningslinjer skal evalueres innen tre år etter implementering, for å kartlegge hvorvidt retningslinjene har virket i henhold til hensikten, og for å gjøre eventuelle justeringer.



Vedlegg:

Arbeidstidsordning for Universitetet i Innlandet

Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for medarbeidere i undervisnings- og forskningsstillinger

Innholdsfortegnelse

1. Overordnede prinsipper	3
1.1 Fordeling av arbeidstid	4
1.2 Arbeidsplaner	5
Arbeidsplanen skal evalueres i sammenheng med at det utformes en ny plan for påfølgende år.....	5
2. Utdanningsaktivitet	5
2.1 Timeressurs for undervisningsemner	6
2.2 Andre forhold	7
3. Forskning og utviklingsarbeid, inkl. kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid	7
3.1 Generelt	7
3.2 Resultatbasert tildeling av tid til FoU/KU-arbeid.....	7
4. Andre arbeidsoppgaver	10
4.1 Administrasjonstid	10
4.2 Arbeidsoppgaver som må vurderes særskilt	10
Vedlegg 1. Veiledende normer for utvidet tid til undervisningsemner.....	11
V1.1 Tid til undervisningsemner utover grunnressursen	11
V1.2 Emner som i hovedsak består av selvstendig arbeid.....	12
Vedlegg 2. Faktorberegning av utdanningsoppgaver	13
V2.1 Emneansvar.....	13
V2.2 Undervisning.....	13
V2.3 Veiledning og vurdering av obligatorisk aktivitet (arbeidskrav).....	14
V2.4 Sensur	14
Vedlegg 3. INN-KVM Kompetansevurderingsmatrise for undervisnings- og forskningsstillinger, inkludert stillinger vurdert på grunnlag av kunstnerisk utviklingsarbeid (KU)	14
1 Kvalifikasjoner forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid - for professor/førsteamanuensis	16
1 Kvalifikasjoner faglig utviklingsarbeid - for dosent/førstelektor	17
2 Utdanningsfaglig kompetanse	18
3 Kunnskap i bruk (formidling, innovasjon og samspill med samfunnet)	19
4 Akademisk ledelse, verv og administrasjon.....	21
5 Personlig egnethet.....	22

1. Overordnede prinsipper

INNs retningslinjer for fordeling av arbeidstid for medarbeidere i undervisnings- og forskningsstillinger (arbeidstidsordningen) skal gi grunnlag for fleksibel disponering av personalressursene, i tråd med virksomhetens og det enkelte fagmiljøs behov.

Arbeidstidsordningen skal sørge for tilstrekkelig tid til undervisningen og stimulere til høy kvalitet i INNs forskningsaktivitet gjennom allokering av disponibel forskningstid til forskere som møter definerte forventninger. Med en felles arbeidstidsordning vil INN i større grad gi likeverdige arbeidsvilkår for ansatte og fremme samarbeid på tvers av fakulteter.

Arbeidsoppgaver planlegges og gjennomføres ut ifra formål og oppgaver i Universitets- og høyskoleloven jf. UH-lovens § 2-1. Arbeidstiden forvaltes slik at undervisning, forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid (FoU/KU) sees i sammenheng, og knyttes til fakultetets og INNs strategier.

Arbeidsgiver har ansvar for å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet. Personalansvarlig leder har ansvar for å utforme individuelle tidsavgrensede planer for fordeling av arbeidstid for å følge opp den enkelte ansatte. Planlegging og oppfølging gjøres innenfor rammer som er beskrevet i UH-lovens § 2-2 om akademisk frihet og ansvar. Personalansvarlig leder har mulighet til å tilpasse fordeling av arbeidstid mellom de ulike arbeidsområdene, ut ifra medarbeiders dokumenterte måloppnåelse, i henhold til institusjonens definerte mål og forventninger (se kapittel 3).

Praktisering av retningslinjer

Disponering må gjøres innenfor tilgjengelige ressurser, og ivareta likebehandling, autonomi og forutsigbarhet i arbeidssituasjonen. Timeressurs til emner, presentert i kap. 2, gjelder for alle fakultet. Veiledende normer, presentert i vedlegg 1, kan tilpasses fakultetenes behov. Det er fakultetenes ansvar å disponere totalt tilgjengelige timer på en måte som dimensjonerer fagmiljøer på en hensiktsmessig måte.

Dekan er overordnet ansvarlig for arbeidstidsplanlegging og -oppfølging innenfor det enkelte fakultet, og at dette gjøres i samsvar med overordnede prinsipper.

Arbeidstidsfordelingen må skje innenfor rammene og i tråd med behovene ved det enkelte fakultet. Som hovedregel skal det leveres FoU/KU og undervisning innenfor de veiledende normene. I perioder med for eksempel økt undervisningsbehov kan oppgavene være skjevare fordelt. Alle fagmiljø har et sett med arbeidsoppgaver som skal løses. Det betyr at individuell fleksibilitet kan pålegges, samtidig som det skal legges vekt på ansattes ønsker.

1.1 Fordeling av arbeidstid

1.1.1 Veiledende normer

INN har følgende veiledende normer for fordeling av arbeidstid:

Tabell 1. Veiledende normer for fordeling av arbeidstid.

Stillingskategori	Undervisning		FoU-/KU		Administrasjon
	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 1	Trinn 2	
Professor	60 %	50 %	35 %	45 %	5 %
Dosent	65 %	55 %	30 %	40 %	5 %
Førsteamanuensis	65 %	55 %	30 %	40 %	5 %
Førstelektor	70 %	60 %	25 %	35 %	5 %
Universitetslektor-/lærer	80 %		15 %		5 %

1.1.2 Om de veiledende normene

De veiledende normene er angitt i to trinn og er et utgangspunkt for fordelingen av arbeidstid, ikke en individuell rettighet. Tid til FoU/KU vil variere basert på individuell måloppnåelse i henhold til definerte kriterier og INNs tilgjengelige ressurser. Det forventes at de fleste medarbeidere som er ansatt i fast undervisnings- og forskningsstilling har en måloppnåelse som medfører at de innplasseres i en av de to trinnene. Veiledende normer kan fravikes på initiativ fra leder i dialog med den ansatte, og avhengig av fakultetets/instituttets/fagmiljøets behov og den ansattes ønsker for egen arbeidssituasjon. Medarbeidere som har lite eller ingen dokumentert aktivitet knyttet til FoU-/KU-arbeid (jf. kap. 3.2.3), skal tildeles lavere FoU-/KU-tid enn trinn 1. For medarbeidere med måloppnåelse i henhold til kriterier presentert i kap. 3.2.2 skal tildeles FoU-/KU-tid i trinn 2.

Medarbeidere som er ansatt i fast undervisnings- og forskningsstilling (50 % eller mer) skal som hovedregel ha både undervisning, FoU/KU og formidlingsoppgaver i sin stilling. Unntak fra dette kan gjøres for medarbeidere som er ansatt i eksternfinansierte stillinger eller for å løse bestemte tidsavgrensede oppgaver.

Medarbeidernes arbeidsplaner skal gi rom for både faglig oppdatering/utvikling, administrasjon av eget arbeidsforhold og deltakelse i eget arbeidsmiljø. Det er et mål at minimum 10 % av arbeidstiden benyttes til vedlikehold og utvikling av egen kompetanse og/eller FoU-/KU-virksomhet. Arbeidstidsplanleggingen skal legge til rette for individuell karriereutvikling. Medarbeidere som har ambisjon om å kvalifisere for økt FoU-/KU-tid, skal sammen med nærmeste leder lage en konkret plan for dette.

Arbeidstidsfordelingen for nye medarbeidere og medarbeidere tidlig i forskerkarrieren, utformes slik at det gis anledning til å utvikle kompetansen og fylle hele stillingens formål. Ved ansettelse i fast vitenskapelig stilling legges derfor FoU-/KU-tid på trinn 2 de første 3 år etter ansettelse. For medarbeidere som har kvalifisert for FoU-/KU-tid på

trinn 2, skal ny vurdering først gjøres etter tre år. For medarbeidere som er plassert på trinn 1, skal ny vurdering gjøres årlig.

1.2 Arbeidsplaner

Personalansvarlig leder har ansvar for å utforme individuelle tidsavgrensede planer for fordeling av arbeidstid, og følge opp den enkelte ansatte. Arbeidsplaner kan ha ulik form på ulike fakulteter, men utgangspunktet for planen er de veiledende normene for arbeidstidsfordeling (1.1.1), tilpasset medarbeiderens resultatoppgjør i henhold til definerte kriterier (kapittel 3). Planen fastsettes av personalansvarlig leder etter dialog med medarbeider, i forbindelse med planlegging for kommende studieår.

Planen skal vise hvilke emner medarbeideren skal ha utdanningsoppgaver innenfor, en plan for FoU-/KU-virksomhet, administrative oppgaver, samt andre typer oppgaver og oppdrag som den ansatte skal ha i året som kommer.

I løpet av studieåret kan det oppstå forhold som utløser behov for å endre oppgaver eller fordeling av arbeidstid. Endringer skal gjøres i dialog med medarbeideren. Medarbeidere har på sin side plikt til løpende å melde fra om forhold som er av betydning for arbeidsbelastningen og/eller som påvirker arbeidsplanen.

Arbeidsplanen skal evalueres i sammenheng med at det utformes en ny plan for påfølgende år.

2. Utdanningsaktivitet

Utdanningsaktivitet omfatter alle arbeidsoppgaver som ligger til gjennomføringen av undervisning, som emneansvar, undervisning, oppfølging/veiledning, sensur/vurdering og veiledning av oppgaver.

Det fastsettes en grunnressurs til utdanningsaktivitet ut ifra undervisningsemnets størrelse, målt i studiepoeng. Fakultet kan legge til ekstraressurs ut ifra antall studenter, påkrevd gruppeinndeling og eventuelle andre faglige behov jf. vedlegg 1.

Arbeidstid pr. undervisningsemne kan vurderes samlet pr. fagmiljø og/eller studieprogram, og når det anses hensiktsmessig fordeles på tvers av undervisningsemnene. Slik fordeling forutsetter god dialog mellom de involverte medarbeidere og ledere.

Det tilbys normalt ikke undervisning i emner med færre enn 20 studenter. Unntak kan gjøres dersom spesielle hensyn tilsier det, for eksempel innen kunstfagene eller at emnet er nødvendig for studiets helhet. Det er fakultetene ansvar å vurdere behovet for å tilby undervisningsemner med færre enn 20 studenter. Dersom emnet tilbys, fastsettes emneressursen av fakultetet uavhengig av føringene i pkt. 2.1.

2.1 Timeressurs for undervisningsemner

2.1.1 Formål med timeressurs

Det fastsettes en timeressurs til undervisning og annen utdanningsaktivitet pr. emne, som benyttes til planlegging, gjennomføring og etterarbeid av undervisning.

Timeressursen består av en grunnressurs som er lik på virksomhetsnivå (2.1.2) og en ekstraressurs fastsatt på fakultetsnivå, men basert på veiledende normer på virksomhetsnivå (vedlegg 1).

Emneansvarlig skal, i samarbeid med kollegaene tilordnet emnet, disponere timeressurs på en måte som gir størst mulig læringsutbytte for studentene, og har stor frihet til selv å velge hvordan dette kan oppnås.

De avsatte timene kan f.eks. brukes på

- Forelesninger
- Seminarer
- Praktiske øvelser, undervisning i felt eller laboratorier, ekskursjoner e.l.
- Vurdering av arbeidskrav
- Timeressursen skal i tillegg brukes til emneansvar og sensur av eksamen (eks. ekstern sensor).
- Veiledning og oppfølging av studenter, inngår også i timeressursen.

2.1.2 Grunnressurs

Grunnressursen beregnes ut ifra antall studiepoeng.¹

- 5 stp.: 100 timer
- 7,5 stp.: 150 timer
- 10 stp.: 200 timer
- 15 stp.: 300 timer
- 20 stp.: 400 timer
- 25 stp.: 500 timer
- 30 stp.: 600 timer

¹ Studiepoeng multiplisert med 20.

2.2 Andre forhold

2.2.1 Skikkethetsvurderinger

Tid til skikkethetsvurderinger avsettes på studieprogramnivå, utenom avsatt ressurs til undervisningsemner. Avsatt tid vurderes ut fra behov for skikkethetsvurderinger på studieprogrammet.

2.2.2 Ekstern sensor og tosensor

Tid til intern sensor er del av grunnressursen for undervisningsemner. Ved behov for ekstern sensor eller bruk av tosensor, tillegges tid til dette som en ekstra ressurs utenom avsatt ressurs til undervisningsemnet.

2.3.3 Klagesensur og kontinuasjonseksamen

Ved behov for klagesensur og kontinuasjonseksamen, tillegges tid til dette som en ekstra ressurs utenom avsatt ressurs til undervisningsemnet.

2.2.4 Reisetid

Nødvendig tid til reise mellom studiesteder, eller mellom studiested og annet sted for utdanningsvirksomhet, kompenseres time for time utenom avsatt ressurs til undervisningsemnet.

3. Forskning og utviklingsarbeid, inkl. kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

3.1 Generelt

Det er forventet at alle ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger er aktive innen forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid og/eller annet faglig utviklingsarbeid – samlet benevnt FoU/KU. Aktiviteter som er definert som FoU-/KU-arbeid følger av INNs kompetansevurderingsmatrise, INN-KVM. Det følger av matrisen at det er en stor bredde i hva som regnes som FoU/KU. INN forventer at medarbeidere er aktive på flere områder. Forventningene til omfang og resultat øker med kompetansenivå, men sett i forhold til avsatt tid til FoU-/KU-aktivitet.

Arbeidsplaner som utarbeides i tråd med pkt. 1.2 skal beskrive planer for FoU-/KU-aktivitet påfølgende studieår. Planen for FoU-/KU-aktivitet vurderes og revideres årlig sammen med arbeidsplanen for øvrig.

Prorektor FoU gis, i samarbeid med fakultetenes prodekaner FoU, et særlig ansvar for å følge opp at tid til FoU/KU gir forsknings- og utviklingsresultater i tråd med INNs målsettinger.

3.2 Resultatbasert tildeling av tid til FoU/KU-arbeid

INN har en ambisjon om å styrke sin FoU-/KU-aktivitet. Det er derfor en målsetting på institusjonsnivå at gjennomsnittlig FoU-/KU-tid tildelt per vitenskapelig ansatte på sikt

ikke reduseres sammenlignet med dagens nivå. Det er også en målsetting at medarbeidere som dokumenterer måloppnåelse i henhold til definerte kriterier, tildeles mer FoU-/KU-tid enn medarbeidere som i mindre grad eller ikke dokumenterer måloppnåelse i forhold til kriteriene (pkt. 3.2.2). Tildelingen av FoU-/KU-tid skal derfor være resultatbasert og som hovedregel i trinn 1 eller 2. Dette forventes å lede til en refordeling av FoU-/KU-tid mellom ansatte basert på dokumentert måloppnåelse, og med det styrket FoU/KU samlet for INN. Personalansvarlig leder skal tilpasse tidsressursen i samsvar med medarbeiders resultatoppnåelse.

3.2.1 Forventninger til FoU/KU-arbeid

Planer og mål for FoU-/KU-arbeidet skal forankres i INNs utviklingsavtale med KD, INNs strategi og delstrategi for forsknings- og utviklingsarbeid og fakultetenes FoU-/KU-strategi. Universitetets FoU- og utdanningsvirksomhet skal sees i sammenheng og FoU-/KU-arbeid skal være relevant for universitetets utdanninger.

Alt FoU-/KU-arbeid skal dokumenteres. FoU-/KU –arbeidet formidles i anerkjente kanaler og registreres i det nasjonale systemet for forskningsdokumentasjon.

Tildeling av FoU-/KU-tid skjer etter en vurdering av dokumenterte resultater. Det er forventet at alle som får tildelt FoU-/KU-tid dokumenterer resultater og kompetanser i henhold til det som forventes av stillingen i INN-KVM (presentert i vedlegg 3 pkt. 1. Kvalifikasjoner forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid – for professor/førsteamanuensis/dosent/ førstelektor). Det forventes bidrag innenfor flere av områdene nevnt i INN-KVM. Det er lederansvar å evaluere resultatene som oppnås gjennom ressurstildelingen.

For tildeling av FoU-/KU-tid i trinn 2 kreves dokumenterte resultater i henhold til spesifikke kriterier, presentert i 3.2.2.

Ph.d.-veiledning tas fra tildelt FoU-/KU-tid. Det gjøres egne vurderinger der Ph.d.-stipendiat utfører forskning som kun i begrenset grad overlapper med veileders forskningsaktivitet og veileder ikke er medforfatter på artikler utarbeidet som del av Ph.d.-arbeidet. Veiledende timeberegning for Ph.d.-veiledning:

- Det settes av 240 timer veiledning pr. stipendiat, fordelt på hele studieperioden.
- Normalordningen er at hver Ph.d-student skal ha hovedveileder og medveileder(e). Den samlede ressursen på 240 timer skal dekke all veiledning av avhandlingsarbeidet.

3.2.2 Kriterier for tildeling av FoU-/KU-tid i trinn 2

Publiseringer og eksternfinansierte prosjekter er indikatorer INN blir målt på, og som viser både omfang av forskningsaktivitet og kvalitet i forskning og faglig utviklingsarbeid. For å stimulere til dette gis det FoU-/KU-tid i trinn 2 til medarbeidere som i tillegg til å

møte forutsetningen beskrevet i 3.2.1 også møter forutsetningen beskrevet under, over en periode på tre år:

Professorer: 3 publiseringspoeng eller dokumentert omfattende KU-arbeid over siste tre år og bidrag til søknad om forskningsprosjekter der det er en vesentlig² ekstern finansiering til INN. Ytterligere³ 1 publiseringspoeng kan erstatte bidrag til søknad. Primært⁴ skal finansieringskilden være NFR og EU.

Dosenter: 2,4 publiseringspoeng av faglig utviklingsarbeid eller forskning over siste tre år og bidrag til søknad om forskningsprosjekter der det er en vesentlig ekstern finansiering til INN. Ytterligere 1 publiseringspoeng kan erstatte bidrag til søknad.

Førsteamanuenser: 2,4 publiseringspoeng over siste tre år eller dokumentert omfattende KU-arbeid og bidrag til søknad om forskningsprosjekter der det er en vesentlig ekstern finansiering til INN. Ytterligere 1 publiseringspoeng kan erstatte bidrag til søknad. Primært skal finansieringskilden være NFR og EU.

Førstelektorer: 2 publiseringspoeng av faglig utviklingsarbeid eller forskning over siste tre år og bidrag til søknad om forskningsprosjekter der det er en vesentlig ekstern finansiering til INN. Ytterligere 1 publiseringspoeng kan erstatte bidrag til søknad.

Dokumentert KU-arbeid av høy kvalitet og større omfang vurderes i dialog med instituttleder og prodekan forskning.

I tilfeller hvor medarbeider ønsker å kvalifisere for økt FoU-/KU-tid, skal medarbeider og nærmeste leder sammen utarbeide en konkret plan for hvordan målet skal nås. For å oppnå FoU-/KU-tid **over** intervallet kreves frikjøp med eksterne midler eller interne stipend.

3.2.3 Redusert tid til FoU/KU

Medarbeidere som over en treårsperiode ikke møter forventningene beskrevet i pkt. 3.2.1 kan få tildelt en FoU-/KU-tid lavere enn trinn 1. Det er nærmeste leders oppgave å vurdere og diskutere dette ifm. medarbeidersamtale. Det skal ikke tildeles mindre enn 10 % FoU-/KU-tid.

² Med vesentlig legges til grunn en terskel på 500 000 kroner

³ Eksempelvis vil en professor med 4 publiseringspoeng over siste tre år, men som ikke har bidratt til søknad om ekstern finansiering, møte kriteriene for tildeling i av FoU-/KU-tid i trinn 2.

⁴ INN har ambisjon om å øke finansieringen fra EU og NFR spesielt. Det utelukker ikke at ansatte kan kvalifisere for trinn 2 med søknader til andre finansieringskilder.

4. Andre arbeidsoppgaver

4.1 Administrasjonstid

5 % av arbeidstiden er satt av til administrasjonstid. Administrasjonstid er ment å omfatte

- deltakelse på interne møter på alle nivå
- medarbeidersamtaler og andre møter med egen leder
- holde seg oppdatert på universitetets rutiner, retningslinjer og systemer.
- administrasjon av eget årsverk, herunder føring av ferie, reiseregninger o.l.

Administrasjon av undervisningsemner, studieprogram, FoU-arbeid o.l. tilligger de øvrige delene av årsverket.

4.2 Arbeidsoppgaver som må vurderes særskilt

Enkelte arbeidsoppgaver kan defineres både som undervisning og som FoU-arbeid, eller passer ikke nødvendigvis inn i en av kategoriene. Hvordan oppgavene fordeles avgjøres av nærmeste leder etter dialog med den enkelte medarbeider. Hovedregelen er at arbeidstiden skal følge oppgavens/funksjons egenart.

- Frikjøp knyttet til eksterne forskningsmidler og faglige utviklingsmidler (NFR, EU, Erasmus+, HK-Dir. mv.) må vurderes særskilt innenfor fakultetets rammer.
- Frikjøp knyttet til eksternt finansiert etter- og videreutdanning, legges normalt til utdanningsdelen.
- Oppgaver som studieprogramansvarlig, fagkoordinator o.l. i mindre enn 50 % stilling, legges normalt til utdanningsdelen.
- For lederstillinger i 50 % stilling eller mer, avtales undervisnings- og forskningstid/-oppgaver i hvert enkelt tilfelle.
- Frikjøp til roller som tillitsvalgt e.l. vurderes ut ifra størrelsen på frikjøpet.

Vedlegg 1. Veiledende normer for utvidet tid til undervisningsemner

V1.1 Tid til undervisningsemner utover grunnressursen

Kapittel 2 angir en fast grunnressurs for undervisningsemner basert på emnets størrelse målt i antall studiepoeng. Fakultetene kan fastsette en tilleggsressurs pr. undervisningsemne med utgangspunkt i følgende veiledende normer.

V1.1.1 Tilleggsressurs for antall studenter

Det kan gis en tilleggsressurs pr. student utover 20 studenter, som utgangspunkt 1 time pr. student pr. 5 studiepoeng.⁵

Tilleggsressurs for antall studenter beregnes ut ifra forventet antallet studenter jf. antall studieplasser og normalt opptak. Ressursen korrigeres dersom faktisk antall studenter avviker med +/- 10 %.

Eksempel: 5 stp. gir 1 time pr. student fra student nr. 21. Har emnet 20 studenter, er det kun grunnressursen som benyttes. Et 15 stp. emne gir 3 timer pr. student fra student nr. 21. Grunnressursen for emnet er $(15 \times 20 =)$ 300 timer, og et tillegg for studenter på $(80 - 20 = 60 \times (15/5 = 3) =)$ 180 timer. Den totale timeressursen for emnet blir $(300 + 180 =)$ 480.

V1.1.2 Timeressurs for emner som krever ferdighetstrening eller annen inndeling i mindre grupper

Det kan gis en tilleggsressurs til emner med ferdighetstrening og/eller annen påkrevd inndeling i mindre grupper.

- Ferdighetstrening skal være definert i nasjonale rammeplaner og INNs læringsutbyttebeskrivelser for det enkelte studieprogram.
- Med påkrevd menes at det enten er fastsatt nasjonale krav til inndeling av studenter, eller der fasiliteter/infrastruktur setter begrensinger på antall studenter.

Fakultetet beslutter hvilke undervisningsemner som skal gis høyere timeressurs.

Det kan gis et tillegg på 1 time pr. student utover 20 studenter, pr. 5 studiepoeng. Tillegget pr. student ganges med antall grupper det må deles inn i.

Eksempel: Et 15 stp. emne med 80 studenter. Grunnressursen for emnet er $(15 \times 20 =)$ 300 timer, og et tillegg for studenter på $(80 - 20 = 60 \times (15/5 = 3) =)$ 180 timer. Hvis studentene må deles i 3 grupper multipliseres 180 med 3 $(= 540)$, slik at den totale timeressursen for emnet blir $(300 + 540 =)$ 840.

⁵ 5 stp. gir 1 time pr. student fra student nr. 21. For 7,5 stp. gis det 1,5 time, 10 stp. gir 2 timer, 15 stp. gir 3 timer, 20 stp. gir 4 timer, 25. stp. gir 5 timer og 30 stp. gir 6 timer.

V1.1.3 Emner med studenter i praksis

Tid til praksisemner fastsettes særskilt, basert emnets karakter, omfanget av praksisen og behovet for oppfølging av praksisstudentene.

V1.1.4 Nettbasert utdanning

Tid til nettbaserte undervisningsemner skal ta utgangspunkt i de normale tidsressursene for undervisningsemner, men vurderes skjønnsmessig ut ifra forventet arbeidsbelastning.

V1.1.5 Førstegangs gjennomføring av emne

Ved medarbeiders førstegangs gjennomføring av et undervisningsemne, kan ordinære emneressurs fravikes. Timeressursen beregnes skjønnsmessig av fakultetet.

V1.1.6 Utvikling av nye og revisjon av eksisterende emner

Ved utvikling av nye undervisningsemner og ved større revisjon av eksisterende undervisningsemner, beregnes det en egen timeressurs til utviklingsarbeidet. Timeressursen beregnes skjønnsmessig av fakultetet.

V1.2 Emner som i hovedsak består av selvstendig arbeid

Tidsressurs for emner som i hovedsak består av innlevering av oppgaver, fastsettes ut ifra omfang på oppgaven og antall oppgaver som skal innleveres.

Bacheloroppgaver:

- 10 stp.: 10 timer pr. oppgave
- 15 stp.: 15 timer pr. oppgave
- 20 stp.: 20 timer pr. oppgave
- 30 stp.: 30 timer pr. oppgave
- I ressursen ligger timer til veiledning, gjennomføring av ev. seminar og intern sensurering.

Masteroppgaver:

- 30 stp.: 30 timer pr. oppgave
- 45 stp.: 45 timer pr. oppgave
- 60 stp.: 60 timer pr. oppgave

For timeberegning knyttet til Ph.d.-veiledning: se 3.2.1.

For praktiske oppgaver vurderes antall timer skjønnsmessig.

For sensur av oppgaver, masteroppgaver og Ph.d.-avhandlinger, se pkt. v2.4.

Vedlegg 2. Faktorberegning av utdanningsoppgaver

Faktorberegning benyttes for å vurdere den enkelte medarbeiders samlede bruk av tid, og/eller for å fordele de ulike oppgavene innenfor et undervisningsemne. Det er ikke påkrevd å benytte faktorberegning, med det kan gjøres når det vurderes som hensiktsmessig. Alle faktorer er veiledende og kan tilpasses ut ifra lokale forhold og behov.

Samlet tid til et undervisningsemne påvirkes ikke av faktorberegningen.

V2.1 Emneansvar

V2.1.1 Oppgaver og ansvar

Emneansvaret omfatter bl.a. disse oppgavene:

- Koordinere arbeidet i emnets lærerteam
- Revidere emneplaner
- Definere læringsressurser
- Planlegge undervisning og annen studentrettet aktivitet
- Rombestilling
- Administrere læringsplattformen
- Utarbeide eksamensoppgaver og sensorveiledning med ekstern godkjenning, til både ordinær og ny eksamen
- Planlegging av muntlige eksamener
- Skaffe interne og eksterne sensorer
- Evaluering og rapportskriving i hht. INNs kvalitetssystem⁶

V2.2 Undervisning

- Forelesning, formidling av fagstoff hvor aktiviteten i hovedsak hviler på undervisernes innsats – faktor 4
- Seminar, forberedt ledelse av en studentaktivitet som i hovedsak utføres av studentene selv – faktor 2
- Tilstedeværelse i andres undervisning - faktor 1
- En-til-en undervisning, praktisk-estetiske fag – faktor 1
- Gjentakende undervisning – faktor 1,5

I særskilte tilfeller, for eksempel emner med øvelser, feltarbeid, laboratoriearbeid, osv, kan nærmeste leder fastsette en høyere eller lavere grunnressurs eller faktor for forelesninger.

⁶ INNs kvalitetssystem, emnenivå: <https://www.inn.no/om-hogskolen/kvalitetssystem-for-utdanning/det-studienaere-kvalitetsarbeidet/emneniva/index.html>

V2.3 Veiledning og vurdering av obligatorisk aktivitet (arbeidskrav)

Tid til veiledning og vurdering av obligatorisk aktivitet avhenger av arbeidskravets karakter og omfang. Faktor for sensur kan brukes til veiledende sammenligning.

V2.4 Sensur

- Grunnsats på 3 timer pr. emne når medarbeider selv ikke har deltatt i utformingen av eksamensoppgaven.
- Skriftlig eksamen med tilsyn med varighet mindre enn 3 timer gir 0,4 time pr. besvarelse
- Skriftlig eksamen med tilsyn med varighet 3-4 timer gir 0,6 time pr. besvarelse
- Skriftlig eksamen med tilsyn med varighet 5 timer gir 1 time pr. besvarelse
- Skriftlig eksamen med tilsyn med varighet 6 timer eller mer gir 1,25 time pr. besvarelse
- Skriftlig hjemmeeksamen med varighet opp til og med 3 timer gir 0,4 time pr. besvarelse
- Skriftlig hjemmeeksamen med varighet 4-5 timer gir 0,6 time pr. besvarelse
- Skriftlig hjemmeeksamen med varighet 6-12 timer gir 1 time pr. besvarelse
- Skriftlig hjemmeeksamen med varighet over 12 timer gir 1,5 time pr. besvarelse
- Bacheloroppgave og semesteroppgave gir 3 timer pr. besvarelse (*hvis benyttes annen sensor enn veileder)
- Masteroppgave:
 - 10 timer per besvarelse for 30 stp. masteroppgaver
 - 12 timer per besvarelse for 45 stp. masteroppgaver
 - 15 timer per besvarelse for 60 stp. masteroppgaver
- Mappevurderinger – avklares i hvert tilfelle
- Muntlig eksamen: Medgått tid
- Selvrettende multiple choice-eksamen o.l. gir kun nødvendig tid til administrasjon

Vedlegg 3. INN-KVM Kompetansevurderingsmatrise for undervisnings- og forskningsstillinger, inkludert stillinger vurdert på grunnlag av kunstnerisk utviklingsarbeid (KU)

Vedtatt av rektor 01.10.2024 etter behandling/drøfting i FoU-utvalget 03.09.2024, utdanningsutvalget 30.08.2024, IDF 13.09.2024 og styremøte 26.09.2024

NOR-CAM, Verktøy for tilpassede vurderinger i akademiske karrierer, er utarbeidet av arbeidsgruppe nedsatt av Universitets- og høghskolerådet våren 2021. Verktøyet bygger på en videreutvikling av The Open Science Career Evaluation Matrix (OS-CAM) og skal fungere som et rammeverk for vurdering av generell faglig aktivitet (resultater og kompetanser). En hovedhensikt er å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk.

INN-KVM, bygger på NOR-CAM, med en tilpasning til høghskolens kriterier fastsatt i INNs Retningslinjer for ansettelse, opprykk og overgang i undervisnings- og forskningsstillinger vedtatt 26.09.2024. Disse retningslinjene inkluderer også ansettelser gjort på grunnlag av KU-kvalifikasjoner. Henvisninger i matrisen viser til retningslinjene, og matrisen inngår som et vedlegg til retningslinjene. Både matrisen og retningslinjene forholder seg til den nasjonale [forskriften for undervisnings- og forskningsstillinger](#), som regulerer minimumskravene for kompetanse i de ulike stillingskodene. Minimumskravene er ikke påvirket av bredden i kompetanseområder i matrisen.

Matrisen skal først og fremst brukes i utformingen av stillingsutlysninger, og i karriereplanleggingen for både ledere og medarbeideren selv. Matrisen er også tenkt som et virkemiddel for medarbeidere som vil søke kvalifikasjonsopprykk og overgang, samt enhetsledere og medlemmer av komiteer som vurderer søknadene. Matrisen kan også brukes som et verktøy for personer som vil søke vitenskapelig stilling i INN.

Kompetanseområder

I samsvar med INNs retningslinjer for ansettelse og opprykk er INN-KVM delt inn i kompetanseområdene; forsknings-/KU-kvalifikasjoner, utviklingsarbeid, utdanningsfaglig kompetanse, kunnskap i bruk, kompetanse for akademisk ledelse, verv og administrasjon samt personlig egnethet. For hvert kompetanseområde eksemplifiserer matrisen i egne kolonner resultater og kompetanse, dokumentasjon og refleksjon. Personlig egnethet vurderes kun ved ansettelse, ikke ved kvalifikasjonsopprykk og overgang.

Resultater og kompetanse, dokumentasjon og refleksjon skal først og fremst vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike kompetanseområdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater. Matrisen har mange kulepunkter ettersom den skal eksemplifisere muligheter for ulike momenter som kan trekkes inn, ikke fordi hvert enkelt punkt skal dekkes. Punktlistene er heller ikke uttømmende. Alle kan ikke være gode på alt! Ved utlysning av ledig stilling skal en kunne vektlegge noen kompetanser og egenskaper foran andre.

Vurderingskriteriene og vektingen av disse vil også variere mellom ulike karrierenivå. Hvordan de ulike kompetanseområdene er tenkt vektet i vurderingsprosessen bør komme frem av utlysningsteksten. Vektingen må være i tråd med rammene satt i nasjonal forskrift og INNs retningslinjer til disse.

Resultater og kompetanser

Matrisen er fleksibel og kan benyttes til ulike formål, aktiviteter og stillinger. Hvilke resultater og kompetanser som skal telle ved ansettelse kan variere ut fra hvilken stilling som skal besettes og hvilken profil stillingen lyses ut med. Det samme gjelder ved kvalifikasjonsopprykk. Kolonnen inneholder flere eksempler på hva som kan være relevant.

Dokumentasjon

Vurderingen av de ulike kvalifikasjonsområdene skal bygge på en dokumentasjon som gjør det mulig å ta stilling til kvaliteten i dem. Matrisen inneholder en nærmere beskrivelse med eksempler på aktuell dokumentasjon av de ulike kvalifikasjonsområdene. Det er lagt vekt på å formulere eksemplene slik at de dreier seg om aktiviteter og resultater av slike kvalifikasjoner, ikke om «evner» eller «forutsetninger».

Refleksjon

Denne kolonnen gjelder søkerens refleksjon og subjektive vurdering av sine resultater og kompetanser på kvalifikasjonsområdene. Målet er å få til et godt samspill mellom de dokumenterbare og/eller målbare størrelsene og søkers kvalitative vurdering av disse. På denne måten vil vi bidra til at kvantitative mål og bibliometri kun er en del av en helhet. Refleksjon kan vise om søkeren forholder seg til de ulike kompetanseområdene som er preget av systematisk undersøkelse og refleksjon knyttet til bevisst bruk av vitenskapelig, kunstnerisk og erfaringsbasert kunnskap.

1 Kvalifikasjoner forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid - for professor/førsteamanuensis

Resultater og kompetanser	Eksempler på dokumentasjon	Refleksjon
• vitenskapelige publikasjoner/kunstnerisk prosjekt • faglige publikasjoner (fagbøker, forskningsrapporter, faglige presentasjoner og annen forskningsvirksomhet) • forestillinger, filmer, konserter, utstillinger, kataloger og annen kunstnerisk-/museal virksomhet åpen publisering og arbeid for å fremme åpen forskning, derunder deling av datasett, forskningsverktøy, metoder og programvare (Open Access) • utforming og utvikling av KU-, forsknings- og utviklingsprosjekter, ◦ initiativ til, medvirkning i og ledelse av utviklingsprosjekter ◦ samarbeid internt og eksternt ◦ tilslag på ekstern finansiering • tverrfaglighet, etablering av kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid • sampublisering med kollegaer internt, nasjonalt og internasjonalt • konsortiebygging • bidrag til innovasjon basert på forskning og faglig utviklingsarbeid • virksomhet som fagfelle i faglige/vitenskapelige/kunstfaglige tidsskrifter • redaksjonsvirksomhet • vurderingsarbeid ved ansettelse i vitenskapelige eller kunstfaglige stillinger og bedømmelse for grader	• publikasjonsliste • innsendte publikasjoner • Cristin-registreringer • kunstneriske originalarbeider og gjengivelse av kunstnerisk arbeid • dokumentasjon på kunstnerisk virksomhet, omtaler eller kritikker i relevante publikasjoner • oppfinnelser, patenter, programmer og modeller mv • attester, bekreftelse på deltakelse • vitnemål • tildelingsbrev • priser, andre påskjønnelser • Dokumentasjon av forskningsaktivitet i ORCID	• resultatenes kvalitet og relevans for forsknings- eller kunstfeltet • egen rolle i forsknings- og utviklingsarbeid og i forskningssamarbeid • bidrag til åpen forskning og åpenhet i forskningsprosessen • forskningsetikk • ansvarlig forskning og innovasjon (RRI) • bidrag til tverrfaglig samarbeid • bidrag til utvikling av kunstfeltets etiske bevissthet • hvordan og hvorfor ulike aktører innenfor og utenfor academia har vært involvert i KU-prosjektet eller forsknings-/utviklingsprosessen • egen utvikling over tid

utvikling av infrastruktur for kunstnerisk utviklingsarbeid eller forskning Resultater og kompetanse opplistet under 1 Kvalifikasjoner faglig utviklingsarbeid kan også vurderes som meritterende		
--	--	--

1 Kvalifikasjoner faglig utviklingsarbeid - for dosent/førstelektor

Resultater og kompetanser	Eksempler på dokumentasjon	Refleksjon
- systematisk bruk av kunnskap fra forskning/KU og/eller praktisk erfaring til å utvikle nye eller forbedre eksisterende - læringsressurser, fagbøker o.l - undervisningsmetoder, og -opplegg o.l, inkl. emner, studieprogram mm. - deling av utviklingsverktøy og -metoder - utforming og utvikling av forsknings- og utviklingsprosjekter/kunstnerisk utviklingsarbeid, - initiativ til, medvirkning i og ledelse av utviklingsprosjekter - samarbeid internt og eksternt - tilslag på ekstern finansiering - tverrfaglighet, etablering av kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid - sampublicering med kollegaer internt, nasjonalt og internasjonalt - bidrag til tilgjengeliggjøring av publikasjoner - konsortiebygging - bidrag til innovasjon basert på forskning/KU og faglig utviklingsarbeid	- Utviklede/publiserte læringsressurser, fagbøker - Utviklede metoder, opplegg, - Beskrivelser av undervisningsemne, studieprogram - attester, bekreftelse på deltakelse - vitnemål - tildelingsbrev - priser, andre påskjønnelser	- utviklingsarbeidets kvalitet og relevans - egen rolle i KU, forsknings- og utviklingsarbeid og i prosjektsamarbeid - bidrag til åpen forskning og åpenhet i forskningsprosessen - bidrag til tverrfaglig samarbeid - hvordan og hvorfor ulike aktører innenfor og utenfor academia har vært involvert i utviklingsprosessen - egen utvikling over tid

• ekstern finansiering av utviklingsprosjekter • virksomhet som fagfelle i faglige/vitenskapelige tidsskrifter • redaksjonsvirksomhet • vurderingsarbeid ved ansettelse i vitenskapelige/kunstfaglige stillinger og bedømmelse for grader Resultater og kompetanse opplistet under 1 Kvalifikasjoner forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid kan også vurderes som meritterende		
--	--	--

2. Utdanningsfaglig kompetanse

Resultater og kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
• gjennomført undervisning på bachelor-, master og phd-nivå • planlegging, vurdering og utvikling av emner og undervisningsopplegg • forsknings- og utviklingsarbeid /kunstnerisk utviklingsarbeid knyttet til ulike former for undervisningsrelatert arbeid • pedagogisk utdanning • gjennomføring av eksamens- og vurderingsarbeid • utarbeidelse av nye (digitale) vurderingsformer • veiledning på ulike nivå • utdanningsledelse, utvikling/fornyelse av studieprogrammer/-emner • aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og veiledning • innovativ bruk av digitale læringsmiljø og -redskaper • innovativ bruk av studentaktive og erfaringsbaserte undervisningsformer	• utdanningsfaglig mappe • utdanningsorientert FOU-arbeid formidlet i bøker og, eller tidsskrifter • presentasjoner på konferanser der undervisning og utdanning er tema • deltakelse i emneplanutvikling • praksisrettet utviklingsarbeid • planlegging, gjennomføring og vurdering av undervisning • oppgavefaglig veiledning i bachelor og masterutdanninger • akkrediteringssøknader • eksempler på vurderings- og eksamensoppgaver • sensureringsarbeid • eksempel på bruk av studentevalueringer • oppnevning i komiteer	Tydelig fokus på studentenes læring: • hvordan læringsressurser knyttes til egen praksis • sammenheng mellom undervisningsdesign og -læring • bruk av studentevalueringer En klar kvalitativ utvikling over tid: • hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentral for egen utvikling • begrunnelser for valg i egen undervisningspraksis En forskende tilnærming til undervisning og læring: • hvordan undervisning/ studietilbud fungerer og hvorfor • hvordan ulike former for studentdata analyseres og anvendes for å styrke læringsprosesser • hvordan bruke kunstnerisk eller forskningsbasert kunnskap til å skape bedre læring

• utarbeidelse av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser • medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet • kollegialt samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet • deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap • deltakelse i ulike kollegalæringsprosesser • utvikling og deling av nye læremidler	• lærebøker, kompendier, oppgavesamlinger, illustrasjonsmaterieill, videomaterieill og rapporter • ulike typer fagfellearbeid • lenke til nettressurser (MOOCs etc) utviklet • Yrkeserfaring fra relevant praksisfelt • vitnemål, kursbevis, attester • priser eller andre påskjønnelser	Kollegial holdning og fokus på kollektiv utvikling av undervisnings- og utdanningskvalitet: • egne bidrag til ulike fagmiljø • nyttiggjøring av kollegers erfaring • egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet
--	---	---

3. Kunnskap i bruk (formidling, innovasjon og samspill med samfunnet)

Resultater og kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
• arbeid for å fremme åpen publisering • populærvitenskapelig formidling (publikasjoner, foredrag, intervjuer og mediebidrag, deltakelse i fag- og samfunnsdebatten m.m) • medvirkning i offentlig utredningsarbeid • kunstnerisk formidlingskompetanse: ○ utøvende virksomhet eller kunstneriske objekter ○ scenisk virksomhet; forestillinger, konserter og koreografier ○ bruk av fysiske eller digitale plattformer for lyd og bilde ○ deling av praksis- og erfaringsbasert kunnskap i relevante kunstmiljøer ○ deltakelse i nasjonale/internasjonale nettverk rundt kunstnerisk forskning ○ bruk av læringsplattformer, som enetimer, kurs, workshops og mesterklasser.	• populærvitenskapelige formidling (publikasjoner, foredrag m.m) • eksempler/lenker til deltakelse i offentlig debatt og utredningsarbeid • utdanning for forskningsformidling/oversettelsesarbeid • annen dokumentasjon på kunstnerisk formidlingskompetanse • eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer aktivitet, bidrag og resultater • publikasjonsliste, innsendte publikasjoner og Cristin-registreringer • utredninger • kataloger • databaser • ordboksarbeid, termbaser o.l • patenter og lisenser • modeller	• formidlingens kvalitet og relevans • arbeid for å fremme åpen publisering • begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis • resultatenes kvalitet, relevans og effekt i samfunnet • samspillet mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis • eksterne aktørers bidrag til forskningen • bidrag til deling av kunstnerisk, forsknings- og undervisningsresultater med allmennhet og andre • bidrag til tverrfaglig samarbeid • egen praksis i lys av kunnskap på området • egen utvikling over tid • hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling

• foredrag/kurs • bidrag til ivaretagelse av norsk fagspråk • bidrag for å løse komplekse samfunnsutfordringer regionalt, nasjonalt og internasjonalt • samarbeid ◦ bidrag til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv ◦ utvikling og ivaretagelse av faglige nettverk, regionalt, nasjonalt og internasjonalt • bidrag til kommersialisering av forskning eller innovasjon (patenter, entreprenørskapsaktiviteter, lisensieringskontrakter eller bidrag til oppstart av nye selskaper på grunnlag av forskningsbasert kunnskap • prosjekter gjennomført i samarbeid med eller på oppdrag fra næringsliv, offentlig sektor eller frivillige organisasjoner • deltakelse i offentlige utredninger, kommisjoner, styrever, råd og utvalg • bidrag til utstillinger og messer • omfattende uformell rådgivning til beslutningstakere i privat, offentlig eller frivillig sektor med utgangspunkt i KU/forskningsbasert kunnskap	• vitnemål/kursbevis • attester • referanser	
--	--	--

4. Akademisk ledelse, verv og administrasjon

Resultater og kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
• ledelse i og utenfor akademisk • institusjons- og enhetsledelse • forskningsledelse • ledelse av kunstnerisk utviklingsarbeid • utdanningsledelse ○ Lede arbeid med analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet ○ Lede kollegiale samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet ○ Lede arbeid med utvikling av utdanningskvalitet gjennom etablering og oppfølging av tiltak • ledelse av forskningsprosjekter/-nettverk • utvalgsarbeid • deltakelse i styrer og råd • lederutdanning og -erfaring • utdanning og erfaring innenfor administrasjon • erfaring fra verv som tillitsvalgt, verneombud, ansattrepresentant etc	• vitnemål • attester • referanser • SPA-rapporter, eller annen oversikt over gjennomføring av studietiltak • CV med henvisning til nettsider som dokumenterer erfaringen	• bidrag i formelle og uformelle lederroller • egen praksis i lyse av kunnskap på området • egen utvikling over tid. Hva har du ønsket å oppnå, hvordan har du forsøkt å realisere dette? • ledelse som bidrag til resultatoppnåelse • hvordan stiller du deg til fremtidige lederoppgaver? • bidrag til strategiarbeid • bidrag til strategier og politikkutvikling rundt åpen forskning • hvordan erfaringer innen ledelse og administrasjon bidrar til å styrke kompetanse på de andre områdene

5. Personlig egnethet

Kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
- faglig integritet og fokus på kvalitet - motivasjon og syn på rollen/stillingen - tverrfaglig nytenkning og -samarbeid - arbeidskapasitet og effektivitet - kommunikasjonsevner, i fagmiljø og overfor studenter - utvikling av læringsmiljø - utviklingsorientering, motivasjon for å utvikle ny kunnskap sammen med andre - samarbeidsevner og evne til å samarbeid med personer med ulik fagbakgrunn - bidrag til utvikling av et konstruktivt arbeidsmiljø - bidrag til faglig og tverrfaglig samarbeid ved egen institusjon - tilstedeværelse for kollegaer og studenter - andre egenskaper som har bidratt til resultater som er relevante for stillingen Personlig egnethet vurderes kun av arbeidsgiver ved ansettelse	- intervju - referanser - attester - referansebrev/anbefaling	- kollegial holdning og praksis - egen rolle i KU, forsknings- og utdanningssamarbeid - bidrag til tverrfaglig samarbeid - bidrag til utvikling av konstruktivt arbeidsmiljø - betydning av tilstedeværelse for kollegaer og studenter - hvordan personlige egenskaper bidrar til å styrke kompetanse på andre kvalifikasjonsområder



Arkivsak-dok. 24/03655-9
Saksbehandler Berit Weum Brenne
Saksansvarlig Stine Grønvold (fungerende HR-direktør)

Saksgang Møtedato
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027 17.06.2025

ARK-OVERSIKTSRAPPORT INN 2025-ORIENTERING TIL UNIVERSITETSSTYRET

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar oversiktsrapporten til orientering og ber om at innspill fra diskusjonen tas med i det videre arbeidet.

Sammendrag:

ARK-oversiktsrapport gir et helhetlig bilde av arbeidsmiljøet i INN inkludert utvikling over tid, forekomst av uakseptabel oppførsel og sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold. Denne rapporten er ny og ble ikke utarbeidet ved forrige gjennomføring i 2020-2021.

Resultatene bygger på spørreskjemadata som gjenspeiler ansattes subjektive opplevelser. Generelt oppleves arbeidsmiljøet som godt, og tallene viser en vedvarende positiv opplevelse av arbeidsmiljøet fra 2020/21 til 2024. Likevel er det 82 ansatte som har rapportert at de har opplevd uakseptabel oppførsel, og 40 % av dem rapporterer at de ikke har sagt ifra om det de har opplevd. Slike opplevelser må tas på alvor. Alle ansatte i INN skal ha et trygt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøarbeid krever kontinuitet og må jobbes med hver dag.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å sikre et trygt arbeidsmiljø. Resultatene fra ARK vil brukes systematisk og målrettet av ledelsen. Rapporten anbefaler områder som bør jobbes med i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Dette arbeidet vil foregå utover høsten. Denne formen for rapportering vil fremover i tid også danne grunnlag for å kunne vurdere effekt av gjennomførte tiltak

Det er laget en kommunikasjonsplan for hvordan de overordnede resultatene gjøres kjent og følges videre internt. Målene er at:

- medarbeidere er kjent med de overordnede resultatene og videre prosess
- ledere kjenner resultatene og kan svare medarbeidere om resultater og videre oppfølging
- HAMU og IDF er informert om resultater og involvert i arbeid med oppfølging

Det er ønskelig at styret gir sine betraktninger til rapporten. Innspillene tas med i ledergruppens videre arbeid.

Vedlegg:

Oversiktsrapport fra ARK-spørreundersøkelsen Universitetet i Innlandet 2024

Vedlegg:

ARK-Oversiktsrapport-INN 2024

Oversiktsrapport fra ARK-spørreundersøkelsen Universitetet i Innlandet 2024

Rapport om arbeidsmiljøutvikling over tid, uakseptabel oppførsel og sammenhenger i sentrale arbeidsmiljøforhold

Silje Fladmark &
Kirsti Godal Undebakke



Sammendrag

ARK-oversiktsrapporten gir et helhetlig bilde av arbeidsmiljøet ved Universitetet i Innlandet inkludert utvikling over tid, forekomst av uakseptabel oppførsel og sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold. Resultatene bygger på spørreskjemadata som gjenspeiler ansattes subjektive opplevelser. Generelt oppleves arbeidsmiljøet som godt, og det har vært en vedvarende positiv opplevelse av arbeidsmiljøet fra første gjennomføring av ARK i 2020/21 til undersøkelsen i 2024. Likevel rapporterte 82 ansatte at de har opplevd uakseptabel oppførsel, og 40 % av dem sier de ikke har sagt ifra om det de har opplevd. Slike opplevelser må tas på alvor, og det er avgjørende at systemene for varsling og oppfølging benyttes. I den forbindelse er et godt konflikthåndteringsklima viktig, resultatene i denne rapporten avdekker et behov for forbedring av konflikthåndteringsklimaet ved Universitetet i Innlandet. Dette henger tett sammen med opplevelsen av et aksepterende, anerkjennende og verdsettende fellesskap mellom ansatte og mellom ansatte og ledelse – som ser ut til å være viktig både for forebygging, utvikling og god oppfølging.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Innledning.....	4
Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK.....	5
Metode og viktige presiseringer	6
Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold	8
<i>Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier.....</i>	<i>9</i>
Utvikling i temaområdet arbeidet vårt i hverdagen	10
Utvikling i temaområdet ledelse ved egen enhet	11
Utvikling i temaområdet oss og arbeidet vårt	12
Utvikling i temaområdet oss og kollegene våre.....	13
Utvikling i temaområdet læring og utvikling.....	14
Utvikling i temaområdet uønskede hendelser og håndtering.....	14
<i>Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid.....</i>	<i>15</i>
Uakseptabel oppførsel	15
<i>Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel</i>	<i>15</i>
<i>Hyppighet i forekomst av opplevd uakseptabel oppførsel</i>	<i>16</i>
<i>Hvem utøver den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?</i>	<i>16</i>
<i>Antall opplevelser av de ulike formene for uakseptabel oppførsel.....</i>	<i>17</i>
<i>Mobbing og trakassering.....</i>	<i>17</i>
<i>Diskriminering.....</i>	<i>17</i>
<i>Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra</i>	<i>18</i>
<i>Oppsummering om uakseptabel oppførsel.....</i>	<i>19</i>
Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved INN	19
<i>Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved INN.....</i>	<i>21</i>
<i>Konfliktfylt klima og ledelse</i>	<i>22</i>
<i>Betydningen av ledelse for sentrale arbeidsmiljøforhold.....</i>	<i>22</i>
<i>Oppsummering om kompleksitet og ledelse.....</i>	<i>23</i>
Oppsummerende oversiktsbilde.....	24

Innledning

Arbeidsmiljø handler om arbeidet, det er knyttet til hvordan arbeidet blir organisert, planlagt og gjennomført. Arbeidsmiljøet påvirker hvordan vi har det og hvordan vi gjør jobben, det påvirker helsa vår og det vi produserer når vi jobber ([STAMI](#)). Derfor er det viktig å jobbe både systematisk og kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven (AML, §1-1) har som formål å sikre et arbeidsmiljø som «*gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon*» og «*full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger*». Ett av virkemidlene i arbeidsmiljøarbeidet er systematisk helse,- miljø, og sikkerhetsarbeid (AML, §3-1). Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet [ARK](#) er utviklet for å ivareta lovkravene til systematisk arbeid med psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold i universitets- og høyskolesektoren.

Regelmessig kartlegging av psykososiale og organisatoriske forhold gir anledning til å aktualisere arbeid med arbeidsmiljøet, iverksette forebyggende tiltak og mulighet for å kunne evaluere effekt av iverksatte arbeidsmiljøtiltak over tid. Når ARK gjennomføres, er ARK-spørreundersøkelsen første ledd i kartlegging av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene. Alle enhetene har fått rapporter med resultater for sin enhet. Til sammen vil resultater fra det som kommer frem i medvirkningsprosesser i alle enhetene, og resultatene som fremstilles i denne rapporten, gi et godt grunnlag for videre utvikling av arbeidsmiljøene ved Universitetet i Innlandet (INN).

I denne rapporten framstilles en oversikt over arbeidsmiljøutvikling over tid, informasjon om uakseptabel oppførsel og sammenhenger i sentrale arbeidsmiljøforhold ved INN samlet sett. I rapporten vises mer av den informasjonen som ligger i dataene samlet inn med ARK-spørreskjemaet, enn det som kommer frem i de lokale ARK-rapportene. Resultatene i denne rapporten viser områder det kan jobbes strategisk med, noe som kan gi store ringvirkninger i arbeidsmiljøene, det som kommer frem danner grunnlag for å vurdere effekten av iverksatte helhetlige tiltak ved INN fremover.

De overordnede resultatene viser at de ansatte ved INN opplever arbeidsmiljøet som godt med vedvarende positiv opplevelse av arbeidsmiljøet fra 2020/21 og til 2024. Det er imidlertid 82 ansatte ved INN som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel i løpet av de siste 6 månedene før arbeidsmiljøundersøkelsen ble gjennomført vinteren 2024. Når ansatte opplever noe ugreit kan det påvirke deres trivsel og det kan få konsekvenser for flere i arbeidsmiljøet, og for arbeidet som skal utføres. Det er derfor avgjørende å ta disse opplevelsene på alvor.

Det er ikke mulig å identifisere ansatte gjennom deres svar på arbeidsmiljøundersøkelsen. En anonym undersøkelse er ikke en varslingskanal. INN har egne systemer på plass for å si ifra. Dersom ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel skal kunne følges opp eller få bistand må de ta i bruk systemene for å si ifra. Resultatene viser at omlag 40 % av de som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel sier de ikke har sagt ifra, bare 60 % av disse sier de vet

hvordan de skal gå frem. De som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever det også som betydelig mindre trygt å si ifra om uønskede hendelser enn øvrige ansatte.

Når det jobbes forebyggende med arbeidsmiljø på organisasjonsnivå behandles forekomst av uakseptabel oppførsel som tilfeldige hendelser som sannsynliggjøres av en rekke risikofaktorer. Det er disse risiko- og risikoreducerende faktorene det må jobbes med fremover for å forebygge forekomst av uakseptabel oppførsel. Resultatene i denne rapporten avdekker potensiale for forbedring av konflikthåndteringsklimaet, det vil si en opplevelse av at uregelmessigheter håndteres direkte og umiddelbart med de involverte, og at ansatte opplever det som trygt å si ifra om uakseptabel oppførsel. Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever konflikthåndteringsklimaet som dårligere enn øvrige ansatte. Ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel er mindre enig i at ledelsen tar tak i ting med en gang enn øvrige ansatte ved INN.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte. Resultatene i denne rapporten viser at ansatte i lederstillinger opplever større grad av jobbtrivsel enn alle andre ansatte. Samtidig kommer det frem at én av tre som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel, har opplevd dette fra en leder. Resultatene viser at de ansattes opplevelse av ledelsen henger tett sammen med deres oppfatning av sentrale arbeidsmiljøforhold, risikofaktorer og arbeidsmiljøet generelt.

I aksepterende, anerkjennende og verdsettende miljøer med gode fellesskap mellom ledelse og kolleger kan det legges til rette for, på lavest mulig nivå: 1) at det oppleves som trygt å si ifra om hendelser som deretter håndteres umiddelbart og direkte, og 2) læring, utvikling og trivsel i arbeidshverdagen. Det kan også se ut til at å ta tak i ansattes opplevelse av hyppig høy arbeidsbelastning kan redusere opplevelsen av arbeid- hjemkonflikt. Det er i de lokale ARK-rapportene enhetene får oversikt over ansattes opplevelse av sitt arbeidsmiljø og det er disse rapportene som danner grunnlag for det systematiske forebyggende arbeidet ved INN.

Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK

ARK eies av UiO, UiT, UiB og NTNU og brukes ved 26 norske og tre svenske institusjoner. ARK består av: 1) ARK-spørreskjemaet, 2) opplegg og verktøy for oppfølging av resultatene fra spørreundersøkelsen og 3) omfattende faglige nettverk på tvers av institusjonene. I nettverkene foregår det viktig erfaringsdeling og kontinuerlig forbedring av ARK som arbeidsmiljøutviklingsverktøy.

Formålet med ARK-spørreskjemaet er å kartlegge psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold så bredt som mulig med færrest mulig spørsmål og det revideres med jevne mellomrom. Spørreskjemaet som ble brukt ved INN i 2020/21 ble revidert i 2023. Revideringen ble gjort på bakgrunn av statistiske valideringer, erfaringer fra praksis og

nødvendig tilpasning til utvikling i fagfeltet, samfunnet og bruker-institusjonene. I 2023 ble følgende nye tema tatt inn i spørreskjemaet:

- Psykologisk trygghet overfor ledelsen og overfor kolleger.
- Uakseptabel oppførsel (diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler om vold)
- Rollekonflikt relatert til ledelse og kolleger.

ARK-spørreskjemaet er delt inn i 8 temaområder som inneholder en variasjon av undertemaer. Disse undertemaene er validert og de består av tre eller flere spørsmål som sammen favner ett teoretisk definert tema.

Metode og viktige presiseringer

I denne rapporten er det tatt utgangspunkt i stillingskategoriene som definert i [Database for statistikk om høyere utdanning](#) (DBH). Stillingskategorier med lignende arbeidssituasjon og like tendenser er slått sammen for å illustrere det som skiller seg ut (n for 2024):

- Forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger (UN1 og UN4, n = 393)
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2, n = 54)
- Teknisk/administrative stillinger og støttestillinger (AD og ST, n = 316)
- Lederstillinger (UN3 og AD1, både faglige og administrative, n = 63).

I den første delen av denne rapporten fremstilles resultater fra ARK-spørreundersøkelsen over tid. Resultatene i en arbeidsmiljøundersøkelse kan påvirkes av ytre faktorer og når på året undersøkelsen besvares. ARK-spørreskjemaet ble brukt for første gang ved INN, mens Norge stengte ned for første gang under pandemien i mars 2020, og ved ett av fakultetene i 2021. Den andre gjennomføringen, i 2024, ble gjort i månedsskifte november / desember. Både pandemi og årstid kan ha påvirket hvordan ansatte har svart.

Med ARK-spørreskjemaet kartlegges ansattes subjektive opplevelse av eget arbeidsmiljø. Det er disse opplevelsene som er datagrunnlaget for både enhetsrapportene og denne rapporten. Selv om resultatene presenteres med tall, grafer og signifikansnivåer representerer de ikke objektive sannheter. At ansatte har svart at de har opplevd noe uakseptabelt, betyr ikke at det har skjedd et lov- eller regelbrudd. Det betyr at vedkommende har opplevd arbeidsmiljøet som belastende eller krenkende. Det er likevel viktig å ta slike opplevelser på alvor, de har betydning for sykefravær, turnover, trivsel og engasjement.

I ARK-spørreskjemaet er det brukt ulike avgrensinger for spørsmålene som stilles. I de fleste tilfellene er avgrensningen *ved min enhet* brukt for å fange opp forhold lokalt. På spørsmålene om kollegiale forhold er det åpnet opp for at relasjoner til kolleger utenfor egen enhet kartlegges. I spørsmålene om uakseptabel oppførsel har ansatte blitt spurt om de *i sitt arbeidsforhold* har vært utsatt for uakseptabel oppførsel i løpet av de siste 6 mnd. I

spørsmålene om uakseptabel oppførsel er det åpent for at ansatte kan svare når de ha opplevd å bli utsatt for noe når de har ytret seg i offentligheten, vært i kontakt med studenter, i et praksisfelt eller i samhandling med eksterne samarbeidspartnere.

I spørsmålene om uakseptabel oppførsel har ansatte blitt spurt om de *i sitt arbeidsforhold* har vært utsatt for uakseptabel oppførsel i løpet av de siste 6 mnd. Det er 2 hovedgrunner til at spørsmålene er begrenset til «de siste 6 månedene». Den ene handler om hvor nøyaktig mennesker husker tilbake i tid. Det er også derfor denne avgrensningen benyttes i forskning på mobbing og trakassering. Muligheten til å kunne sammenligne mot forskning og resten av det norske arbeidslivet er dermed den andre grunnen til at denne tidsavgrensningen er valgt i ARK-spørreskjemaet. For at tallene på forekomst skal være sammenlignbare brukes prosentandelen av alle som har svart på undersøkelsen innenfor den aktuelle kategorien eller totalt. Det rapporteres ikke resultater for grupper der det er mindre enn 5 svar.

Resultatene i denne rapporten presenteres med gjennomsnitt for INN samlet sett. I presentasjonen av temaområdene vises også standardavviket (gjennomsnittlig avvik fra gjennomsnittet). Når det vurderes om en skåre er et godt resultat, må både gjennomsnitt og standardavvik tas i betraktning. Gjennomsnittet viser den samlede vurderingen, mens standardavviket forteller hvor stor variasjon det er i svarene. For eksempel vil en lav skår med et stort standardavvik bety at ansatte flest opplever utfordringer, men det er også flere som har en mer positiv opplevelse. Tilsvarende vil et lite standardavvik i kombinasjon med en høy gjennomsnittsskåre indikere at flere deler den positive opplevelsen og at det er færre som opplever utfordringer.

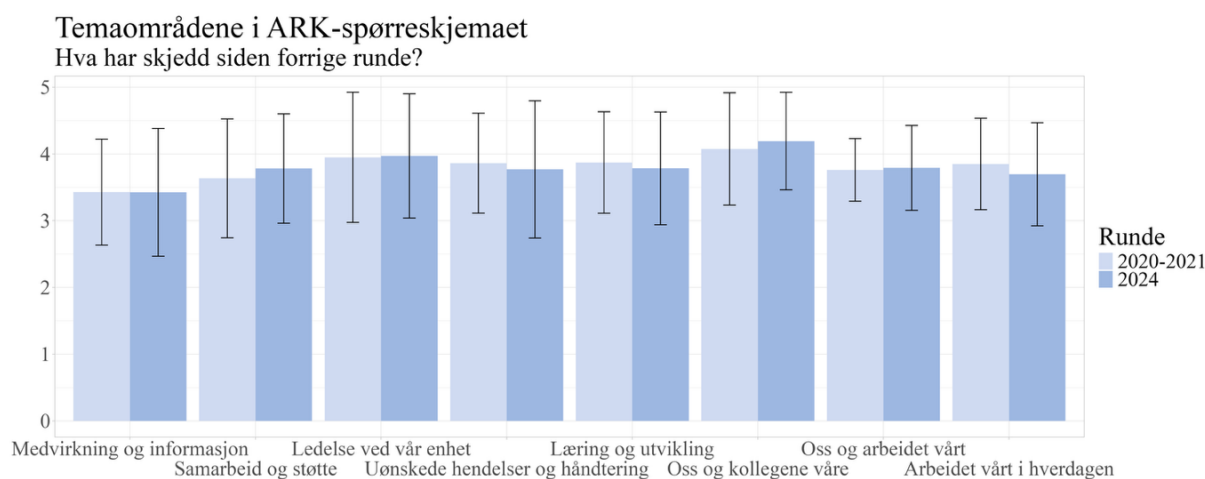
I grafene som viser utvikling over tid vises gjennomsnittets standardfeil (området populasjons-gjennomsnittet sannsynligvis ligger innenfor), dette for å vise betydningsfulle forskjeller mellom stillingskategoriene. Standardfeilen tar hensyn til størrelsen på utvalget og kan vise betydningsfulle forskjeller selv i små utvalg. Både standardavviket og standardfeilen framstilles i loddrette linjer i hver retning fra gjennomsnittet. Det er viktig å være oppmerksom på at de forskjellige påstandene i ARK-spørreskjemaet skåres på skalaer med forskjellige svaralternativ. Det er derfor ikke mulig å sammenligne resultat på tvers av skalaene.

Alle analyser av statistiske sammenhenger er basert på data samlet inn ved INN i november og desember 2024. Dataene er samlet inn i én tidsperiode, derfor kan det ikke trekkes konklusjoner om årsak-virkning. Styrken på sammenhengene, dvs. hvor mye en forklaringsvariabel bidrar med, vises med standardiserte regresjonskoeffisienter (β), som varierer mellom -1 og 1. En verdi under 0,29 regnes som en svak sammenheng, fordi variabelen har liten betydning for utfallet. Verdier mellom 0,30 og 0,49 betegnes som medium, og viser en moderat påvirkning. Når β er over 0,50, regnes sammenhengen som sterk, fordi variabelen har stor betydning for utfallet.

I modellene som er testet oppgis modellens styrke som R^2 . Når R^2 oppgis i en modell, viser det hvor stor andel av variasjonen i utfallet som forklares av modellen. En R^2 -verdi på 25 % regnes som liten, fordi mesteparten av variasjonen forblir uforklart. En verdi på 50 % betegnes som moderat, da modellen forklarer omtrent halvparten av variasjonen. Når R^2 er 75 %, forklarer modellen en stor andel av variasjonen, og betegnes derfor som betydelig. Det er også satt retning på pilene som er en mulig forklaring på årsak-virkning i modellene som presenteres i denne rapporten, dette kan diskuteres. Det er ikke opplagt hvilken vei sammenhengene går og hva som eventuelt fører til hva. Det kan også være andre og flere forhold som påvirker.

Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold

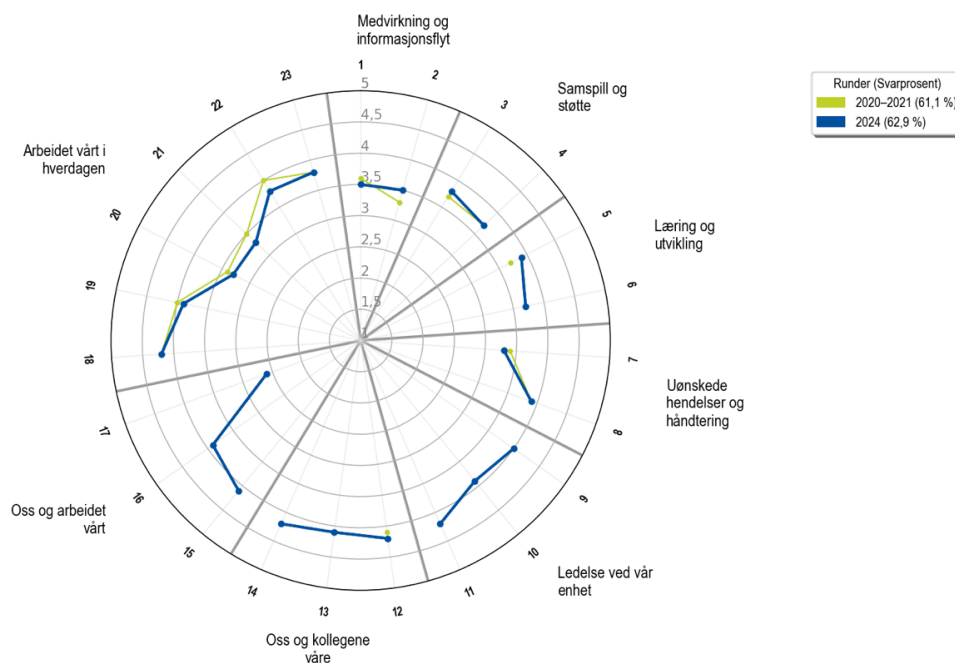
ARK-spørreskjemaet ble sendt ut til 1314 ansatte ved INN 20. november 2024. Spørreundersøkelsen var åpen for besvarelse i 3 uker. Svarprosenten var på 62,9 %. På spørreundersøkelsen skårer ansatte sin opplevelse av arbeidsmiljøet ved INN relativt høyt innenfor alle temaområdene, med gjennomsnitt mellom 3,4 og 4,3, men med noe varierende størrelse på standardavviket rundt disse gjennomsnittene (Figur 1). Dette tyder på at arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt, men at det er ulike oppfatninger. Ved sammenligning mot forrige gjennomføring i 2020/21 var det tendens til fremgang i 2 av de 8 områdene, en tendens tilbakegang i 3 av områdene, og vedvarende høye skårer i de resterende.



Figur 1. Resultater vist som gjennomsnitt for temaområdene med tilhørende standardavvik, i arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2020-2021 og 2024 for INN.

Figur 2 viser oversikten over de undertemaene som kartlegges i ARK-spørreskjemaet med sammenligning bakover i tid. I figuren vises både tendens til forbedring, like oppfatninger og tilbakegang i opplevelsen av arbeidsmiljøet fra 2020/21 til 2024. Det vises også en betydelig «dupp» i opplevelsen av *arbeidsbelastning* (punkt 17). Arbeidsbelastning ble kartlagt med tre spørsmål om ansattes opplevelse av for sterkt tidspress og av å ha for mye å gjøre på jobb. De

fem svaralternativene gikk fra 1 (svært sjelden) til 5 (svært ofte). I Figur 2 er arbeidsbelastning fremstilt slik at lenger ut i sirkelen betyr at de ansatte sjeldent opplever for høy arbeidsbelastning.



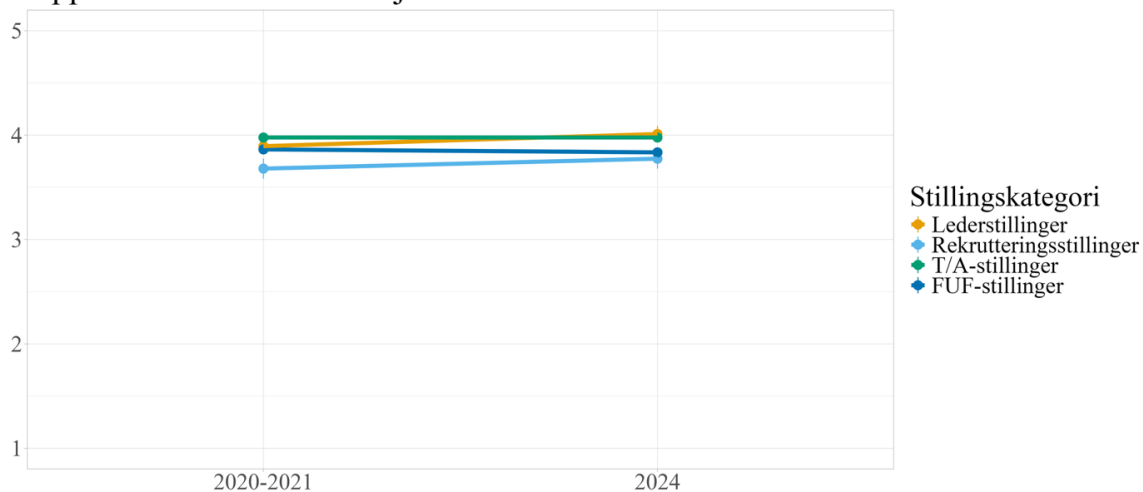
Figur 2. Oversikt over utvikling i kartlagte undertemaer i ARK-spørreskjemaet

Gjennomsnittskåren for INN samlet sett på høy arbeidsbelastning var 3,0 med standardavvik på 1,0. Det vil si at de ansatte i gjennomsnitt skårer litt under midt i mellom (3) på om de svært ofte (1) eller svært sjelden (5) opplever for høy arbeidsbelastning. Andelen som opplever høy arbeidsbelastning ofte eller svært ofte er for ansatte i T/A stillinger: 19,6 %, UR-stillinger: 42,6%, FUF-stillinger: 44,0 %, og lederstillinger: 47,6 %.

Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier

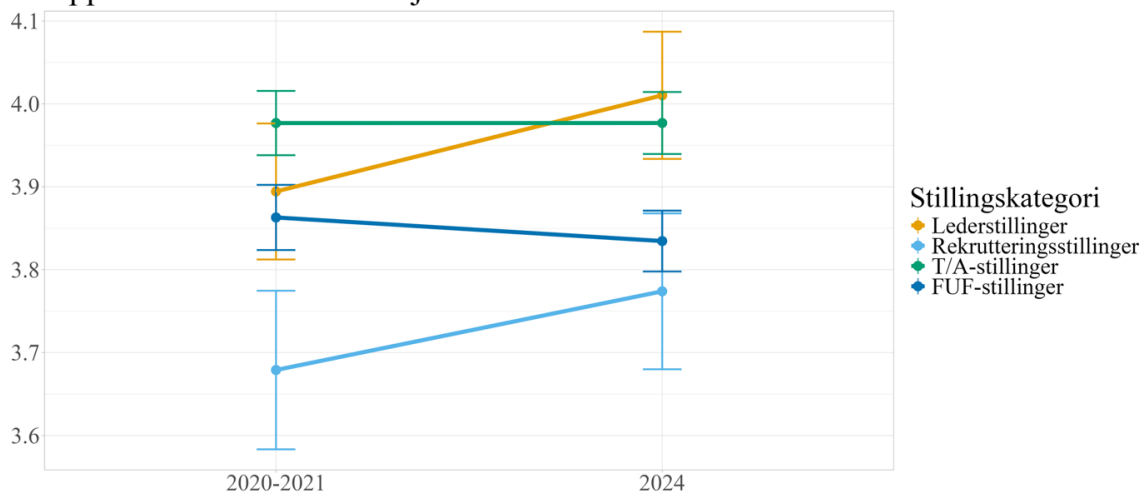
Ved bruk av ARK-spørreskjemaet har flere sentrale undertemaer blitt kartlagt ved INN både i 2020/21 og 2024. Under fremstilles utviklingen i disse undertemaene over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier. Legg merke til spennet på Y-aksen. Figur 3 viser grafen for arbeidsmiljøet samlet sett med hele skalaen på Y-aksen (1 – 5). Figur 4 viser den samme grafen zoomet inn for å vise hvordan resultatene for stillingskategoriene skiller seg fra hverandre. Spennet i grafene er framstilt ulikt for å få frem forskjeller også der forskjellene er små (Figur 4 – Figur 12).

Opplevelsen av arbeidsmiljøet over tid



Figur 3. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2020/21 til 2024.

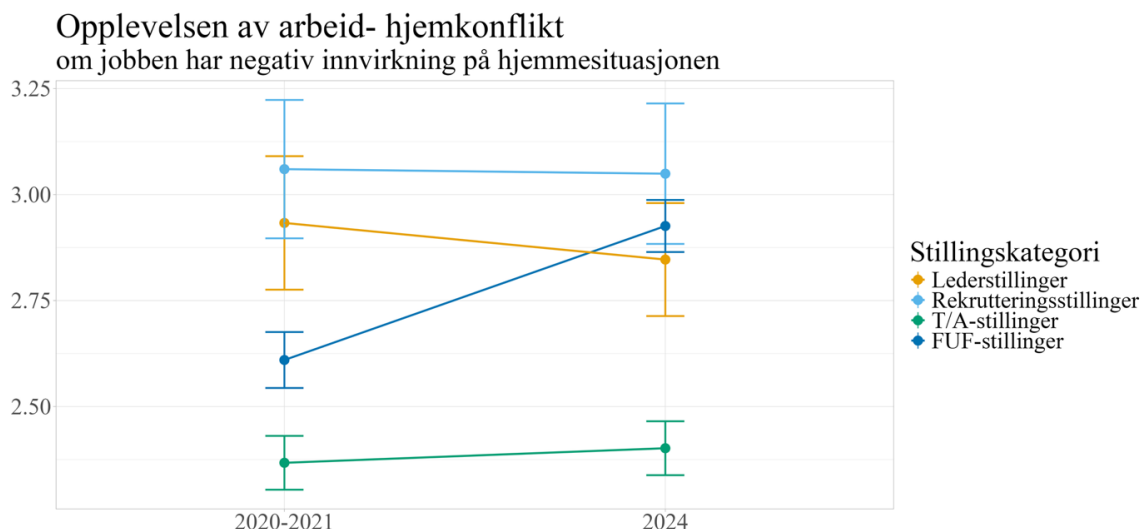
Opplevelsen av arbeidsmiljøet over tid



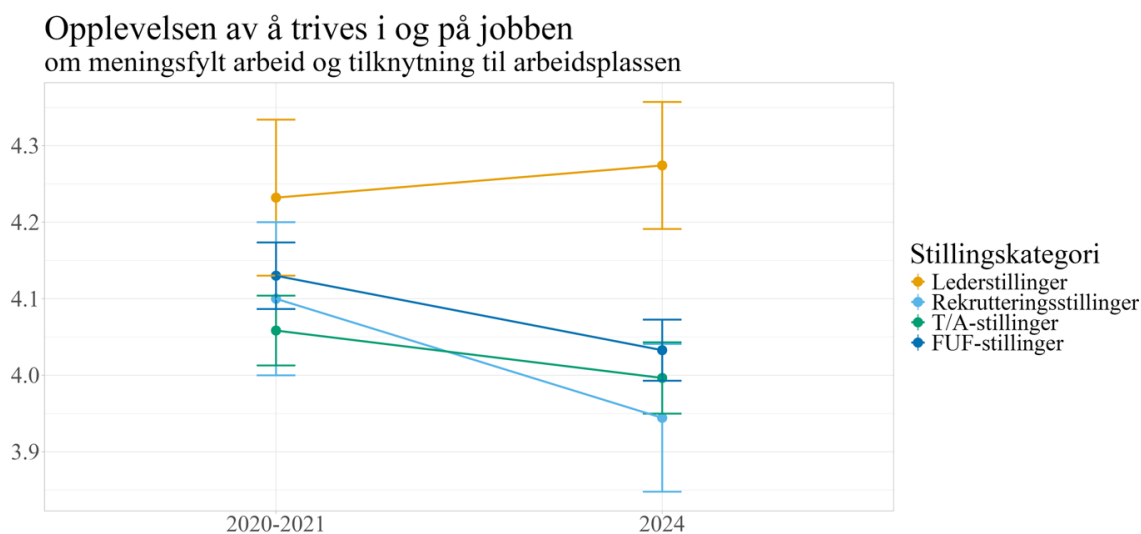
Figur 4. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2020/21 til 2024. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 til 5.

Utvikling i temaområdet arbeidet vårt i hverdagen

Hovedtemaet *arbeidet vårt i hverdagen* består av undertemaene *arbeid- hjemkonflikt*, *mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet*, resultatene fra 2020/21 til 2024 fremstilles i Figur 5 og 6. *Mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet* er slått sammen for å fremstille flere områder av ansattes trivsel på og i jobben, eller jobbtrivsel.



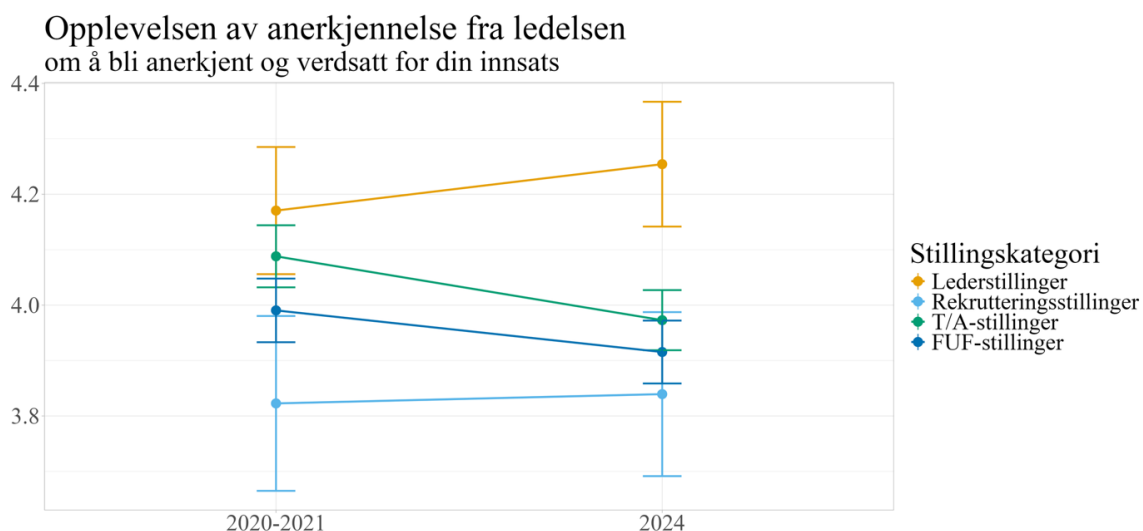
Figur 5. Den nedadgående kurven indikerer en reduksjon i negativ innvirkning på hjemmesituasjonen. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært sjelden) til 5 (Svært ofte).



Figur 6. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling i temaområdet ledelse ved egen enhet

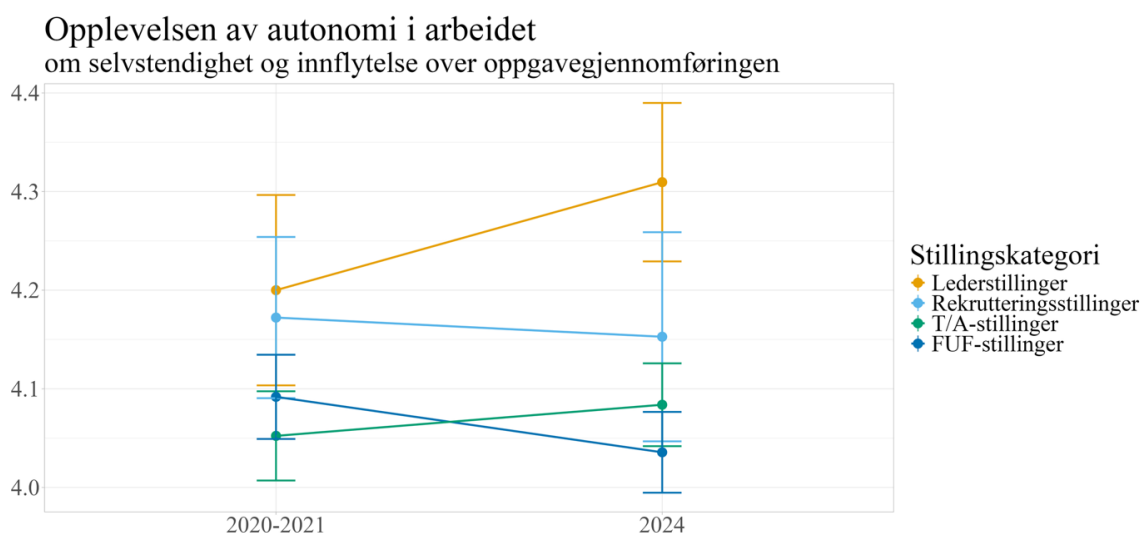
Hovedtemaet *ledelse ved vår enhet* består av undertemaene *anerkjennelse fra ledelsen*, *aksept og verdsettelse fra ledelsen* og *motstridende forventninger fra ledelsen*. Opplevelsen av *anerkjennelse fra ledelsen* ble kartlagt ved INN i 2020/21, resultatene fra 2020/21 og i 2024 fremstilles i Figur 7.



Figur 7. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

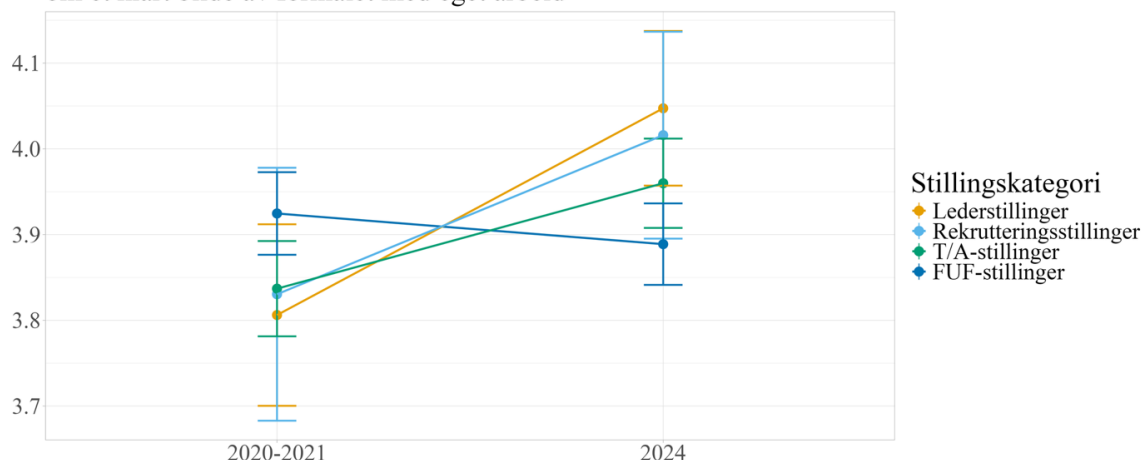
Utvikling i temaområdet oss og arbeidet vårt

Hovedtemaet *oss og arbeidet vårt* består av undertemaene *autonomi*, *tydelige forventninger* og *høy arbeidsbelastning*. *Autonomi* og *tydelige til forventninger* ble kartlagt ved INN i 2020/21 og i 2024, resultatene fremstilles i Figur 8 og 9.



Figur 8. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Opplevelsen av tydelighet i forventninger om et klart bilde av formålet med eget arbeid

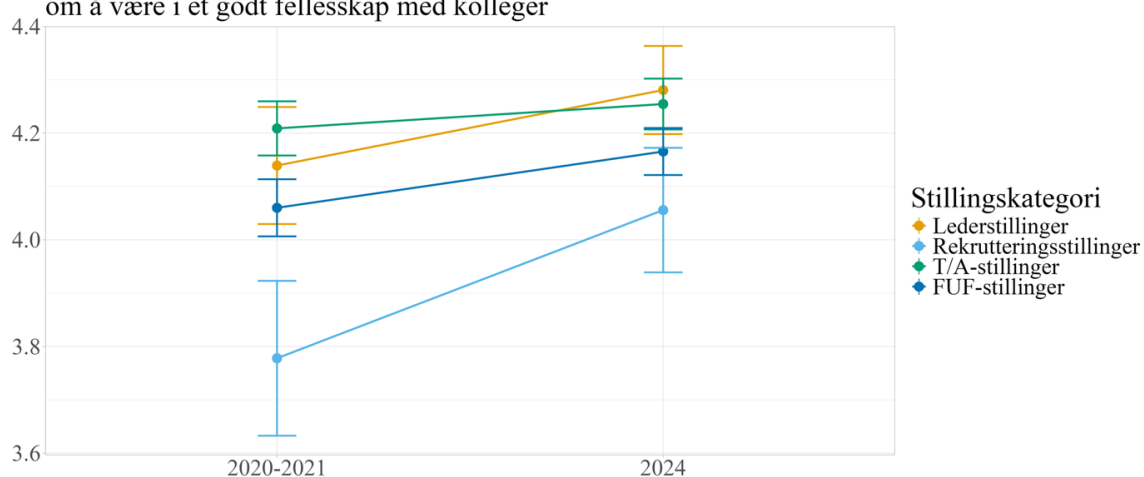


Figur 9. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Utvikling i temaområdet oss og kollegene våre

Hovedtemaet *oss og kollegene våre* består av undertemaene *kollegafellesskap*, *aksept og verdsettelse* og *motstridende forventninger*. *Kollegafellesskap* ble kartlagt ved INN i 2020/21 og i 2024, resultatene fremstilles i Figur 10.

Opplevelsen av et godt kollegafellesskap om å være i et godt fellesskap med kolleger

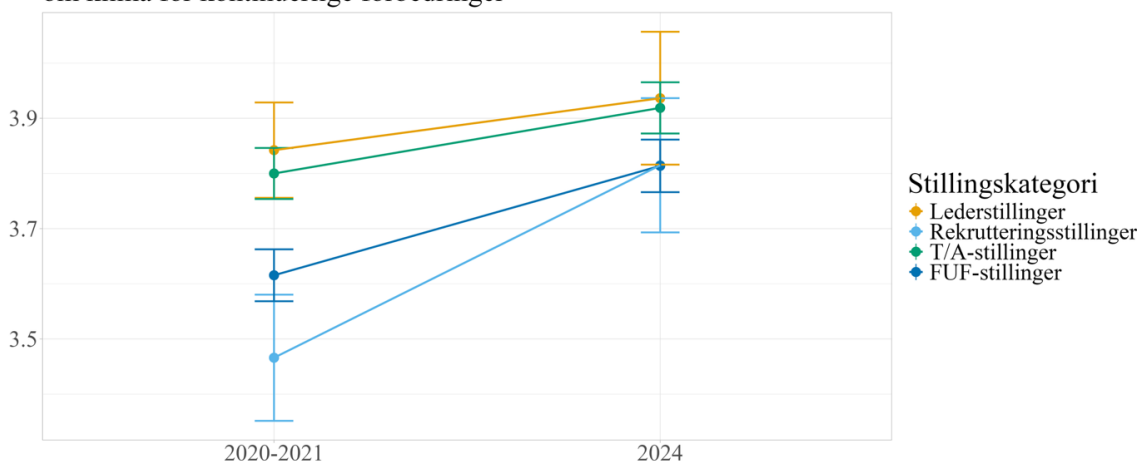


Figur 10. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling i temaområdet læring og utvikling

Hovedtemaet *læring og utvikling* består av undertemaene *innovasjonsklima* og *mestringsklima*. Innovasjonsklima ble kartlagt ved INN i 2020/21 og i 2024, resultatene fremstilles i Figur 11.

Opplevelsen av et godt innovasjonsklima om klima for kontinuerlige forbedringer

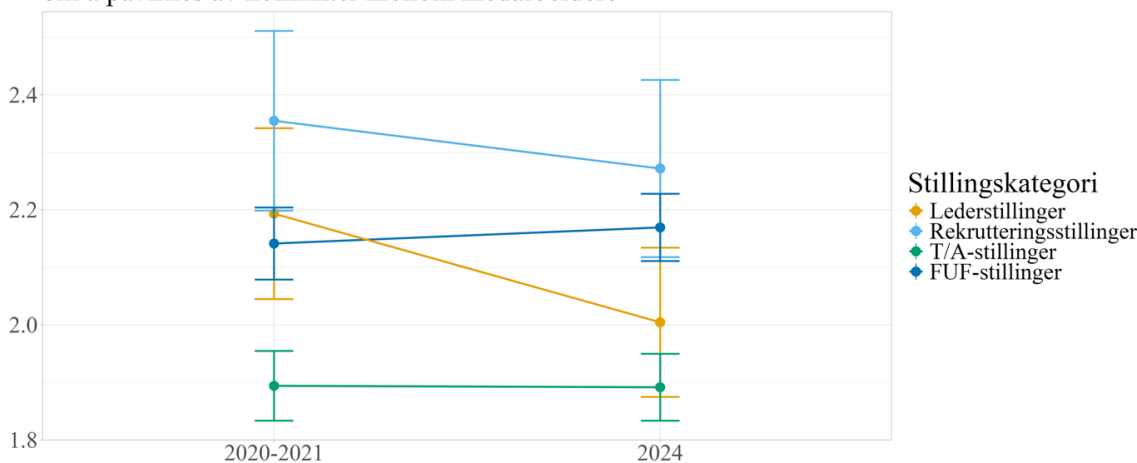


Figur 11. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Utvikling i temaområdet uønskede hendelser og håndtering

Hovedtemaet *uønskede hendelser og håndtering* består av undertemaene *konfliktklima*, *konflikthåndteringsklima*. Konfliktklima ble kartlagt ved INN i 2020/21 og i 2024, resultatene fremstilles i Figur 12.

Opplevelsen av et klima preget av konflikter om å påvirkes av konflikter mellom medarbeidere



Figur 12. Den nedadgående kurven indikerer en reduksjon i påvirkning av konflikter. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid

Ansatte ved INN skårer i gjennomsnitt høyt på de 8 arbeidsmiljøområdene. Dette indikerer at ansatte generelt opplever å ha et godt arbeidsmiljø. Framstilling av hvordan utvikling i arbeidsmiljøet ved INN har utviklet seg fra 2020/21 til 2024 viser vedvarende positiv opplevelse av arbeidsmiljøet totalt fra 2020/21 til 2024 for ansatte i de forskjellige stillingskategoriene. Ansatte i TA- og lederstillinger hadde en mer positiv opplevelse av sitt arbeidsmiljø enn øvrige ansatte i 2024 (Figur 3 og 4). Når det kommer til opplevelsen i undertemaene (Figur 5 – Figur 12) er utviklingskurvene mer varierende. Ansatte i lederstillinger ser ut til å oppleve høyere trivsel, mer anerkjennelse fra ledelsen og mer autonomi enn øvrige ansatte. Ansatte i TA-stillinger opplever mindre arbeid- hjemkonflikt og i mindre grad et klima preget av konflikter. Det er viktig å understreke at opplevelsen av arbeidsmiljøet, i gjennomsnitt, ikke skåres lavt i noen av stillingskategoriene.

Uakseptabel oppførsel

I følge arbeidsmiljøloven (AML) er det psykososiale arbeidsmiljøet uforsvarlig når ansatte utsettes for uakseptabel oppførsel, herunder diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering, samt vold og trusler, i arbeidslivet. I ARK-spørreskjemaet kartlegges ansattes subjektive opplevelser av å ha vært utsatt for slik atferd i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste seks månedene.

Det er viktig å være oppmerksom på at rapportering ikke alltid samsvarer med faktisk eksponering: Ansatte som ikke er utsatt, kan likevel oppgi at de har opplevd uakseptabel atferd, mens andre som faktisk er utsatt, kan unnlate å rapportere dette. Direkte spørsmål, som for eksempel «Har du vært utsatt for...?», kan føre til systematisk underrapportering. Dette kan skyldes at enkelte ikke oppfatter hendelsene som alvorlige nok, eller at de anser hendelsene som noe de må regne med på jobb.

For å redusere feilrapportering inneholder ARK-spørreskjemaet lenker til Arbeidstilsynets definisjoner av ulike former for uakseptabel oppførsel. Disse definisjonene kan bidra til et felles begrepsgrunnlag og støtte opp under en mer presis vurdering av egne erfaringer.

Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel

Av de ansatte ved INN som svarte på ARK-spørreskjemaet svarte 82 (9,93 %) at de har opplevd å bli utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene. Det er rapportert minst ett tilfelle av uakseptabel oppførsel i 34 av 49 enheter ved INN. I Tabell 1 fremstilles prosentandelen som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel gruppert i de forskjellige stillingskategoriene.

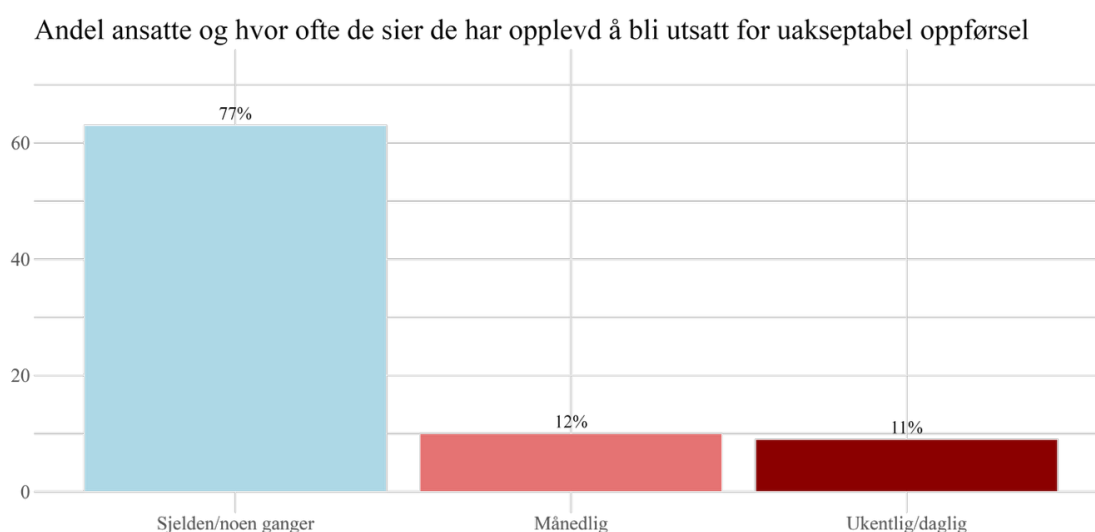
Stillingskategori	Antall svar	Andel av alle som har svart
Alle ansatte	82	9,93 %
Forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger	60	12,53 %
Teknisk/administrative stillinger	22	6,34 %

Tabell 1. Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold de siste 6 månedene.

I UR- og lederstillinger var det mindre enn 5 som svarte at de har opplevd uakseptabel oppførsel, disse ligger derfor inne i sine respektive kategorier, FUF- og T/A-stillinger. Det var en noe større andel kvinner (n = 51, 10,3 %) enn menn (n = 31, 9,3 %) som sa at de hadde opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene. Det var størst prosentandel i aldersgruppen 50 – 59 år (n = 34, 12,1 %).

Hyppighet i forekomst av opplevd uakseptabel oppførsel

De ansatte som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel ble spurt om hvor ofte de hadde blitt utsatt. Ansatte som rapporterte å ha blitt utsatt for flere typer uakseptabel oppførsel, kunne oppgi ulike frekvenser for de forskjellige formene. I Figur 13 vises den høyeste rapporterte frekvensen per ansatt blant de som sier de har opplevd slik oppførsel.



Figur 13. Rapportert hyppighet av uakseptabel oppførsel.

Hvem utøver den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?

De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk oppfølgingsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Det var mulig å krysse av for å ha blitt utsatt fra flere. Hvor mange som sier de har blitt utsatt fra en kollega, en leder og/eller en student vises i Tabell 2.

Utsatt av	Antall svar	Andel av alle som har svart
En kollega	51	6,2 %
En leder	30	3,6 %
Andre	12	1,5 %
En student	5	0,6 %
En veileder	< 5	–

Tabell 2. Hvem de ansatte har opplevd at har utsatt dem for uakseptabel oppførsel

Ved INN var 63 (7,6 %) av de som svarte på ARK-undersøkelsen ansatt i lederstillinger, 30 av de som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel sier de har blitt utsatt fra en leder.

Antall opplevelser av de ulike formene for uakseptabel oppførsel

I spørreskjemaet kunne ansatte krysse av for å ha blitt utsatt for fem ulike former for uakseptabel oppførsel; *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold/trusler*. De var mulig å krysse av for flere former for uakseptabel oppførsel. Hvor mange som opplevde å bli utsatt for de forskjellige formene for uakseptabel oppførsel vises i Tabell 3.

Uakseptabel oppførsel	Antall svar	Andel av alle som har svart
Trakassering	47	5,7 %
Mobbing	27	3,3 %
Diskriminering	26	3,2 %
Vold og/eller trusler	< 5	–
Seksuell trakassering	< 5	–

Tabell 3. Forekomst av de forskjellige formene for uakseptabel oppførsel.

Mobbing og trakassering

I 2019 ble en undersøkelse av forekomst av mobbing og trakassering (MOT) gjennomført i UH-sektoren. Svarprosenten ved INN var da 56 %. 13 % av de som svarte på MOT-undersøkelsen ved INN svarte at de hadde blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold de siste 12 mnd. Svarprosenten på ARK-undersøkelsen ved INN i 2024 var 62,5. Av de som svarte på ARK-undersøkelsen i 2024 svarte 65 (7,9 %) at de har opplevd mobbing og/eller trakassering i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene.

Diskriminering

Av de som sa de hadde opplevd uakseptabel oppførsel var det 26 som svarte at de har opplevd diskriminering i sitt arbeidsforhold de siste 6 månedene. Det var 16 (1,9 %) som sa at de har blitt diskriminert av en leder, 12 (1,5 %) sa at de har blitt diskriminert av en kollega (det var

mulig å svare at de hadde opplevd det fra flere). I ARK-spørreskjemaet ble de som svarte at de har blitt utsatt for diskriminering spurt om hva de tror er grunnen til diskrimineringen de har opplevd. Det var mulig å svare på flere alternativ. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering definerer en rekke vernede diskrimineringsgrunner. Basert på erfaringer fra MOT-undersøkelsen i 2019 ble det i ARK-spørreskjemaet inkludert sektortilpassede grunner for diskriminering for å redusere responser i annet-kategorien. Av de 26 som rapporterte at de har opplevd diskriminering sa 10 (1,21 %) at de opplevde å bli diskriminert på grunn av faglig uenighet og det var 11 (1,3 %) som sa de opplevde å bli diskriminert for mer enn én grunn og 11 som sa de opplevde å bli diskriminert av andre grunner enn det som var spesifisert.

Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra

I ARK-spørreskjemaet kartlegges det forhold av betydning for oppfølging av de som har opplevd uakseptabel oppførsel: 1) Om ansatte vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel. 2) Opplevelsen av å kunne si det de mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen. 3) Hvordan ansatte opplever konflikthåndteringsklimaet, det vil si om de opplever at hendelser tas opp med den det gjelder når det skjer og om de opplever at det er trygt å si ifra. De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk i tillegg spørsmål om de hadde sagt ifra om dette eller ikke. Tabell 4 og 5 viser andelen av de som sier de har blitt utsatt og har sagt ifra eller ikke med sammenligning mot øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Utsatt for uakseptabel oppførsel	40,2 %	59,8 %	
Vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel	63,6 %	81,3 %	76,4 %

Tabell 4. Andel ansatte som har sagt ifra om, og vet hvordan de skal gå frem dersom de har blitt utsatt for, uakseptabel oppførsel

I tabell 4 kommer det frem at 40 % svarte at de ikke har sagt ifra om det de har opplevd, dette til tross for at 64 % av dem vet hvordan de skal gå frem for å si fra. Det er også en lavere andel som ikke vet hvordan de skal gå frem for å si fra i denne gruppen enn blant de som har sagt ifra og øvrige ansatte. I Tabell 5 kommer det frem at ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel opplever mindre trygghet og er mindre enig i at hendelser håndteres direkte og umiddelbart med den/de det gjelder, enn øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Aksept og verdsettelse fra ledelsen ^b	3,2	2,9	4,0*
Ledelsen tar tak i problemer med en gang de oppstår ^a	2,1	2,3	3,3*
Opplever at det er trygt å si ifra om det oppstår uønskede hendelser ^a	2,4	2,6	4,0*
Umiddelbar og direkte håndtering ^a	2,4	2,7	3,4*

Tabell 5. Sammenligning av gjennomsnitt på en skala fra svært uenig^a/svært liten grad^b (1) – svært enig/i svært stor grad (5). * = signifikante forskjeller fra tallene til venstre (sannsynligheten for å finne en sammenheng som ikke er reell er mindre enn 5%). Resultater merket med **rødt** er ikke-signifikante forskjeller.

Oppsummering om uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler* i arbeidslivet. Det er ansatte i alle stillingskategorier og i 70% av enhetene ved INN som sier de har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel. Flest ansatte sier de har opplevd å bli utsatt for dette fra en kollega tett etterfulgt av fra en leder. 40% av de som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel sier de ikke sagt ifra, blant disse er det flere som ikke vet hvordan de skal gå frem enn blant øvrige ansatte. De som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel opplever mindre *aksept og verdsettelse* fra ledelsen og de opplever i mindre grad at *ledelsen tar tak i problemer med en gang de oppstår*, de er mer uenig i at det er *trygt å si ifra* og at *hendelser håndteres umiddelbart og direkte*. For å sikre bedre oppfølging må ansatte oppleve at det er trygt å si ifra, de å vite hvordan og de må oppleve å bli tatt på alvor når de sier ifra om det de har opplevd.

I den neste delen av denne rapporten fremstilles resultater av analyser som viser noen sentrale sammenhenger i dataene fra ARK-undersøkelsen ved INN. De kan gi indikasjoner om forhold det kan jobbes med for å forebygge forekomst av uakseptabel oppførsel, og sikring av en bedre oppfølging av de som blir utsatt. Å jobbe med disse forholdene vil også kunne bidra til å bygge gode arbeidsmiljø og å fremme trivsel i jobben.

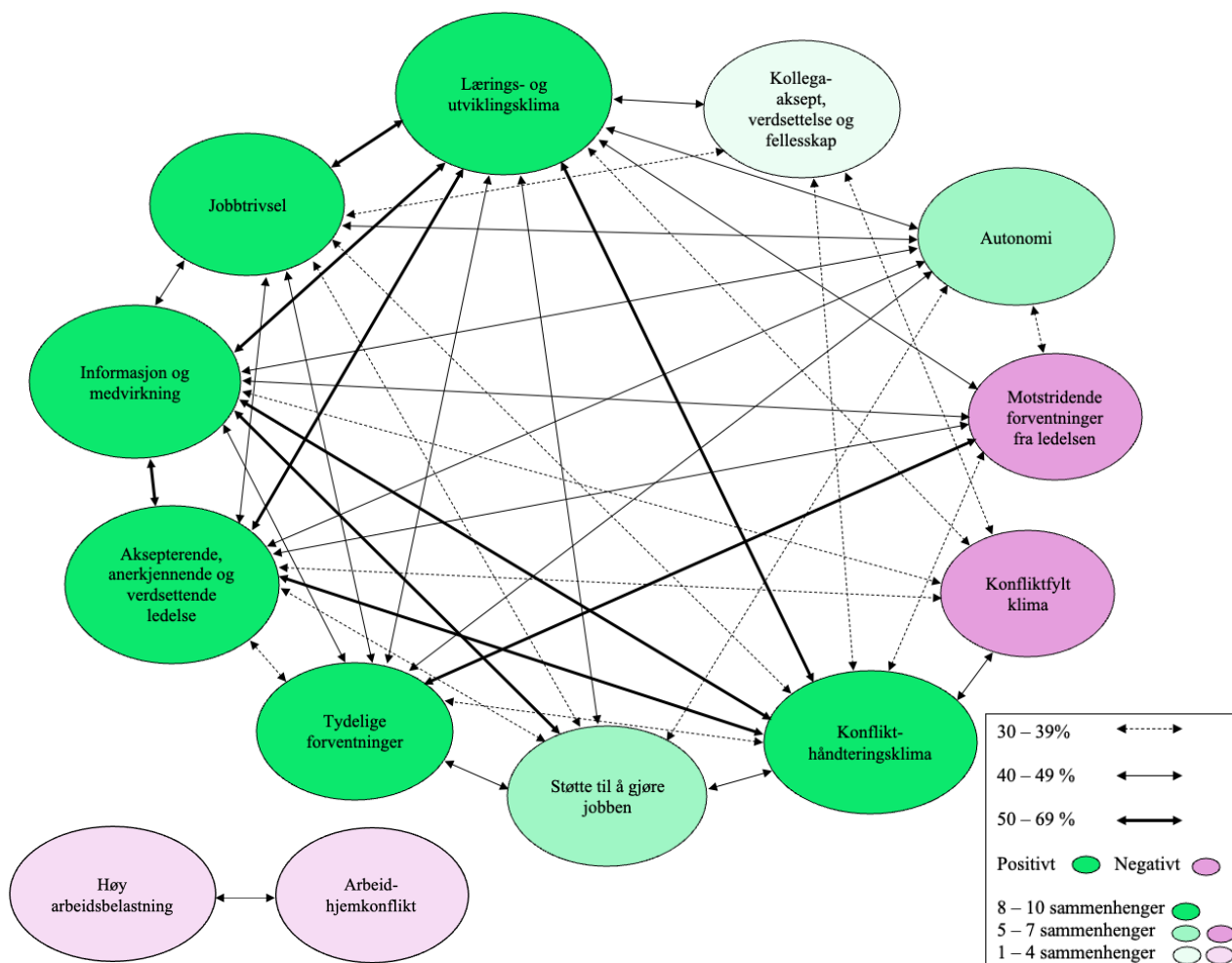
Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved INN

Psykososiale og organisatoriske problemstillinger er komplekse og sammensatt av mange faktorer som påvirker hverandre. Det er utført analyser for å avdekke de sterkeste sammenhengene mellom de psykososiale og organisatoriske forholdene som ble kartlagt med ARK-spørreskjemaet ved INN. Resultatene av innledende analyser viste at ledelsen ved egen enhet er sentral for de fleste arbeidsmiljøforholdene. Derfor ble disse forholdene videre testet

i statistiske modeller som tar hensyn til at det er flere faktorer som virker sammen, slik kan de sterkeste og dermed viktigste sammenhengene avdekkes.

Innledningsvis ble data fra INN brukt til valideringsanalyser av strukturen i spørreskjemaet. Det ble da testet om spørsmålene som skal måle det samme faktisk måler det samme. I tillegg ble det testet om de spørsmålene som skal måle forskjellige forhold faktisk måler forskjellige forhold. Det ble gjort justeringer og sammenslåinger av undertemaer slik at resultatene av disse analysene ble tilfredsstillende, inndelingen i disse temaområdene ble derfor brukt i videre analyser.

Alle undertemaene som kartlegges med ARK-spørreskjemaet har svakere eller sterkere sammenhenger med hverandre. Videre undersøkelser avdekket at det var noen samlinger av sterke sammenhenger mellom grupper av undertemaer, en oversikt over de undertemaene som har mer enn 30 % delt variasjon er vist i Figur 14.

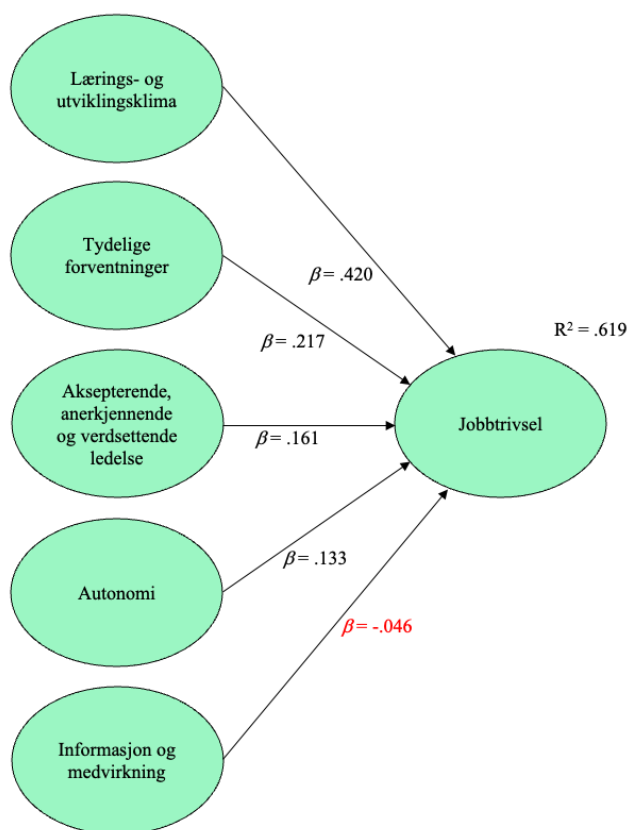


Figur 14. Oversikt over de sterkeste sammenhengene mellom undertemaer i ARK-spørreskjemaet ved INN.

Figur 14 viser at opplevelsen av *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse, informasjon og medvirkning, konflikthåndteringsklima og lærings- og utviklingsklima* er sentralt, med sterke sammenhenger til 8 – 10 andre undertemaer og hverandre, dette gjelder også for opplevelsen av *jobbtrivsel*. Figuren viser også at den eneste sterke sammenhengene med *arbeid- hjemkonflikt* er med hvor ofte ansatte opplever *høy arbeidsbelastning*.

Sammenhengene som ligger til grunn for fremstillingen i Figur 14 er bivariate. Det vil si at det ikke er tatt hensyn til hvordan de andre undertemaene påvirker sammenhengene mellom to undertemaer. Det ble derfor utført regresjonsanalyser av modeller som tar hensyn til de andre variablene, for å avdekke de viktigste sammenhengene mellom undertemaene dersom andre forhold også spiller inn.

Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved INN



Figur 15. Sammenhenger med jobbtrivsel (merk rød non.sig)

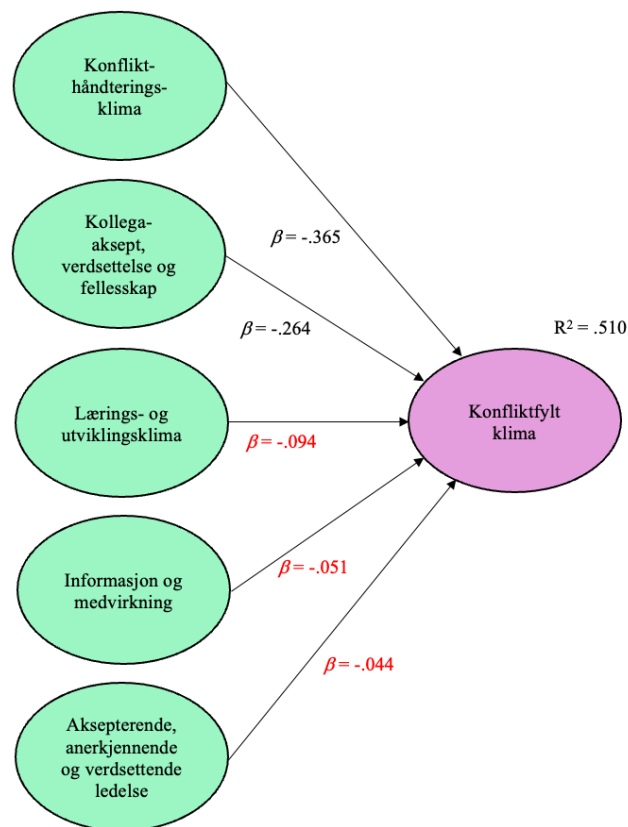
variasjonen i ansattes opplevelse av *jobbtrivsel*. Disse undertemaene har igjen sterke sammenhenger med andre undertemaer.

I Figur 14 så vi at *jobbtrivsel* hadde sterke sammenhenger med 8 andre undertemaer i ARK-spørreskjemaet. Den første modellen (Figur 15) viser sammenhenger med opplevelsen av *jobbtrivsel* ved INNs enheter. Figuren viser en modell med de 5 undertemaene som viste de sterkeste sammenhengene. I denne modellen er det kontrollert for sammenhengene med de andre undertemaene. Modellen viser en medium sterk sammenheng med opplevelsen av enhetens *lærings- og utviklingsklima*, og en svak sammenheng med *tydelige forventninger, aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* og *autonomi*. Til slutt viser modellen at det ikke er noen direkte sammenheng med *informasjon og medvirkning* når det er tatt hensyn til de andre undertemaene.

Til sammen forklarer disse undertemaene en moderat mengde av

Konfliktfylt klima og ledelse

Modellen i Figur 16 viser sammenhenger med opplevelsen av et *konfliktfylt klima* ved INNs enheter. Vi ser at det er en medium sterk sammenheng med enhetenes konflikthåndteringsklima og en svak sammenheng med opplevelsen av *kollega- aksept, verdsettelse og fellesskap* når det kontrolleres for sammenhengen med de andre variablene. Det er ingen sammenheng mellom opplevelsen av *konfliktfylt klima* og *lærings-, og utviklingsklima, informasjon og medvirkning* og *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse*. Vi ser av figuren at disse undertemaene til sammen forklarer 51 % av variasjonen i opplevelsen av å ha et *konfliktfylt klima*. Ut fra dette ble det gjort videre analyser av en modell som viser mer av den kompleksiteten som kan forklare hvordan dette kan henge sammen.

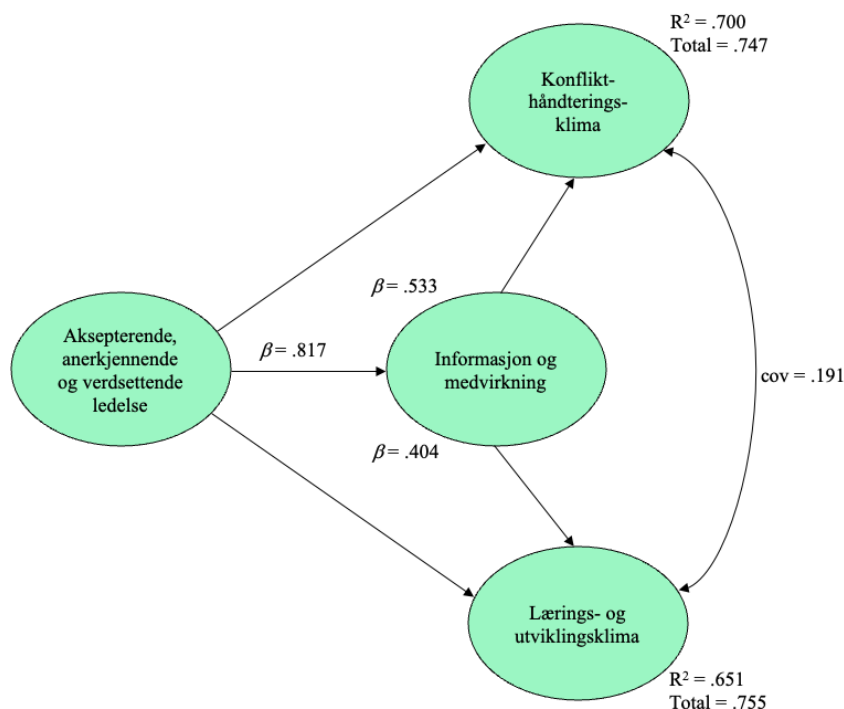


Figur 16. Sammenhenger med konfliktfylt klima (merk rød non.sig)

Betydningen av ledelse for sentrale arbeidsmiljøforhold

For å gå videre i å avdekke sammenhenger ble en modell med indirekte sammenhenger med *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* inkludert (Figur 17). Modellen viser en indirekte sammenheng mellom *aksepterende og verdsettende ledelse* og *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima* gjennom god *informasjon og medvirkning*.

Opplevelsen av ledelsen som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* ser ut til å være nesten ensbetydende med opplevelsen av god *informasjon og medvirkning*, som videre henger sammen med opplevelsen av et godt *konflikthåndterings- og lærings-, og utviklingsklima*. *Aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* har totalt en sterk sammenheng med både *lærings- og utviklingsklima* og *konflikthåndteringsklima* delvis igjennom opplevelsen av *informasjon og medvirkning*.



Figur 17. Direkte og indirekte sammenhenger mellom ledelse og sentrale klima-temaer

Oppsummering om kompleksitet og ledelse

Det kan se ut som at det å jobbe for å øke opplevelsen av ledelsen som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* kan få ønskelige ringvirkninger i enhetene ved INN. Når ledelsen oppleves som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende*, opplever ansatte psykologisk trygghet, at de kan si sin mening uten å være redd for negative reaksjoner, de opplever at det er rom for å prøve og feile i arbeidet, at meninger, innspill og arbeidsinnsats verdsettes. Det å oppleve en slik trygg ledelse ser videre ut til å kunne ha betydning for opplevelsen av god informasjonsflyt og gode muligheter for å medvirke i beslutningsprosesser. Denne opplevelsen av ledelsen, informasjonsflyt og medvirkning ser også ut til å kunne bidra til å øke opplevelsen av et godt konflikthåndteringsklima og lærings- og utviklingsklima ved enhetene. Et godt lærings og utviklingsklima er et klima der ansatte opplever at de har et klima for samarbeid og mestring der de deler kunnskap, tanker og ideer med hverandre og der det er rom for prøving og feiling og innsats verdsettes. Dette er viktige forutsetninger for å kunne levere god forskning og undervisning, og ser også ut til å være av betydning for de ansattes opplevelse av *jobbtrivsel*. Et godt konflikthåndteringsklima, der det oppleves som trygt å si ifra om hendelser og det håndteres med den det gjelder og med en gang, ser ut til å kunne redusere opplevelsen av et *konfliktfylt klima*. Disse resultatene viser et komplekst bilde av hvilke forhold det kan jobbes med og som kan gi ringvirkninger i arbeidsmiljøene ved INN. Disse forholdene må imidlertid fortolkes og konkretiseres inn i lokale kontekster.

Oppsummerende oversiktsbilde

Denne rapporten er utarbeidet for å gi en samlet fremstilling av resultater fra ARK-spørreundersøkelsen som ble gjennomført ved INN høsten 2024. Rapporten gir også et bilde av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold fra 2020/21 til 2024. Resultatene i rapporten kan brukes som en veiledning i arbeidet med å identifisere satsningsområder i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet ved INN som helhet. Denne formen for rapportering vil fremover i tid også danne grunnlag for å kunne vurdere effekt av gjennomførte tiltak. Ansatte ved INN ser ut til å oppleve arbeidsmiljøet som godt og det har vært en vedvarende positiv opplevelse av sentrale arbeidsmiljøforhold fra forrige gjennomføring.

Omlag 1 av 10 ansatte sier de har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold ved INN de siste 6 månedene. Det er en tendens til at ansatte i stillingskategorier som opplever arbeidsmiljøet som mest positivt er de som rapporterer lavest forekomst av uakseptabel oppførsel. Ansatte i alle stillingskategorier og i nærmere 70 % av organisasjonens enheter sier de har opplevd uakseptabel oppførsel. De som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel opplever det som mindre trygt å si ifra om det de har opplevd og de opplever i mindre grad at ting blir tatt opp med en gang og med den det gjelder, enn øvrige ansatte. For at ansatte skal få bistand må de si fra og da må de oppleve at det er trygt å gjøre det. De må også oppleve at det som har skjedd blir håndtert på en god måte.

Resultatene av analyser av sammenhenger indikerer at det å jobbe forebyggende for å redusere uakseptabel oppførsel også kan bidra til at ansatte trives enda bedre på jobb. Ansattes opplevelse av å være en del av et aksepterende, anerkjennende og verdsettende felleskap med ledelse og kolleger ser ut til å være sentralt for hvordan ansatte opplever medvirkning og informasjon, lærings- og utviklings- og konflikthåndteringsklimaet ved enheten sin. Dette kan videre påvirke både opplevelsen av klimaet som konfliktfylt og ansattes trivsel på jobben. Det ser også ut til at det å jobbe med de ansattes opplevelse av å ofte ha høy arbeidsbelastning kan bidra til å redusere opplevelsen av arbeid- hjemkonflikt for utsatte grupper.

Trondheim, 20.05.2025,
Silje Fladmark og Kirsti Godal Undebakke,
ARK-sekretariatet, HR- og HMS-avdelingen, NTNU

Arkivsak-dok. 25/01660-2
Saksbehandler Arve Thorsberg
Saksansvarlig Stine Grønvold

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
17.06.2025

STYRESAK FORELØPIG STUDIEPORTEFØLJE 2026-2027

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar beskrivelsen av status i arbeidet med å utforme studieporteføljen for 2026-2027 til orientering.

Sammen drag:

Foreløpig studieportefølje presenteres årlig for universitetsstyret i juni. Universitetet ønsker å se studieporteføljen samlet og skape handlingsrom for videreutvikling. Studieporteføljen er tema i forbindelse med årlig styringsdialog og ressursdialog mellom universitetets ledelse og fakultetene. Prorektor utdanning har, som del av arbeidet med å utforme forslaget til neste års studieportefølje, gjennomført kartleggingsmøter med alle fakultet. Møtene ble gjennomført i uke 8.

I denne saken oppsummeres planlagte og ønskede endringer i studietilbudet ved det enkelte fakultet. I henhold til prosess for studieportefølje i universitetets kvalitetssystem for utdanning, skal endelig studieportefølje vedtas av styret i november.

Premisser/styringssignaler som er underlag for saken (enkelte av punktene vies noe mer oppmerksomhet i innledningen av selve styresaken):

- Tildelingsbrevet for 2025 inkl. Utviklingsavtale 2023-2026 (Se vedlegg 1)
- Prinsippene for studieporteføljeutvikling (Se vedlegg 2)
- Økonomiske bærekraftsvurderinger per studietilbud
- Ny finansieringsmodell ved INN
- Omstillingsprosjektet
- Opptaksrapport 2024 og søkertall april 2025 (Se vedlegg 3)
- Resultater innenfor FoU/KU
- Sammenheng mellom ph.d.-programmene og master-, bachelor- og årsstudier
- Tilstandsrapport for høyere utdanning 2025
- SSB-rapport: Framskrivning av tilbud og etterspørsel etter utdanning mot 2050.

Universitetets økonomiske situasjon har medført behov for å trekke og sette flere studier enn tidligere i 0- opptak for høsten 2024 og 2025. Status for fakultetenes arbeid med disse studiene følger i saken.

Det er først og fremst det egenfinansierte studietilbudet som presenteres i saken. Saken viser at fakultetene jobber aktivt med å utvikle universitetets studieportefølje, men det legges ikke opp til store endringer i porteføljen for studieåret 2026/2027. Det kan komme endringer i fakultetenes arbeid med studieporteføljen gjennom sommeren (og høsten) og styret vil holdes orientert.

Rektors foreløpige vurdering og anbefaling kommer avslutningsvis i dokumentet.

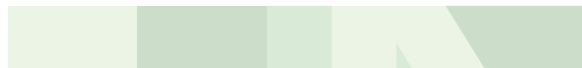
Innhold

Bakgrunnsdata	3
Tildelingsbrevet for 2025 inkl. Utviklingsavtale 2023-2026.....	4
Kriterier for studieporteføljeutvikling ved Universitetet i Innlandet.....	5
Opptakstall høst 2024 og søkertall per 15. april 2025	5
Trekk av studier høst 2024 og høst 2025.	6
Dimensjonering av studieporteføljen	7
Implikasjoner ved opprettelse av flere engelskspråklige studietilbud	7
Mulig samordning av tilbud/emner på tvers av fakultet	8
Infrastrukturbehov.....	8
Fakultetsvise oppsummeringer.....	9
Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB).....	9
Fakultet for film, TV og spill (FTVS)	11
Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV)	13
Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP).....	18
Handelshøgskolen – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS)	24
Oppsummering fra fakultetsgjennomgangen.....	28
Rektors vurdering	30
Vedlegg:	30

Bakgrunnsdata

De innledende kapitlene i dokumentet utgjør aktuell bakgrunnsinformasjon og beslutningsunderlag for studieporteføljen 2026-2027. Fakultetenes vurderinger beskrives i egne avsnitt.

Rektors vurdering knyttet til hvor vi nå står i planleggingen av studieportefølje 2026-2027 fremkommer avslutningsvis i dokumentet.



Tildelingsbrevet for 2025 inkl. Utviklingsavtale 2023-2026

Tildelingsbrevet for 2025 gir tydelige føringer for virksomheten (også trukket frem i [rektors nyhetssak](#) på Innafor). Det står bl.a. (s. 8 i Tildelingsbrevet): *Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler følger opp langtidsplanen for forskning og høyere utdanning i sin dimensjonering. Regjeringen forventer videre at institusjonene prioriterer helsefag, IT og områder som er særlig viktige for det grønne skiftet og lærerutdanningene, jf. utsynsmeldingen og profesjonsmeldingen. Dette er særlig viktig i en situasjon fremover med store demografiendringer og hvor Norge vil mangle arbeidskraft, jf. perspektivmeldingen. Prioritering av kapasiteten til disse fagområdene innebærer samtidig at institusjonene må prioritere ned kapasitet på andre fagområder, under forutsetning av at samfunnsbehovene ivaretas.*

Videre setter Utviklingsavtalen for perioden 2023-2026 krav til hva INN skal prioritere særskilt og det er egne styringsparametere det skal rapporteres på.

I utviklingsavtalen med kunnskapsdepartementet for perioden 2023- 2026, står det følgende mål:¹

- Mål 1: Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
- Mål 2: Forskningsbaserte profesjons- og yrkesrettede utdanninger med høy utdanningskvalitet
- Mål 3: Pådriver for livslang læring
- Mål 4: En regional kraft i Innlandet, og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst

Målene og styringsparametere i utviklingsavtalene beskriver den enkelte institusjons strategiske prioriteringer for å bidra til at de nasjonale sektormålene og prioriteringene i langtidsplanen nås. Utviklingsavtalen er et verktøy i styringsdialogen, og skal bidra til å utvikle institusjonene og sektoren.

Utviklingsavtalene har som formål å bidra til høy kvalitet og en mangfoldig sektor gjennom tydelige institusjonsprofiler og god arbeidsdeling. Differensiert styring gjennom utviklingsavtalene skal tilrettelegge for at institusjonene kan ivareta sitt samfunnsoppdrag og svare på nasjonale, regionale og lokale behov.

I det årlige etatsstyringsmøtet med Kunnskapsdepartementet, i år avholdt 15. mai, ble den utfordrende økonomiske situasjonen, hvor de fleste institusjoner må stramme inn og kutte kostnader, tematisert. KD gjentok det de tidligere har sagt om at vi må forvente stramme rammer fremover. Departementet var opptatt av hva vi gjør for å møte dette, samtidig som vi skal ivareta både studiekvalitet og kvalitet i forskning. Universitetet orienterte om status i sitt omstillingsarbeid (referanse til [nyhetssak på innafor 16. mai](#))

¹ <https://www.inn.no/om-hogskolen/organisering/styringsdokumenter/tildelingsbrev-2023---hogskolen-i-innlandet-.pdf>



Kriterier for studieporteføljeutvikling ved Universitetet i Innlandet.

INN har utviklet egne kriterier for studieporteføljeutvikling der økonomisk bærekraft er en sentral del i tillegg til forankring til ph.d.-områdene, kobling til strategi, faglig bærekraft og rekrutteringsgrunnlag.

Utklipp fra kriteriene (Sist revidert november 2024, se vedlegg 2):

Universitetet i Innlandet (INN) har satt seg høye mål for utvikling av sin studieportefølje. Studieprogrammene skal være solide og relevante med høy faglig og pedagogisk kvalitet. Studiene skal blant annet være utviklet i samspill med arbeids- og samfunnsliv, bygges på en tydelig sammenheng mellom utdanning og forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid, bruke studentaktive lærings- og vurderingsformer, være bærekraftige og ha god rekruttering. Dette krever en helhetlig og langsiktig tilnærming til utvikling av studieporteføljen.

Universitetet har derfor utformet kriterier for studieporteføljeutvikling./.../ Den informasjonen som fremkommer, danner grunnlag for de prioriteringer universitetsledelsen gjør med hensyn til hvilke studieprogram som utvikles videre og startes. Kriteriene kan også med fordel anvendes i tilknytning til periodisk evaluering av studietilbudet, eller andre evalueringer og gjennomganger av studietilbudet.

Kriteriene har følgende overskrifter:

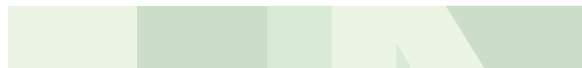
1. Doktorgradsområdene
2. Strategiske satsninger
3. Faglig bærekraft
4. Etterspørsel/rekrutteringsgrunnlag/konkurransefortrinn
5. Økonomisk bærekraft og infrastrukturbehov

Opptakstall høst 2024 og søkertall per 15. april 2025

Søkertall er et mål på attraktivitet. Tabellen under viser søker- og møtt-tall (både nasjonalt og lokalt opptak) for høsten 2024, som også ble lagt frem for styret november 2024.

Tabell opptakstall 2023 og 2024 per fakultet.

Fakultet	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	Endring møtt 24-23
	1. pri	1. pri	Tilbud	Tilbud	Ja- svar	Ja- svar	Møtt	Møtt	
ALB	1182	810	925	1054	511	592	422	478	56
FTVS	622	612	234	413	195	277	176	250	74
HHS	7385	7571	5933	5515	3252	3328	2741	2550	-191
HSV	4516	5689	3689	3823	1948	2347	1475	1730	255
LUP	2202	2487	3043	2941	1527	1661	1175	1180	5
Totalt	15907	17169	13824	13746	7433	8205	5989	6188	199



Universitetsstyret ble orientert om hovedtrekkene i årets søkertall i møte 6. mai 2025. Totalt var det 16.094 søkere ved Universitetet i Innlandet og dette var omtrent på samme nivå som ved opptaket 2025 (for detaljer se vedlegg 3 Søkertall april 2025).

Det ble i pressemeldingen til søkertallene ved INN trukket frem at det var en positiv utvikling innenfor lærerutdanningene og at vi hadde flere utdanninger med mange førsteprioritetssøkere per. studieplass. Søkertallene har også vist at en del studier ikke rekrutterer tilfredsstillende.

Styret hadde i flere styremøter fokus på studietilbudet innen PPU idrett. Søkertallene så langt viser at det virker å være «marked» for PPU kroppsøving både ved LUP og HSV kommende studieår. Møtt-tall vil danne grunnlag for fremtidige vurderinger. Mer detaljer om dette finnes under de fakultetsvise gjennomgangene senere i saken.

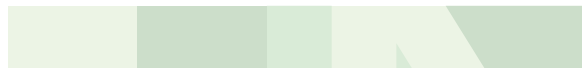
Trekk av studier høst 2024 og høst 2025.

Tabellen underviser studier som ble trukket høst 2024 og situasjonen for høst 2025, så langt en nå har informasjon. Frister for trekk av studier var i 2025 8. mai for lokalt opptak og 20. juni for samordna opptak.

Fakultetene har gjort sine vurderinger, primært basert på økonomisk bærekraft, gjennomstrømming og rekrutteringsutfordringer.

Tabell: 0-opptak av studier høst 2024 og høst 2025 (X= 0-opptak)

Fakultet	0-opptak 2024	0-opptak 2025
ALB	Ingen	Ingen
AMEK		
År VR/AR, deltid, Hamar	X	X
HSV		
Master i barnevern, Lillehammer, Deltid		X
Master i karriereveiledning, dybde, Lillehammer, Deltid	X	X
Master i karriereveiledning, bredde, Lillehammer, Deltid.	X	
Master i folkehelse og helsefremmende arbeid, Elverum, Deltid	X	
Bachelor i folkehelsearbeid, Elverum, Heltid		X
Bachelor i idrett – spesialisering i trenerrollen, Heltid, Elverum	X	X
Årsstudium i mat, ernæring og helse, Elverum, Heltid		X
Videreutdanning i eldreomsorg med vekt på psykisk helse, Elverum, Deltid	X	
LUP		
Master i Special Education, Lillehammer, Deltid	X	X
Spill, animasjon og læring, Hamar	X	
PPU naturfag, Hamar	X	
PPU RLE, Hamar	X	X
PPU matematikk, Hamar	X	X
HHS		
Master i offentlig styring og leiing – offentlig innovasjon. Både 90 og 120 sp, Lillehammer, Deltid	X	X
Bachelor i bærekraftig reiselivs- og arrangementsledelse og årsstudium i reiseliv og arrangement i et bærekraftsperspektiv, Lillehammer, Heltid	X	X
Bachelor i eiendomsmegling, Rena, Heltid	X	X
Bachelor- og årsstudium i Music business management and production, Rena, Heltid	X	X
Årsstudium i offentlig styring og leiing, Rena, Deltid	X	X
Bachelor i bærekraftsøkonomi, Kongsvinger, Heltid	X	X



Påbygning i bærekraftsøkonomi, Kongsvinger, Deltid	X	X
Master i økonomi og ledelse – digital ledelse og forretningsutvikling, Kongsvinger, Hel- og deltid	X	

Dimensjonering av studieporteføljen

Alle fagmiljø skal benytte et dimensjoneringstall som angir reelt det antall studenter som det planlegges for at møter til studiestart. Dimensjoneringstallene settes av fakultetene basert på erfaringer fra tidligere års opptak, programmets utvikling over tid og andre relevante forhold. Dimensjoneringstallet må ta høyde for hvor mange studenter som forventes ferdig uteksaminert og ta hensyn til frafall underveis. Antall studenter som tilbys studieplass i opptaket vurderes i samarbeid mellom fakultetene og seksjon for opptak.

Ved opptaket til studiene som starter høsten 2025 har det vært behov for å se mer fleksibelt på dimensjoneringstallene. Som en følge av at flere tilbud har blitt satt i 0-opptak pga. lav rekruttering og/eller økonomisk bærekraft, har det blitt åpnet opp for at andre tilbud skal kunne øke dimensjoneringen om det er faglig- og infrastrukturkapasitet til dette. Fakultetene trenger noe mer tid til å konkretisere dimensjoneringen for studieporteføljen 2026-2027. Mer om dette er også reflektert i den fakultetsvise gjennomgangen under.

Fakultetene tilbyr en rekke mindre studieprogrammer (under 30 studiepoeng) og enkeltemner som gjerne er en del av eksisterende studieprogrammer. Disse mindre enhetene kommenteres ikke i studieporteføljesaken, men utlysning håndteres i dialog mellom fakultetene og Seksjon for opptak.

Universitetet ønsker å øke muligheten for å lyse ut enkeltemner og mindre tilbud (Micro credentials), men trenger mer tid til sikre gode administrative ordninger for å få dette til.

Implikasjoner ved opprettelse av flere engelskspråklige studietilbud

Universitetet tilbød høsten 2024 flere engelskspråklige tilbud enn tidligere. Samtidig skal INN forholde seg til kravet om norsk som fagspråk. Engelskspråklige tilbud må derfor argumentere spesielt for hvorfor de ikke skal undervises på norsk. Videre krever det både ekstra opptaksressurser, ressurser til å håndtere innreisende studenter og mer koordinert markedsføring. Nye engelskspråklige studietilbud trenger også å bli markedsført tidligere på året, for å nå ut internasjonalt innen de søknadsfristene som gjelder for søkere utenfor EU/EØS (her åpnes søknadsportalen 1. november med søknadsfrist 15. januar). Det betyr samtidig at slike tilbud fremover må legges frem for universitetsstyret for godkjenning av oppstart tidligere, enn den ordinære studieporteføljen.

I dialogen med fakultetene våren 2024 ble det påpekt at det er behov for en strategi for internasjonal studentrekruttering. Internasjonalisering var også tema for dialogmøtene våren 2025. De enkelte fakultetene er ulikt administrativt rigget til å kunne følge opp dette området på en god måte. Universitetets oppfølging av handlingsplanen for internasjonalisering vil blant annet sette søkelys på dette.

Flere fakulteter melder at de kan tilby emner på engelsk på bachelor- og masternivå, men dette har samtidig en kostnadsside. Dette må derfor koordineres bedre enn i dag,



slik at det er mulig å tilby gode og forutsigbare semesterpakker for innreisende studenter.

Alliansemedlemskapet i den europeiske universitetsalliansen EMERGE forplikter INN til et tettere institusjonelt samarbeid, som blant annet skal bidra til økt mobilitet. Kartlegging av muligheter for europeiske fellesgrader er også en del av dette.

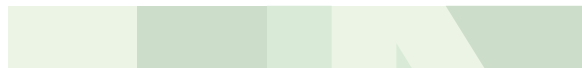
Mulig samordning av tilbud/emner på tvers av fakultet

Prorektor utdanning ønsker å opprette arbeidsgrupper på områder der universitetet bør vurdere muligheter for samordning på tvers av fakultet. Det bør igangsettes flere arbeidsgrupper, men foreløpig er det igangsatt et arbeid med å se på musikk- og lydutdanninger i gang med arbeidet. Mer konkret om status for arbeidet er omtalt i fakultetsgjennomgangen for LUP.

Infrastrukturbehov

INN har ulike studiesteder med stor ulikhet i campusinfrastruktur. Omstillingsprosjektet har kartlagt at disponibel kapasitet både på kontortilgang og undervisningslokaler har for lav utnyttelsesgrad ved alle studiesteder, og at det er store muligheter for å konsentrere aktiviteten på mindre arealer enn i dag. Det er i rapporten fra omstillingsprosjektet angitt konkrete forslag.

INNs nye finansieringsmodell fastholder også at studierelatert infrastrukturbehov må finansieres av det aktuelle fakultetet. I de fakultetsvise gjennomgangene (under) vil kjent infrastrukturbehov bli nevnt.



Fakultetsvise oppsummeringer

Under følger kommentarer knyttet til det enkelte fakultet. Studieprogrammer det ikke kommenteres på, planlegges videreført uten nevneverdige endringer. For noen studier vil det være naturlig å nevne kjent utviklingsarbeid, selv om det ikke vil innebære endringer før ved senere studieporteføljesaker. I tilknytning til det enkelte fakultets oversikter gis det også en kommentar til utviklingen av det kjente og planlagte eksterntfinansierte utdanningstilbudet for kommende studieår.

Rektors foreløpige vurdering av studieporteføljen for 2026-2027 kommer frem etter gjennomgangen av fakultetenes planer.

Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB)

Fakultet arbeider med en langtidsplan for studieporteføljen der perspektivet er 10 år frem i tid. For studieåret 2026/2027 er det ingen planer om nye tilbud og i hovedsak tilbys studieporteføljen som for 2025/2026.

Fakultetet har ikke trukket studier fra lokalt eller Samordna opptak høsten 2024 og har ingen planer om å trekke studier for høsten 2025.

Fakultetet har i dialogmøte i februar 2025 signalisert behov for store infrastruktur-oppgraderinger i årene fremover. Det er antydning av investeringsbehov i størrelsesorden 50 millioner kroner (i hovedsak knyttet til oppdatering av laboratorium og utstyr til laboratorium).

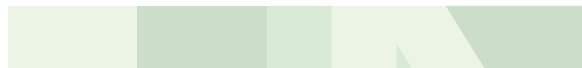
Ph.d. i anvendt økologi og bioteknologi

Fakultetet ønsker å utvide ph.d.-programmet i anvendt økologi og bioteknologi til også å inkludere jord- og skogbruk som fagområde. Resultater fra periodisk evaluering av programmet vil inngå i prosessen og som dokumentasjon for re-akkrediteringsprosessen. ALB vil fortsette med å tilby kurs for PhD-studenter utenfor INN gjennom den internasjonale forskerskolen koordinert av fakultetet (IRSAE).

Masterstudier

Fakultetet startet en samlingsbasert master i bærekraftig skogforvaltning på studiested Evenstad høsten 2024. Søker- og opptakstall var gode og viser at tilbudet ser ut til å treffe godt. Det var en forventet nedgang i søkertallene i 2025, men søkningen til studiet er fortsatt god.

Master i næringsrettet bioteknologi ble til opptaket høsten 2024 revidert og endret navn til Master i anvendt bioteknologi og biomedisin (Engelsk tittel: Master in Applied Biotechnology and Biomedical Sciences), bl.a. på grunn av innføring av skolepenger for utenlandske studenter utenfor EU/EØS, og for å kunne rekruttere bedre til norsk arbeidsliv. Det var kun 7 møtte studenter ved opptaket høsten 2024 (studiet er dimensjonert for på 20 studenter). Kandidater fra Bachelor i bioingeniør (første kull startet høst 2021), kan søke seg til masteren. Studiet undervises på engelsk. Det har blitt vurdert å gjøre masterstudiet til et nett- og samlingsbasert deltidsstudium. Dette ville ha medført at vi



ikke kunne ha rekruttert studenter fra utenfor Europa. Det vurderes nå om studiet skal tilbys i en heltids- og en deltidsvariant med utgangspunkt i dagens studieplan (revidert til studiestart høst 2024). En deltidsvariant av masterstudiet antas å ville rekruttere flere bioingeniører.

Master i anvendt økologi (Engelsk tittel: Master in Applied Ecology) ble også revidert til opptaket høsten 2024, blant annet på grunn av innføring av skolepenger for utenlandske studenter. Studiet tilbys på engelsk. Fakultetet har signalisert ønske om bedre internasjonal markedsføring av de engelskspråklige mastertilbudene (Her nevnes at nevnes tilgang til masterstudys.com er antydnet å koste ca. 500.000,- per år).

Master i bærekraftig jordbruk ved studiested Blæstad, ble startet opp som samlingsbasert deltidsstudium høst 2022. Studiet har rekruttert bra, men hadde noe nedgang i søkning og antall møtte for høsten 2024. Studiet hadde like mange søkere i 2025 som i 2024. Dimensjoneringen videreføres.

Bachelorstudier

Bachelor i skogbruk har hatt en dimensjonering på 25 studenter fra 2020. Det har vært noe nedgang i søkningen siste år, og det var 13 møtte høsten 2024. Studiet hadde en økning i søkertallet i 2025, til tross for at det har blitt opprettet et konkurrerende tilbud ved Nord universitet.

Fakultetet hadde første opptak til Bachelor i bioingeniørfag høst 2021 og det var dimensjonert med 30 studenter. Dimensjoneringen ble økt til 40 i 2023 og ble opprettholdt også for 2024. På grunn av utfordringer med praksisplasser i Sykehuset Innlandet, var det behov for gjøre justeringer i studiet våren 2024 både for kullet som startet høst 2023 og kullet som starter høst 2024.

Den tverrfakultære bachelorgraden i kunstig intelligens har blitt revidert for både kullet som startet i 2024 og fremtidige kull, og det vil ikke bli tilbudt emner fra ALB som opprinnelig planlagt.

Årsstudier

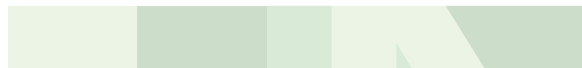
Det planlegges ikke med endringer på fakultetets årsstudier.

For nettbasert årstudium i jordbruk har dimensjonering vært satt til 50 plasser, selv om kapasiteten kan økes. Studiet har gode søkertall og dimensjonering ble økt til 120 for 2025. Årsstudium i økologisk landbruk, deltid, har også kapasitet til å ta opp mange studenter. Studiet har gode søkertall og dimensjonering er økt til 300 for 2025. Det er utfordringer med gjennomføring og frafall på de nettbaserte tilbudene.

Årsstudium i naturmangfold har rekruttert dårlig de siste årene. Studiet ble ikke lyst ut i perioden 2020-2025 og det legges ikke inn i porteføljen for 2026.

Videreutdanninger

Ved Institutt for bioteknologi arbeides med å utvikle flere videreutdanningstilbud skreddersydd for laboratoriepersonell på sykehuslaboratoriene. Dette arbeidet er i



tråd med dimensjoneringsplanen til Nasjonalt fagorgan for forskning og utvikling innen bioingeniørfag (under UHR-HS). Fleksible enkeltemner kan sammen med en masteroppgave bli en egen master på sikt. Dette er et samarbeid med UiT, Sykehuset Innlandet og Helse Bergen HF Haukeland Universitetssykehus. Det vil fra våren 2026 bli tilbudt et emne som videreutdanning i hematologi. Dette er et samarbeidsprosjekt med Høgskolen på Vestlandet, der emnet skal tilbys annet hvert år hos de to institusjonene. Det vil være behov for nasjonal koordinering av enkeltemnetilbud.

Øvrige fremtidstanker for studieporteføljen på fakultetet

- Bachelor innen Agrifoodtech (samarbeid med Institutt for bioteknologi, Institutt for jordbruksfag og Klosser innovasjon). Forprosjektet ble avsluttet i desember 2024, og det vurderes å skrive en utredningssøknad med mål om oppstart i 2026 eller 2027.
- Årsstudium i biologi – digitalt - basisår
- Y-vei for bioingeniørfag
- Årsstudium i medisinsk laboratoriefag (med annet opptakskrav enn for bachelor i bioingeniørfag).

Kort om det eksternfinansierte studietilbudet ved ALB

Fakultetet har i dag en stor EFV-forskningsportefølje, men relativt liten EFV-studieportefølje. Det er krevende for fakultetet å administrere dagens aktivitet. Det er ikke realistisk på kort sikt at det utvikles en betydelig EFV-portefølje knyttet til utdanning. Blæstad har sammen med Grønt kompetansesenter sendt inn en søknad om støtte til å utvikle og tilby microcredentials innen jordbruksfag i perioden 2025-2027.

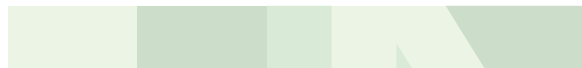
Fakultet for film, TV og spill (FTVS)

I fakultetet ligger tre institutter; Den norske filmskolen (DNF), TV-skolen (TVS) og Spillskolen (SPS). Det arbeides med en omlegging av bachelor- og mastertilbudet på fakultetet, som vil gi endringer for studieporteføljen 2026/2027. Fakultetet vektlegger kunstfeltets betydning i demokratibyggingen og trekker frem at studiene har gode resultater i Studiebarometeret knyttet til undervisning og undervisningskvalitet.

Fakultetet har pga lav søkning trukket Add-on programme in Virtual Reality and Augmented Reality, deltid, Hamar, 60 sp fra lokalt opptak. Tilbudet ble ikke lyst ut for høst 2025.

Ph.d

Fakultetet arbeider med ny fellesgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid på ph.d.-nivå. Høgskolen i Østfold har lagt ned Akademi for scenekunst, og INN må se på andre muligheter for samarbeid. KD ga i brev av 17. desember 2024 forlenget rett til å tildele graden ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid, og dispensasjonen fra kravet til antallet stipendiater frem til 31. desember 2027. Stipendiatene er nå tettere tilknyttet den øvrige faglige virksomheten på fakultetet enn tidligere.



TV-skolen og Spillskolen har ikke egen ph.d, men samarbeider med Den norske filmskolen om innholdet i en fellesgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid.

Master

Den norske filmskolen: Master i film og audiovisuelle kunstformer har normalt opptak annet hvert år. Det var opptak i 2022 og 2024 (kull 5). Neste opptak vil være i 2026. Filmskolen la om mastertilbudet til en dybdemaster. Studiemodellen vurderes videre omlagt før neste opptak for å være bedre tilpasset hele fakultetet. Det nye, eller reviderte masterprogrammet, akkrediteres under dagens ph.d.-program ved INN.

Spillskolen: Høgskolestyret akkrediterte en master i spillutvikling som forutsetter finansiering og fakultetet jobber for å på plass eksternt finansiering. Det jobbes også med å revidere denne for å synliggjøre bedre den teknologiske kompetansen studentene vil inneha. Ved en igangsetting av masteren vil en kunne tilby enkeltemner internt og eksternt.

Bachelorstudier

Det legges ikke opp til store endringer for bachelorutdanningene for studieåret 2026/2027

Filmskolen: Bachelorstudiene (7 linjer) har opptak annet hvert år. Det er oppstart for kull 15 høst 2025. Studieplanen ble fra kull 2023 endret fra et studieprogram per linje til ett studieprogram med 7 spesialiseringer. Dimensjoneringen av skolens bachelor har vært på 42 studenter og det er videreført for høst 2025. Det er ikke opptak til bachelorprogrammet høsten 2026.

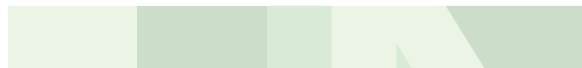
TV-skolen: Bachelorprogrammene ble revidert i 2023 og det er startet implementering for første kull høst 2024 og fortsetter for høst 2025.

Spillskolen: Bachelorstudiene innen Animasjon og digital kunst og Spillteknologi og simulering ble fra høst 2024 kun tilbudt på engelsk. Dette er videreført for 2025. Erfaringene fra dette tas med inn i vurderingen for neste studieår. Opptakstallene for høst 2024 indikerer at det var en god strategi, og søkertallene for høst 2025 støtter opp under at det blir slik fremover også.

Ny bachelor i kunstig intelligens ble startet opp høst 2024. Studiet er utviklet på tvers av flere fakulteter på INN, og vil ha tre semestre med grunnleggende teknologiinnføring, og tre semestre med anvendelse og valgemenner knyttet til de ulike fakultetene og fagretninger. Studietilbudet er finansiert fra Sparebankstiftelsen og vil inngå i fremtidige planer i Science Park Hamar. God søkning har gitt mulighet til å øke dimensjoneringen på studiet. Totalt ble det tatt opp 78 studenter høsten 2024. Det er behov for å gjøre relativt store endringer av studietilbudet fra høst 2025 (og trolig også en del endringer for kullet som ble tatt opp høst 2024), for å treffe bedre med aktuelle valgemenner og innretning på de siste semestrene. Endringene er behandlet i utdanningsutvalget våren 2025 og iverksettes fra høst 2025.

Årsstudier

Ingen av skolene/instituttene har egne årsstudier. Det vil være naturlig å se på om en eventuell årsenhet kan være noe felles for det nye fakultetet. Dette vil ikke være aktuelt



på kort sikt/kommende studieår.

Etter- og videreutdanning

Det er en målsetning om å få til tilbud som går mer på tvers av instituttene. Det har vært lite kapasitet til å jobbe med EFV-tilbud i fakultetet til nå. Det etterlyses også en større diskusjon hvordan en kan bidra sentralt til å profesjonalisere utviklingen av EFV-tilbudet ved INN.

Spillskolen opprettholder sitt videreutdanningstilbud på 60 sp i Virtual Reality and Augmented Reality i påvente av at det blir re-akkreditert en master innen spillutvikling på et senere tidspunkt. Studiet ble også tilbudt som deltidsmulighet til opptaket høsten 2024, men søkningen var lav og tilbudet ble trukket fra opptaket.

Det eksternfinansierte studiet i filmmusikk-komposisjon (30 studiepoeng) har potensiale til å kunne utvikles til en master på et nytt fakultet. Spillskolen har også utviklet et tilbud innen Skyutvikling (7,5 sp) sammen med SELL og Studiesenteret i Kongsvinger. Det er muligheter for å utvikle en bredt sammensatt kursportefølje i en felles EVU-organisering mellom de tre skolene. Det er samtidig utfordrende å få til EFV eller BOA innenfor kunst- og kulturfag, siden næringen preges av begrenset betalingsevne. Det nye fakultetet vil se på hva som er mulig for å omstrukturere enkelte studieplaner noe, slik at det kan bli enklere å lyse ut enkeltemner eksternt (eksternfinansiert).

Øvrige fremtidstanker for studieporteføljen på det nye fakultetet

- Fakultetet har lenge ønsket å etablere en Master i filmmusikk-komposisjon. En ser nå på muligheten for å kunne innpasse studiet i Master i film og audiovisuelle kunstformer.

Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV)

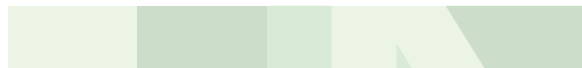
Fakultetets tanker om endringer i studieportefølje for perioden ligger innenfor fakultetets kjerneområder og bygger opp under fakultetets ph.d.-program.

Studentopptaket i 2023 og 2024 viste en nedgang i opptaket på enkelte fulltidsstudier og en økende interesse for deltidsprogrammer og enkelte nettstudier. Denne utviklingen i etterspørselen etter helse- og sosialfaglig utdanning tas det hensyn til i planene for studieporteføljen for kommende år.

Universitetet fikk i Statsbudsjettet 2024 tildelt 20 studieplasser til opprettelse av fysioterapiutdanning i Elverum fra høst 2024. Fysioterapi er en ny helseprofesjonsutdanning for fakultetet, som komplementerer eksisterende utdanningsprogrammer og som passer til eksisterende master- og doktorgradsprogrammer. Det ble tatt opp 37 studenter.

Universitetet fikk i Statsbudsjettet 2024 også tildelt 20 studieplasser til fleksibel vernepleierutdanning på Kongsvinger. Det var veldig god søkning til det nye tilbudet og det ble tatt opp 42 studenter.

Fakultetet har trukket følgende studier fra opptaket høst 2024:



Trekk i Lokalt opptak høst 2024

- Master i barnevern, Lillehammer
- Master i karriereveiledning, bredde, Lillehammer
- Master i karriereveiledning, dybde, Lillehammer
- Veilederutdanning for praksisveiledere i helse-, sosial og velferdstjenesten, Lillehammer
- Master i folkehelse og helsefremmende arbeid, Elverum
- Videreutdanning i eldreomsorg med vekt på psykisk helse, Elverum

Trekk i Samordna opptak høst 2024

- Bachelor i idrett – spesialisering i trenerrollen, Elverum
- Årsstudium i mat, ernæring og helse, Elverum

Master i barnevern tilbys ikke i 2025, men erstattes av en egen studieretning for barnevernsarbeid under Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier. Denne har et bredere opptaksgrunnlag og anses derfor som mer bærekraftig. For de øvrige studiene som var trukket fra opptak 2024 er det igangsatt revideringsarbeid og utdanningene tilbys for opptak 2025. Innen Master i karriereveiledning vil det kun tilbys ett studium videre, og ikke to ulike retninger. Dimensjoneringen vil være avhengig av søkningen til studiene.

Fakultetet har kuttet ned på investeringer, og dette vil en på en del områder måtte gjøre noe med fremover. På bachelor i tannpleie er innsøkingen god og kompetansen er etterspurt i arbeidsmarkedet. Det er altså et potensial for å ta opp flere studenter, men dette forutsetter investeringer i utstyr og økt kapasitet i fagmiljø.

Ph.d. i barn og unges deltagelse og kompetanseutvikling erstattes av ph.d. i helse og velferd

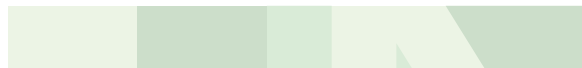
Ph.d. i barn og unges deltagelse og kompetanseutvikling (BUK) er under utfasing som følge av ny ph.d. i helse og velferd. Utfasingen går fint og den første disputasen på HELVEL ble avholdt i mars.

Masterstudier

Fakultetet hadde høst 2022 oppstart av første kull på ny studieplan for integrert 5-årig lærerutdanning i praktisk og estetiske fag for 1-13 trinn, kroppsøving og idrettsfag (MAKROI). Den erstatter tidligere bachelorstudium.² Dimensjoneringen har vært satt til 30 og likt som tidligere bachelorstudium, men studiet har ikke klart å rekruttere dette antallet. Det ble, for om mulig å bidra til økt rekruttering, gjort endringer i årsstudiet i idrett på studiested Elverum, slik at dette ble likt førsteåret på masteren. Dette har foreløpig vist seg å ikke slå helt til. Master i kroppsøving og idrettsfag hadde sitt siste opptak høst 2024. Masteren er til opptaket høst 2025 revidert til en Master i kroppsøving og idrettsfag med integrert praktisk pedagogisk utdanning (PPU), og samkjørt med syklus to i MAKROI. En slik master vil kunne tilstrekke seg lærere uten masterkompetanse.

Fakultetet jobber også med å revidere dagens masterprogram i treningsfysiologi til en master i human performance and health. Studiet planlegges ferdig revidert i 2025, med

² Det samme gjelder faglærerutdanningen i musikk ved LUP. Fakultetene er i dialog og samarbeider.



oppstart høsten 2026. Masteren utvikles blant annet i samarbeid med Forsvaret og den organiserte idretten nasjonalt og internasjonalt.

Masterprogrammet i folkehelse og helsefremmende arbeid hadde 0-opptak i 2024, og er nå betydelig revidert. Studiemodellen gir mulighet for både hel- og deltids-gjennomføring. Revideringen kan se ut til å ha medvirket til vesentlig økte søkertall, men dersom revideringen ikke bidrar til flere studenter, vil mastertilbudet innenfor dette fagområdet trolig ivaretas gjennom en ny Master i human performance and health. Fagmiljøene innen folkehelse og treningsfysiologi har høy forskningsaktivitet.

Fakultetet startet ny master i barnevern høsten 2023. KD har tildelt 20 studieplasser til INN. Studiet har ikke rekruttert tilfredsstillende og tilbys ikke for opptak høst 2025. Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier er revidert og har nå tre studieretninger hvorav den ene er innen barnevernsarbeid. Denne er tilpasset KDs forskriftskrav for Master i barnevernsarbeid slik at det godtgjør de 20 studieplassene i kommende og fremtidige studieår.

Fakultetet startet høsten 2023 en tverrprofesjonell breddemaster i klinisk sykepleie med spesialisering (videreutdanning i ABIOK³). Dette utvider videreutdanningene i intensivsykepleie, operasjonssykepleie og kreftsykepleie fra hhv. 90 sp, 90 sp og 60 sp til master på 120 sp. i tråd med nye nasjonale retningslinjer (RETHOS-3). Det skal fortsatt være mulig for studenter å avslutte etter 90 sp og kvalifisere til arbeid som intensiv-, operasjon eller kreftsykepleier. Det har vært utfordrende å sikre bærekraft for alle fordypningene pga lavt antall praksisplasser. Søkertallet er for de fleste fordypningene langt større enn antall tilgjengelige praksisplasser. Andre institusjoner både oppretter og legger ned liknende tilbud og dette kan påvirke søkningen til INNs tilbud.

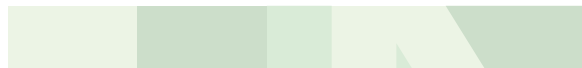
Master i avansert klinisk allmennsykepleie har gode søkertall og tok opp 42 studenter høsten 2024. Dimensjoneringen på 45 videreføres for høsten 2025.

Fakultetet startet 2023 Tverrfaglig videreutdanning i psykisk helse-, rus- og avhengighetsarbeid 60 sp (RETHOS-3). Denne erstatter videreutdanning i psykisk helsearbeid 60 sp og videreutdanning i rus, avhengighet og psykiske lidelser 60 sp. Dette har medført endringer på de første 60 sp av master i psykisk helse i et livsløpsperspektiv fra høst 2024. Studiet rekrutterer svært godt.

Master i helsesykepleie hadde første opptak høst 2022. Masterstudiet erstatter tidligere videreutdanning i helsesykepleie, og det er åpning for at studenter kan avslutte etter 90 sp. Det tas også inn studenter til 3. og 4. studieår. Det er svært høy interesse for studiet og innværende dimensjoneringen har økt fra 30 til 80 studieplasser høsten 2025. Fakultetet har også fått mange henvendelser fra andre steder i landet om å lage oppdragstilbud innen videreutdanning i helsesykepleie. Disse stedene har også praksisplasser. Det undersøkes om det er mulig å lage egne oppdragsmastere med studieavgift.

Master i karriereveiledning er revidert fom. studieåret 2025 og det tilbys kun en variant

³ ABIOK = videreutdanningene i anestes-, barne-, intensiv-, operasjons- og kreftsykepleie



på deltid, som er mer fleksibel i gjennomføringen og også aktuell for studenter utenfor Innlandet. De første 60 studiepoengene er identiske med en videreutdanning i karriereveiledning. Det vil etter hvert åpnes opp for innpass i 3. og 4. studieår.

Endringer i praktisering av gradsforskriften åpner opp for at INN kan få profesjonsutdanning i psykologi. Fakultetet vil få en rolle i dette. Det er igangsatt et arbeid organisert gjennom en styringsgruppe, en prosjektgruppe og en arbeidsgruppe. Arbeidet ledes av HHS, men med representanter fra HSV med i alle grupper. I tillegg er praksisfeltet gjennom Sykehuset Innlandet godt representert. Det er en målsetning å sende en akkrediteringssøknad til NOKUT til søknadsfristen 1. november 2025. Universitetsstyret holdes orientert om dette arbeidet i egne saker.

Bachelorstudier

Universitetet fikk i Statsbudsjettet 2024 tildelt 20 studieplasser til opprettelse av fysioterapiutdanning i Elverum fra høst 2024. Studiet har veldig god søkning og det dimensjoneres for 40 studenter for å sikre et godt læringsmiljø. Det er lagt opp til en dimensjonering på 40 studenter også i 2025 og dimensjoneringen vil trolig ligge på dette tallet fremover. Det er krevende å få tilstrekkelig antall praksisplasser samt turnusplasser. Det mangler turnusplasser nasjonalt.

Totalt ble det tatt opp ca 400 studenter til INNs ulike bachelortilbud innen sykepleie høst 2024. Det er utfordrende for fakultetet å både skulle gjennomføre undervisning på alle studiestedene og håndtere praksis for så mange studenter. Trolig vil det være naturlig å planlegge med ca 345 som en dimensjonering fremover – totalt på alle studiesteder.

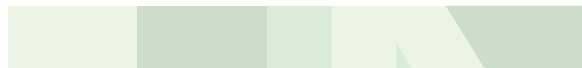
Bachelor i sykepleie, heltid på Elverum har hatt noe nedgang i søkningen og fikk til opptaket høst 2024 83 studenter etter ordinært opptak. Det ble åpnet for å ta opp flere uten å stille karakterkrav og en fikk gjennom dette over 70 studenter ekstra til heltidstilbudet på Elverum. Vi har over tid registrert en økning i antall søkere til deltidstilbudet innen sykepleie på Elverum, og dette har gitt grunnlag for justering av dimensjoneringstall. Fakultetet jobber med å innrette deltidsvariantene enda mer fleksibelt knyttet til desentral praksis. Det innebærer at studenter fra Valdres, Gudbrandsdalen og Hadeland, som er tatt opp på sykepleie deltid på studiested Elverum, vil kunne gjennomføre praksis nært hjemstedet fra opptaket høst 2024. Dette omfattet ca. 40 studenter i opptaket i 2024.

Bachelor i sykepleie heltid ved Kongsvinger fikk totalt nesten 70 studenter i opptaket høst 2024 og dimensjoneringen er satt til 60 studieplasser for høst 2025 (og ved god søkning videreføres dette for 2026 også).

Bachelor i sykepleie, deltid (Tynset) hadde første opptak høsten 2020. Siste opptak var planlagt 2023, men ble forlenget til også å gjelde opptak 2024. Det var egen kvote for Fjellregionen på ca. 15 studenter. Deltidstilbudet ved studiested Tynset fikk 39 studenter i opptaket høst 2024, og studiet blir derfor videreført enda et år og dimensjoneringen er satt til 35 for høst 2025.

Det er en bekymring for høy strykprosent særlig på emnet Anatomi, fysiologi og biokjemi i første semester. Det er søkt om midler til norsk for sykepleiere for å bidra til bedre gjennomføring for studenter med utfordringer i norsk språk.

INN fikk tildelt 20 studieplasser til deltid vernepleie på Kongsvinger med oppstart første



gang i 2024. Søkertallene var veldig gode, og det ble tatt opp 42 studenter. Det er dimensjonert for 50 studenter ved opptaket høsten 2025. Det er ansatte på Lillehammer som reiser til Kongsvinger for å undervise. Fakultetet har også fått henvendelser om oppstart av deltidstilbud andre steder, men dette er per nå ikke aktuelt av kapasitetshensyn.

Dagens bachelorstudier i barnevern og sosialt arbeid har jevnt god innsøking. Disse utdanningene har til nå ikke vært tilbudt som fleksible deltidstilbud (som bachelor i vernepleie), men dette kan bli aktuelt på et senere tidspunkt.

Bachelor i idrett – spesialisering i trenerrollen ble fra opptaket høst 2021 tilbudt i to varianter (hel- og deltid). Heltidstilbudet ble trukket fra opptaket for høst 2024 pga. dårlig rekruttering/søking. Deltidsutdanningen tilbys som et samlingsbasert og fleksibelt studium. Det er åpnet opp for at aktuelle studenter fra Hæren kan komme inn på studiet og ha sin praksis i Hæren.

Fakultetet har ønsket å øke dimensjoneringen for Bachelor i tannpleie, men har likevel valgt å beholde dimensjoneringen på 35 studenter blant annet pga utfordringer med praksisplasser og utstyr. Søkningen er god, og det er gode jobbmuligheter. De tre andre institusjonene UiO, UiB og UiT har veldig små kull til sammenlikning.

Bachelor i folkehelsearbeid har over tid hatt svake søker- og opptakstall. Studiet ble vurdert til 0-opptak for studieåret 2024-25, men etter en helhetsvurdering hvor også Master i folkehelse og helsefremmende arbeid ble vurdert til 0-opptak, endte det med 0-opptak for masterprogrammet med påfølgende revidering ettersom bachelorprogrammet nylig var revidert. I tillegg ble det igangsatt omfattende markedsføring av Bachelor i folkehelsearbeid på både institusjons- og instituttnivå for å forbedre søker tallene. Dette har dessverre ikke hatt ønsket effekt. Bachelor i folkehelse er derfor nå søkt 0- opptak for høst 2025, og fakultetet vil vurdere hvorvidt studieprogrammet skal endres eller avvikles.

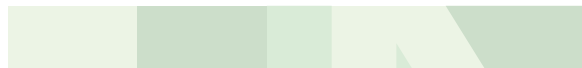
Årsstudier

Årsstudium i Mat, ernæring og helse var frem til høst 2024 tilbudt i to varianter (både heltid campusbasert og nettbasert). Den nettbaserte varianten er utviklet med midler fra DIKU, og hadde svært gode søker tall i 2022, 2023 og 2024. Heltidsvarianten rekrutterer dårligere og ble trukket fra opptaket høst 2024, og det vurderes om dette kan gjøres om til et samlingsbasert tilbud, for å kunne utnytte godt tilpasset infrastruktur. Det nettbaserte tilbudet øker dimensjoneringen fra 100 til 200 studenter for høsten 2025.

Årsstudiet i idrett (Elverum) har rekruttert dårlig de siste årene og ble fra høst 2024 revidert likt som første år i integrert 5- årig lærerutdanning i praktisk og estetiske fag for 1-13 trinn, kroppsøving og idrettsfag. Studiet rekrutterte veldig få studenter, men videreføres. Fakultetet tilbyr også et 'Fag 2' i masterens 3. studieår.⁴

Det er utviklet et årsstudium i menneskelig yteevne i samarbeid med Forsvaret. I første omgang er dette tilbudt som et eksterntfinansiert tilbud, men kan bli omgjort til

⁴ 'Fag 2' i MAKROI (3. studieår) er et samarbeid med LUP og vil være et tilbud mer rettet mot idrettsfag.



egenfinansiert fra høst 2026. Her det er det nylig lagt frem en utredningssøknad.

Videreutdanninger

Videreutdanning i intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie er erstattet av master i klinisk sykepleie med spesialisering og det tas fra og med høst 2023 ikke opp studenter til videreutdanningen. I tråd med nasjonale retningslinjer skal det være mulig for studenter å avslutte etter 90 sp.

Videreutdanning i helsesykepleie er erstattet av master, og det tas fra og med høst 2022 ikke opp studenter til videreutdanningen. I tråd med nasjonal retningslinje skal det være mulig for studenter å avslutte etter 90 sp.

Videreutdanning i psykisk helsearbeid 60 sp og videreutdanning i rus, avhengighet og psykiske lidelser 60 sp er fra høst 2023 slått sammen til en tverrfaglig videreutdanning i psykisk helse-, rus- og avhengighetsarbeid 60 sp (RETHOS- 3).

Videreutdanning i eldreomsorg med vekt på psykisk helse 60 sp hadde 0-opptak for opptaket 2024. Det tas opp studenter 2025 samtidig som studiet revideres i tråd med fremtidens utfordringer innen eldreomsorg. Målet er at dette også vil gjøre utdanningen mer attraktiv for søkere.

Videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge (60 sp, er tilbudt både ved Elverum og Lillehammer) og er finansiert av KD til og med opptak 2025. Fra høst 2026 endres det fra eksterntfinansiert til bevilgningsfinansiert studietilbud. Studiet vil kun bli tilbudt fra Elverum i fremtidige opptak.

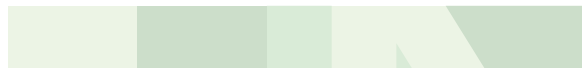
Kort om det eksterntfinansierte studietilbudet

HSV jobber hele tiden for å videreutvikle EFV/BOA-studieporteføljen, for å svare ut etterspørsel og behov i samfunnet innenfor fakultetets primære fagområder; helse, idrett og sosialfag. Fagmiljøene har signalisert at det kunne vært flere muligheter innen eksterntfinansiert virksomhet, men det er nødvendig å se på hvordan administrasjonen rundt dette kan styrkes før mer igangsettes.

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP)

Fakultetet fortsetter arbeidet med justeringer og omlegging av flere studieprogram for å utvikle mer fleksible og attraktive utdanninger, samt å styrke den faglige profilen ved utdanningene. Stadig flere tilbud gjennomføres som fleksible samlingsbaserte studier og dette utfordrer fagmiljøenes mer heltids- og campusbaserte logikk.

Flere av utdanningene på fakultetet har en periode rekruttert dårligere enn forventet, som har fordret tilpasninger i valgemner, i fagportefølje internt i studieprogram og på tvers av studieprogram. Faglig bredde i lærerutdanningene er etterspurt, og dette er krevende kostnadmessig. Lærerutdanningene har høy politisk prioritet som sentralt samfunnsoppdrag og styres nasjonalt, og er stadig gjenstand for endrings- og evalueringsprosesser på nasjonalt plan (for eksempel profesjonsmeldingen, NOKUT-



evalueringer, rammeplanstyring etc.). Det er blant annet varslet en rammeplanendring i 2026 som vil kunne påvirke programstrukturen lokalt ved institusjonen. Søkertallene for grunnskolelærerutdanningene var imidlertid bedre i april 2025 enn de har vært tidligere år, men det er for tidlig å si om rekrutteringstrenden har snudd. Samtidig har fakultetet noe nedgang i søkertall for barnehagelærerutdanning og pedagogikkstudier (Lillehammer). Det er rimelig å anta at fjerning av nivåkrav for opptak til lærerutdanningene (lektor, lærerutdanning i praktisk-estetiske fag og grunnskolelærerutdanning) kan ha bidratt til lavere søkning til BLU og pedagogikkstudiene.

Trekk i Lokalt opptak høst 2024

- Spill, animasjon og læring, 30 sp, Hamar
- Inkluderende miljøer og likeverd i barnehage og skole, 15 sp, Hamar
- PPU naturfag, 60 sp Hamar
- PPU RLE, 60 sp Hamar
- PPU matematikk, 60 sp, Hamar
- Master in Special Education – Practical skills Transformative learning, Lillehammer, 120 sp

Det var ingen trekk fra LUP i Samordna opptak høst 2024

Trekk lokalt opptak høst 2025

- Spill, animasjon og læring, 30 sp, Hamar
- Inkluderende miljøer og likeverd i barnehage og skole, 15 sp, Hamar
- PPU RLE, 60 sp Hamar
- PPU matematikk, 60 sp, Hamar
- Master in Special Education – Practical skills Transformative learning, Lillehammer, 120 sp

Ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag

Fakultetet har lenge arbeidet med en utvidelse av ph.d.-programmet i profesjonsrettede lærerutdanningsfag (PROFF) slik at den også favner pedagogikk som disiplin fag.

Fakultetet (LUP) sendte i november 2024 frem en sak til prorektor utdanning som belyste ønskede endringer i ph.d.i profesjonsrettede lærerutdanningsfag (PROFF).

Endringene det dreier seg om er:

- Justering av navn på studieprogrammet fra Ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag til Ph.d. i utdanningsvitenskapelige fag. Forkortelsen endres fra PROFF til UTVIT
 - Mindre justering av læringsutbyttebeskrivelser som følge av navneendringer
 - Mindre justering av oppbyggingen av programmet.
 - Mindre justeringer av arbeids- og vurderingsformer i de obligatoriske emnene
- Ph.d.-utvalget for PROFF behandlet og støttet forslaget i sak 2024/93 (30. august 2024). Det ble også redegjort for endringene i Samarbeidsutvalget for forskerutdanninger 5.



desember 2024. Endringen ble godkjent i Utdanningsutvalget 13. februar 2025 og ph.d.-programmet endret navn til ph.d. i utdanningsvitenskapelige fag (UTVIT).

Masterstudier

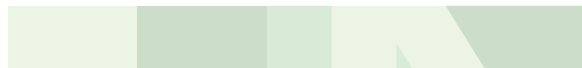
Oppstart av femårig lærerutdanning i praktiske og estetiske fag (LUPE) musikk startet opp høst 2022. 3-årig faglærerutdanning i musikk fases ut i takt med innføring av LUPE musikk (siste opptak høst 2022 og siste kull ferdig vår 2025). Det ble gjort mindre justeringer i eksisterende Master i språk- og kulturfagenes didaktikk (MIKS) slik at det finnes et mastertilbud til studentene på bachelor i musikkformidling fra og med høst 2025. Det blir ikke etablert nye emner, men bruk av eksisterende emner fra den femårige lærerutdanningen i musikk (LUPE) og eksisterende emner på MIKS.

Fakultetet har satt 0-opptak på Master in special education (engelskspråklig deltidsmaster over 3 år) høst 2022 og høst 2023. Studiet gjennomgikk en omfattende revidering og fikk navnet Master in special education – Sustainability, inclusion and participation. Studiet var planlagt restartet høst 2024, men ble trukket fra opptaket pga. lav søkning. Tilbudet ble også lyst ut for oppstart høst 2025, men ble trukket fordi det ikke hadde tilstrekkelig søkning. Studiet søkes nedlagt.

Masterprogrammet i digital kultur og kommunikasjon (DIGKOM) har hatt svak rekruttering de siste årene og ble satt i 0-opptak studieåret 2023-2024. Studieprogrammet har gjennomgått en større revidering med en sterkere faglig profilering på digital dannelse og digital kritisk lesekunnskap både utenfor og innenfor skoleverket, herunder også kunstig intelligens. Studiet ble restartet høst 2024. Studiet tilbys på engelsk og styrker dermed fakultets internasjonalt orienterte studieportefølje. Studiet er dessuten sentralt i fakultetets strategiske satsing på digital teknologi i utdanning og er et mastertilbud knyttet til universitetets Bachelor i kunstig intelligens (Mer om dette se under FTVS). Studiet hadde gode søker- og opptakstall i 2024, både heltid og deltid.

For å styrke rekrutteringsgrunnlaget til lærerutdanningene og fleksibilisere studieprogrammene, ble det startet en samlingsbasert versjon av grunnskolelærerutdanning 5-10 med oppstart fra høst 2024. Tilbudet videreføres. Høst 2024 ble det også startet opp ny master i grunnskolefag, erfaringsbasert (90 sp) og ny master i realfagenes didaktikk, også den erfaringsbasert (90 sp). Disse tilbudene er ikke å betrakte som nye tilbud, siden de er forankret i eksisterende fagmiljø og tar utgangspunkt i eksisterende og tidligere godkjente studietilbud. Dette er en tilpasning til målgruppa for mastertilbud, som er lærere med fullført tre- eller fireårig lærerutdanning. Målsettingen er at det kan rekruttere flere lærere som allerede har tre- og fireårig lærerutdanning til å ta masterutdanning. Det innebærer ingen endringer i antall studieplasser, eller rekruttering av fagpersoner. Finansieringen skjer gjennom omdisponering av studieplasser fra eksisterende mastere.

Som en oppfølging av profesjonsmeldingen (Stortingsvedtak) og endringer i rammeplanstyring, ønsker fakultetet å utrede og vurdere alternative organisasjonsformer for grunnskolelærerutdanning (1-7 og 5-10), for eksempel i retning av grunnskolelærerutdanning 1-10, samlingsbasert og campusbasert. Dagens utdanninger er i stor grad allerede samkjørt for å kunne opprettholde fagporteføljen i utdanningen, som er



viktig både av rekrutteringshensyn (mer attraktivt) og av hensyn til skolesektorens behov. Fakultetet har satt ned ei arbeidsgruppe skal utreder mulighetene for en helhetlig, framtidsrettet, praksisnær og forskningsbasert grunnskolelærerutdanning med en robust organisering innenfor de eksisterende økonomiske og organisatoriske rammene som finnes. Arbeidsgruppa skal på bakgrunn av gjeldende styringsdokument nasjonalt og lokalt ved INN/LUP vurdere og utrede alternative organiseringsformer for grunnskolelærerutdanningen, herunder en grunnskolelærerutdanning 1-10, henholdsvis campus og samlingsbasert. På nasjonalt nivå arbeides det nå med en ny forskrift for én felles rammeplan for lærerutdanninger. Arbeidet med denne felles, nasjonale rammeplanen ferdigstilles vinteren 2025–2026. Et eventuelt nytt studieprogram etter ny rammeplan er aktuelt først fra høst 2027.

Dimensjoneringen er fra høst 2024 justert ned for de ekstra studieplassene som ble tildelt i forbindelse med koronapandemien (Til Bachelor i pedagogikk - fleksibel, barnehagelærerutdanning og grunnskolelærerutdanning), og som ikke lenger tildeles institusjonen. I tillegg er det gjort en omfordeling av studieplasser i tilfeller der fakultetet har både fleksible, samlingsbaserte studietilbud og campustilbud (GLU, BLU og BA pedagogikk), slik at studieplassene er i samsvar med utviklingen vi har sett på søkermassen. Hensynet til kandidatmåltall er ivarettatt og var også styrende for dimensjoneringen for høst 2025 og vil være det for dimensjoneringen høst 2026.

Fakultetet har tidligere vurdert å utvide lektorutdanningen med Realfag (som Fag 1). Å utvide lektorutdanningen til å omfatte realfag er i tråd med anbefalinger fra NOKUTs evaluering av lektorutdanningen. Utvidelsen til realfag ble sett i sammenheng med allerede eksisterende Master i realfagenes didaktikk og var planlagt med utstrakt samarbeid med ALB og AMEK, der samkjøring på tvers av studieprogram og andre fakultet var ønskelig. Fakultetets vurdering er at det ikke sendes ny utredningssøknad for lektor i realfag, fordi rekrutteringsgrunnlaget vurderes som for svakt og koordineringskostnadene for høye.

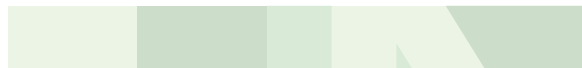
Masteren i spesialpedagogikk ved studiested Lillehammer har rekruttert godt over tid. Det vurderes å gjøre noen mindre justeringer på enkelte emner blant annet som følge av samarbeid med Statped.

Bachelorstudier

Det ble høsten 2024 startet en arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU), deltid over fire år. Studiet er utviklet etter initiativ fra Kunnskapsdepartementet, og det er gitt utviklingsmidler for opprettelsen av studiet. Studiet rekrutterte svært godt i første opptak og planlegges videreført i årene fremover.

Den fagdidaktiske porteføljen i praktisk pedagogisk-utdanning (PPU) er omfattende og har rekruttert varierende de siste årene. PPU naturfag, matematikk og RLE ble trukket fra opptaket 2024.. Alle fagdidaktiske retninger er også lyst ut for høst 2025, og søkningen er langt større enn tidligere år. Vår 2025 ble PPU matematikk og PPU RLE trukket. Fakultetet vurderer også muligheten for å utvide PPU-tilbudet til andre fagområder som er skolefag i videregående skole.

Med bakgrunn i endringer i opptakskrav i forskrift for praktisk-pedagogisk utdanning 28.



juni 2024, åpnet fakultet for å tilby PPU for søkere med relevant bachelorgrad og to års skoleerfaring fra høst 2024. Fakultetet vurderer nå hvordan fakultetets portefølje av årsstudier og fordypningsemner kan settes sammen som frie bachelorgrader og danne grunnlag for opptak til integrert master i praktisk-pedagogisk utdanning og må ses i sammenheng med pågående arbeid med utvikling av andre lærerutdanninger ved institusjonen (grunnskolelærerutdanning).

Ferdigstilling av påbegynt lærerutdanning har vært en mulighet i noen år nå. Forsøksordningen innebærer å skreddersy undervisningstilbud til hver enkelt student slik at de får fullført tidligere påbegynt lærerutdanning. På landsbasis har 230 studenter fullført sin lærerutdanning ved hjelp av ordningen, og INN har så langt uteksaminert over 100 av disse. Kunnskapsdepartementet viderefører ordningen.

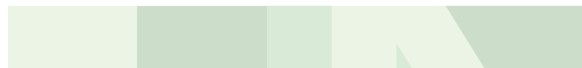
Fakultetet har samarbeidet med FTVS om innhold til den nye bacheloren i kunstig intelligens, og det er allerede utviklet noen emner som kan være aktuelle. Slik det ser ut nå, blir det for mange valgmuligheter på bacheloren og for få studenter til at disse kan gjennomføres som opprinnelig planlagt. Institutt for pedagogikk på Lillehammer utvikler derfor emner med fokus på kunstig intelligens, læring og danning, som er emner som skal inngå i bachelorstudiene i pedagogikk og spesialpedagogikk og som etter planen kan tilbys som del av fakultetets etter- og videreutdanningsportefølje.

Våren 2025 ble samarbeidet rundt INNs tilbud innen musikkutdanning utredet av en egen arbeidsgruppe på oppdrag fra prorektor utdanning. De tre miljøene som tilbyr musikkutdanninger, representert ved LUP/Hamar, HHS/Rena og FTVS/Lillehammer, har sine egne unike utdannings- og FoU/KU-profiler og svarer på ulike samfunnsmandat. Egenarten ved de ulike utdanningene er sterk, og miljøene konkurrerer ikke om studenter. Arbeidsgruppas konklusjon er at det vil være store faglige og rekrutteringsmessige gevinster ved økt samarbeid og samordning av aktuelle studietilbud. Samarbeidet kan på kort sikt omfatte samarbeid i mindre skala basert på eksisterende tilbud. På lengre sikt kan det være aktuelt å utvikle en master i utøvende musikk som kvalifiserer til opptak på ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid, flytte bachelor i Music Production til Hamar med vesentlig grad av samkjøring med LUPs tilbud, samt etablere et nettbasert årsstudium i Music Business med base på Rena/HHS med økonomiprofil. På enda lengre sikt kan det være aktuelt med en BA i økonomi og administrasjon med spesialisering i Music Business, etter modell fra andre skandinaviske land. Denne type nettbaserte tilbud har hatt stor søkning i andre skandinaviske land.

Årsstudier

Fakultetet sendte våren 2024 utredningssøknad på studiene Årsstudium i historie med vekt på historieformidling og Årsstudium i religion, etikk og samfunn. Søknadene ble avslått. Planen var at disse studiene skulle tilbys som fag 2 i lektorutdanningen, i tillegg til at de kan tilbys som selvstendige årsstudier og inngå i en bachelorgrad som kan rekruttere til PPU.

Fakultetets vurdering er at det kreves en større revidering av faglig profil for årsstudiet i Historieformidling, og denne søknaden vurderes derfor sendt vår 2026. Utredningssøknad for årsstudium i Religion, etikk og samfunn sendes etter planen vår



2025, og det legges opp til stor grad av samkjøring med eksisterende emner som allerede tilbys på eksisterende studieprogram (grunnskolelærerutdanning). Studiet er aktuelt både som selvstendig årsstudium, som fag 2 i lektorutdanningen, samt som videreutdanningsstudium.

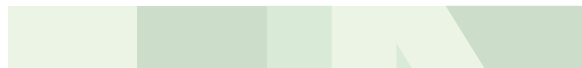
Skolesektoren signaliserer et behov for kompetanse innenfor skolefritidspedagogikk etter at det ble utviklet en egen rammeplan for skolefritidsordningen (SFO). Et SFO-studium på deltid er opprettet ved UiS med god søkning. LUP har kompetanse på feltet og vurderer å starte opp utdanning innen SFO-pedagogikk. Utredningssøknad for et bachelorstudium ble sendt vår 2024, men avslått. Fakultetet sender justert utredningssøknad for et årsstudium fra 2026. Årsstudiet er lagt opp med stor grad av samkjøring med eksisterende emner i barnehagelærerutdanning og grunnskolelærerutdanning 1-7.

Som en del av fakultetets strategiske satsing på bruk av digital teknologi i utdanning, har fakultetet videreutviklet og utvidet det eksisterende tilbudet i spillpedagogikk på 30 studiepoeng med 30 nye studiepoeng. Det eksisterende tilbudet ligger i dag til grunnskolelærerutdanningen og lyses i tillegg ut som et videreutdanningstilbud. Med utvidelsen på 30 studiepoeng tilbyr fakultetet et årsstudium på 60 sp fra høst 2024, som både knyttes til kunstig intelligens (AI) (med humanistiske og pedagogiske perspektiv), og til den reviderte MA i digital kommunikasjon og kultur. Studietilbudet knyttes til læringsverkstedet (Future Classroom Lab). Årsstudiet fikk totalt 12 studenter høsten 2024.

Det vurderes å skille årsstudiet i pedagogikk ved studiested Lillehammer (pedflex) i to studietilbud: ett rent nettbasert studietilbud og et samlingsbasert studium. Dette vil styrke rekrutteringsgrunnlaget og bidra til bedre tilpasning til ulike studentgrupper. Studiet rekrutterer generelt godt, og det er videreført en dimensjonering på 100 studenter i 2025.

Øvrige fremtidstanker for studieporteføljen på fakultetet

- Vurdere BA-program ut fra fakultets eksisterende studieportefølje (årsstudier og fordypninger i ulike humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. Utdanningene skal danne grunnlag for PPU master.
- Vurdere hvilke andre fagområder som er aktuelle for PPU (helse- og sosialfag, økonomi, psykologi, rettsvitenskap, kunst- og mediefag).
- Vurdere engelskspråklige studieportefølje på vårsemesteret for å styrke fakultetets internasjonale studieportefølje. Høstemnet Education for Diversity and Sustainable Living (EDSL) rekrutterer svakt. Det kan være aktuelt å flytte emnet til vårsemesteret for å tilpasse studietilbudet bedre til semesterinndeling internasjonalt og dermed styrke grunnlaget for økt rekruttering til emnet. I tillegg arbeides det med å lage et praksisemne med studiepoeng for internasjonale studenter (på innveksling), på linje med hva som er vanlig ved lærerutdanningsinstitusjoner i utlandet. Fakultetet har et av landets mest anerkjente fag- og forskningsmiljøer innenfor andrespråks- og flerspråklighetsfeltet. Det er viktig å bruke denne faglige kapasiteten både internt til studenter og ansatte, samt til internasjonale studenter og spesifikt til språkkurs i EMERGE-sammenheng. Dagens portefølje innenfor norskkurs og engelskkurs bør utvikles i tråd med satsinger og andre føringer som kommer rundt krav til ansatte språkferdigheter på norsk (UH-forskrift).



Om fremtidige eksternfinansierte studietilbud

Fakultetet har omfattende virksomhet innenfor etter- og videreutdanning, som i all hovedsak er knyttet til ordninger for etter- og videreutdanning i utdanningssektoren. EVU-porteføljen samsvarer med fakultetets fagportefølje og kjernevirksomhet for øvrig og er i tråd med føringer fra nasjonale myndigheter. Etter- og videreutdanningene omfatter både studiepoenggivende videreutdanninger som fram til 2025 har vært finansiert og forvaltet av Utdanningsdirektoratet (Kompetanse for Kvalitet - KfK, Kompetanse for framtidens barnehage - KfBHG) og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (tidligere Kompetanse Norge), samt lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring (regionale og desentraliserte ordninger for kompetanseutvikling og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis), som forvaltes av Statsforvalteren.

Regjeringen har varslet en større omlegging av etter- og videreutdanningsordningen for barnehager og skoler en konsekvens av utredningen *Med videre betydning. Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole* (NOU 2022: 13). Endringen vil tre i kraft fra høst 2025 og utover. I det nye systemet for videreutdanning skal universitet og høyskoler få midlene tildelt som en øremerket bevilgning i årlige tildelingsbrev. Midlene til videreutdanning 2025-2026 blir fordelt på tilsvarende nivå som høst 2024. Fra høst 2026 opprettes nye fordelingsnøkler for fordeling av videreutviklingsmidler der også UH-institusjonene får et større ansvar for EVU, i samsvar med behov i sektor. Det er viktig at porteføljen på etter- og videreutdanning utvikles i tråd med nye føringer, slik at fakultetet fortsatt er en sentral tilbyder for utdanningssektoren.

Om infrastrukturbehov ved LUP

Det ligger inne i budsjettet en opptrapping til musikkutdanningens siste studieår. Her er det et samarbeid med Statsbygg og avdeling for bygg og eiendom ved INN. LUP kjøper utstyret.

Undervisning i kroppsøving (for rammeplanstyrte utdanninger som GLU, PPU, BLU) krever tilgang til svømmebasseng. Bassengdrift har store kostnader. Av hensyn til kostnadsbesparing vurderes å stenge bassenget på campus Hamar og i stedet leie basseng i Ankerskogen svømmehall, som medfører at aktiviteten flyttes ut av campus. Ved stenging av bassenget bortfaller et velferdstilbud for ansatte og studenter.

Handelshøgskolen – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS)

HHS jobber systematisk med utvikling av studieporteføljen, med mål om å styrke sammenheng mellom bachelor, master og ph.d.-nivå. Fakultetet har styrket seg iht. til forskning og det jobbes med å knytte studieporteføljen tettere opp mot forskningsaktiviteten ved fakultetet. Fakultetet har en stor utdanningsportefølje, med en overvekt av studier på lavere grad (årsstudier og BA-studier) og har en uttalt strategi knyttet til å styrke andel studenter i masterutdanning.

Det er stor variasjon i gjennomføringsgraden på fakultetets studieprogrammer. Samlet sett er gjennomføringsgraden ved HHS lavere enn snittet ved INN både på bachelor- og



masternivå. Fakultetet ser også at gjennomføringen på deltidsstudier er lavere enn ønskelig, noe som taler for at fakultetet bør forsøke å øke opptaket av heltidsstudenter der det er mulig.

Det er et uttalt mål for HHS å styrke gjennomføringen i de neste årene. Lav gjennomføring påvirker fakultetets måloppnåelse og inntekter. Den økonomiske situasjonen ved fakultetet er krevende og vil være krevende fremover. Det har vært stor faglig utvikling de siste årene, men reduksjon i studenttall og studiepoengproduksjon medfører lavere bevilgningsfinansierte inntekter. Fakultetet opplever også svikt i eksterne inntekter.

Som følge av den økonomiske situasjonen har fakultetet trukket, eller ikke lyst ut, flere studietilbud både i 2024 og 2025. Kriteriene for å trekke eller ikke lyse ut studier har vært begrunnet ut fra søkertall, økonomi og ressurstilgang, og instituttens mulighet for å omdisponere ressurser som kunne bidra til å dekke opp undervisningsbehov. Undervisningsressurser fra studietilbudene som er trukket, eller ikke lyst, ut er stort sett omdisponert til andre program, og dette har gitt noe mindre behov for rekruttering av ansatte/innleie.

Følgende studier ble trukket fra opptak i 2024 og/eller ikke lyst ut for opptak høsten 2025:

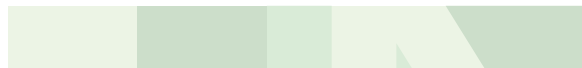
- Bachelor i bærekraftsøkonomi, heltid, 180 sp (Kongsvinger)
- Påbygging i bærekraftsøkonomi, deltid, 60 sp (Kongsvinger)
- Bachelor i eiendomsmegling, heltid, 180 sp (Rena)
- Bachelor i bærekraftig reiselivs- og arrangementsledelse, heltid, 180 sp (Lillehammer)
- Årsstudium i reiseliv og arrangement i et bærekraftsperspektiv, heltid 60 sp (Lillehammer)
- Bachelor og Årsstudium i Music business and production (Rena)
- Årsstudium i offentlig styring, ledelse og økonomi (Rena)
- Master i offentlig styring og ledelse, fordypningen offentlig innovasjon, deltid 90 og 12 sp, (Lillehammer).

Følgende studier ble trukket for opptak høst 2024, men er lyst ut for opptak igjen i 2025

- Master i økonomi og ledelse (siviløk) digital ledelse og forretningsutvikling, deltid, 120 sp (Kongsvinger)
- Master i økonomi og ledelse (siviløk) digital ledelse og forretningsutvikling, heltid, 120 sp (Kongsvinger)

Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor

Fakultetet har gjennomført en bredde- og dybdeevaluering av ph.d.-programmet INTOP. Arbeidsgruppen som skisserer en ny bredere ph.d. har kommet noe videre, og det har blitt gjennomført en høringsprosess denne våren, der den faglige profilen til det nye programmet skisseres. Den foreslåtte profilen består av fire fordypninger som skal



gjenspeile fakultetets fag- og forskningsområder, og er utformet på tvers av institutter, for å gi både en tematisk og faglig mening.

Masterstudier

Det jobbes videre med ambisjonen om å etablere Master i regnskap og revisjon og Master i rettsvitenskap. INN er nå selvakkrediterende for en Master i regnskap og revisjon. Det har imidlertid skjedd endringer i fagmiljøet og kommet nye krav til bærekraftsrapportering, og det er derfor nødvendig å bruke noe tid på utvikling og styrking av fagmiljøet. Målsetningen er å etablere studietilbudet fra og med 2026 eller 2027.

INN sendte søknad til NOKUT om akkreditering av master i rettsvitenskap ved HHS i mars 2025. Fakultetet har fått tilbakemelding om at NOKUT starter behandling i januar 2026 og forventes ferdig en gang høsten 2026. Oppstartstidspunkt vil være avhengig av den videre saksbehandlingen, og første realistiske mål om oppstart vil trolig være høst 2027.

Som oppfølging fra styrevedtak i november 2024 har HHS og HSV arbeidet videre med utviklingen av Profesjonsstudium i psykologi. Det er satt ned en styringsgruppe hvor Sykehuset Innlandet og Lillehammer Kommune er representert og det utarbeides en akkrediteringssøknad som skal sendes til NOKUT innen fristen 1. november 2025.

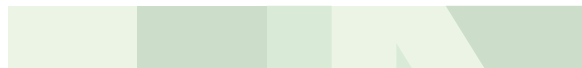
Utviklingsplanene nevnt over vil møte uttalte kompetansebehov i Innlandet, samt understøtte utviklingsavtalen om å styrke profesjons- og yrkesrettede utdanninger ved INN. En etablering av Master i regnskap og revisjon vil være viktig for næringslivet i innlandet, og også bidra til å styrke faglig- og forskningsmessig utvikling innenfor et av fakultetets kjerneområder; økonomifag. Etablering av en Master i regnskap og revisjon vil også bidra til å styrke fagmiljøet innen regnskap og revisjon, og Rena som studiested. Videreutvikling av masterporteføljen innen rettsvitenskap og psykologi vil bidra til å sikre fremtidig rekruttering til to av INN's mest populære studier; Bachelor i rettsvitenskap og Bachelor i psykologi.

Som følge av at Master i offentlig styring og ledelse (MPA) med fordypning i offentlig innovasjon ikke ble lyst ut i 2025, har fagmiljøet ved Institutt for organisasjon ledelse og styring utarbeidet en rapport fra fagmiljøet med alternativer for videre samordning. Fagmiljøet arbeider med en samordning og videreutvikling mellom Master i bærekraftig innovasjon og ledelse (MAINN) og masterfordypningen i offentlig innovasjon (OFFINN). Arbeidet med videreutvikling/revidering fortsetter frem mot 15. september.

Master i økonomi og ledelse, med fordypning i digital ledelse og forretningsutvikling igangsettes igjen høsten 2025, og det har vært flere møter mellom relevante aktører ved HIK og HHS for å sikre en god restart av programmet.

Bachelorstudier

Videre arbeid med Bachelortilbudet innen Music business management and production sees i sammenheng med arbeidet initiert av prorektor utdanning, som ønsker en bedre samordning og samarbeid om musikkutdanningene ved HINN. Dette arbeidet ledes av LUP og fagmiljøet ved HHS er representert. Status er at det nå foreligger en rapport fra arbeidsgruppen om mulighetene for en samordning mellom musikkutdanningen ved INN, og det vil foreligge en innstilling til evt. revisjoner innen 15. september.



Når det gjelder reiselivsstudiene vurderes det en samordning av de tre bachelorprogrammene ved Institutt for Organisasjon, ledelse og styring (OLS) på studiested Lillehammer. Et bachelortilbud i reiseliv/tourism vil i så fall samordnes med studiene Bachelor i organisasjon og ledelse og Bachelor i Sport management. Med en sterk samordning av Reiseliv med de øvrige to bachelorprogrammene, så vil risikoen ved en evt. ny oppstart av studiet innebære en lavere økonomisk risiko.

Det er også gjennomført en utredning av ulike alternativer for revisjon av Bachelor i eiendomsmegling. Videre planer for dette vil utredes og avklares nærmere frem mot 15. September.

Årsstudier

Fakultetet vil videre se på muligheten for å øke inntektene. Som følge av dette vil fakultetet vurdere å igangsette nye årsstudier fra og med høsten 2026. Fakultetet vil blant annet utrede muligheten for å starte opp et nytt årsstudium i organisasjon og ledelse (heltid, nett), årsstudium i rettsvitenskapelige fag (eks. forvaltningsrett) og/eller årsstudium i psykologi fra høsten 2026. Tilbudene vil være basert på emner på første år i bachelor. Disse alternativene vil utredes nærmere frem mot 15. september. Videre vil fakultetet vurdere muligheten for å ta opp flere studenter til kortere studietilbud der det er søkertall og ressurser som tilsier at det er mulig å øke opptaket i 2025 og i 2026.

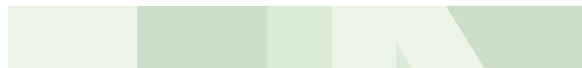
Videreutdanninger

Innen bevillingsfinansierte studier har fakultetet Helserett, Arbeidsrett og Personalutvikling og ledelse som deltidsutdanninger ved studiested Lillehammer, og disse betraktes som EVU-tilbud. Fakultetet har videreutdanningstilbud innen Organisasjon og ledelse (årsstudium, deltid og nett) og Offentlig styring og ledelse (deltid) ved studiested Rena, og har i tillegg et deltidstilbud innen Kunnskapsledelse, lokalisert ved studiesenteret i Kongsvinger. Alle disse er tilbud som rekrutterer godt og har god gjennomføringsevne. Studentopptaket på disse tilbudene økes noe i 2025, og muligheten for å dimensjonere studiene ytterligere vil vurderes nærmere frem mot november 2025.

Kort beskrivelse av det eksterntfinansierte studietilbudet

Handelshøgskolens eksterntfinansierte studieportefølje tilbys gjennom Senter for livslang læring (SELL). EVU-porteføljen inkluderer i dag blant annet flere kompetanseutviklingsprogram for NAV, Helselederutdanning, Kommunikasjonsrådgiverstudiet, Digital sikkerhetskultur, Ledelse av prosesser (LEDPRO) og Innovasjonsskolen, for å nevne noen tilbud. HHS har en omfattende eksterntfinansierte aktivitet, men når ikke alle budsjettmål. Fakultetet arbeider p.t. med å se nærmere på hvordan EVU-studieporteføljen bør videreutvikles i samsvar med økte behov for kompetanse og endringer i markedet for EVU (eks. økt fleksibilisering og digitalisering).

Det arbeides med å avklare hva som skal gjøres med studietilbudene som ikke er lyst ut i 2025, og instituttene med tilhørende fagmiljøer har gjennomført gode utredninger av flere ulike alternativer. Videre avklaringer vil gjøres ettersom den faglige- og



økonomiske bærekraften ved de ulike forslagene er avklart. Igangsetting av nyreviderte tilbud må sees opp mot INNs omstillingsbehov, og fakultetets økonomi og ressursituasjon.

I årets opptak har fakultetet økt dimensjoneringen på lavere grads nivå, for å øke inntektene. Økt studentopptak vil forbedre de økonomiske prognosene noe frem mot 2030. Det er likevel verdt å nevne at den økonomiske situasjonen bidrar til at ressursituasjonen er nokså presset, noe som begrenser muligheten til å øke dimensjoneringen på kort sikt. Økt studentopptak vil kreve at fakultetet får mulighet til å gjennomføre strategiske rekrutteringer slik at ressursituasjonen innen utvalgte fagområder kan bedres. Beredskap og krise, rettsvitenskap, psykologi, regnskap og revisjon er eksempler på fagområder som bør styrkes.

Oppsummering fra fakultetsgjennomgangen

Det er signalisert relativt få endringer i studieporteføljen for 2026/2027. Under gis en kort oppsummering.

ALB

Det kan bli aktuelt å tilby en deltidsmaster innen anvendt bioteknologi for norske studenter. Det er også nevnt muligheter for økning i dimensjonering på de nettbaserte årsstudiene.

Det arbeides med en ny bachelor i Agrifoodtech, og det vurderes å skrive en utredningssøknad med mål om oppstart i 2026 eller 2027.

FTVS

Re-akkreditering av master i spill for vektlegging av teknologi – fremdeles aktuell for høst 2026 under forutsetning av finansiering.

HSV

Det er igangsatt et arbeid med å revidere dagens master i treningsfysiologi til en master i human performance and health med oppstart høst 2026.

Det er utviklet et årsstudium i menneskelig yteevne, som ønskes omgjort til egenfinansiert studietilbud fra høst 2026. Utredningssøknad er sendt.

Videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge, blir bevilgningsfinansiert fra høst 2026 og kun tilbudt fra Elverum.

LUP

Det vil bli sendt utredningssøknader for årsstudium i religion, etikk og samfunn og årsstudium i SFO-pedagogikk med tanke på oppstart høst 2026.

Årstudiet i pedagogikk på Lillehammer kan bli endret fra å være et nett og samlingsbasert heltidsstudium til å bli to studietilbud: Ett rent nettbasert-, og ett samlingsbasert.

Regjeringen har varslet en større omlegging av EVU-ordningen for barnehager og skoler. Endringen vil tre i kraft fra høst 2025 og utover. Porteføljen på EVU må utviklet i tråd med nye føringer.



HHS

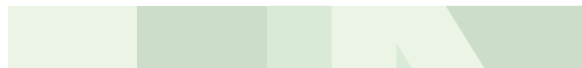
Det jobbes med å starte opp master i regnskap og revisjon fra 2026 eller 2027. Oppstart av master i rettsvitenskap er ikke realistisk før høst 2027.

Som følge av at Master i offentlig styring og ledelse (MPA), med fordypning i offentlig innovasjon (OFFINN), ikke ble lyst ut i 2025, har fagmiljøet ved Institutt for organisasjon ledelse og styring utarbeidet en rapport med alternativer for studietilbudene. Fagmiljøet arbeider med en samordning og videreutvikling mellom Master i bærekraftig innovasjon og ledelse (MAINN) og masterfordypningen i offentlig innovasjon (OFFINN). Arbeidet med videreutvikling/revidering fortsetter frem mot 15. september.

Fakultetet jobber med å se nærmere på Bachelor i reiseliv/reiselivsstudiene. Her vurderes en samordning av bachelorprogrammene på institutt for organisasjon, ledelse og styring på Lillehammer der reiseliv samordnes i større grad enn tidligere med BOL og BSM.

Fakultetet vurderer pga. den økonomiske situasjonen å igangsette flere årsstudier fra høsten 2026. Her nevnes årsstudium i organisasjon og ledelse (heltid, nettbasert), årsstudium i rettsvitenskapelige fag, og årsstudium i psykologi.

Videre vurderer fakultetet hva som skal gjøres med de tilbudene som hadde 0-opptak i 2025.



Rektors vurdering

INN har nådd sitt mål om å bli akkreditert som universitet, og ønsker samtidig å bli en foregangsinstitusjon på fleksible tilbud og læring gjennom hele livsløpet. Noen tilbud vil kunne vurderes som særskilt viktige fordi de bygger opp om institusjonelle og nasjonale strategiske vegvalg. INN har også behov for engelskspråklige tilbud.

Rektors vurdering er at utviklingen av høgskolens samlede studieportefølje skjer i henhold til de kriterier som er satt. Det er fortsatt en utfordring å kunne skape tilstrekkelig handlingsrom for utvikling av nye tilbud. Universitetets omstillingsarbeid legges frem i egen sak til styret, og det er viktig at universitetet evner å skape rom til å utvikle studieporteføljen for å ivareta relevans og attraktivitet.

Det er i saken signalisert oppstart av noen få nye tilbud i kommende periode og det har kommet inn noen utredningssøknader fra fakultetene. Alle utredningssøknader vil bli vurdert i tråd med universitetets rutiner. Rektor har ikke fått anledning til å vurdere utredningssøknadene samlet, og vil komme tilbake til styret med sine vurderinger.

INN har de siste årene trukket flere tilbud fra lokalt og samordnet opptak. Fakultetene arbeider nå med hvilke tiltak som bør iverksettes for å sikre bærekraftighet i den samlede studieporteføljen.

Vedlegg:

1. Tildelingsbrevet for 2025 inkl. Utviklingsavtale 2023-2026
2. Prinsipper for studieporteføljeutvikling ved universitetet i Innlandet
3. Søkertallsrapport 2025

Vedlegg:

Vedlegg 1 Tildelingsbrev-2025-til-universitetet-i-innlandet

Vedlegg 2. Kriterier-for-studieporteføljeutvikling_inn-2025

Vedlegg 3. Søkertall april 2025



Universitetet i Innlandet
Postboks 400
2418 ELVERUM

Deres ref

Vår ref
24/5195

Dato
19. desember 2024

Tildelingsbrev 2025 til Universitetet i Innlandet

På bakgrunn av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2025, jf. Innst. 12 S (2024–2025) og Prop. 1 S (2024–2025), sender Kunnskapsdepartementet med dette tildelingsbrev til Universitetet i Innlandet. Tildelingsbrevet er Kunnskapsdepartementets årlige styringsdokument. Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger blir formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av 2025. Tildelingsbrevet og eventuelle supplerende tildelingsbrev skal publiseres på virksomhetens nettsider så snart de er mottatt, jf.

[Bestemmelser om økonomistyring i staten](#), pkt. 2.3.2.

Tildelingsbrevet for 2025 består av følgende deler:

1	Regjeringens prioriteringer og forventninger	2
2	Mål	4
3	Tildeling	6
4	Andre forutsetninger og krav	10
5	Rapportering og resultatoppfølging	12

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling
Avdeling for eierskap i
høyere utdanning og
forskning

Saksbehandler
Linda Johansen
Elmrhari
22 24 74 82

1 Regjeringens prioriteringer og forventninger

Utdanning, forskning og innovasjon er sentralt for at Norge skal møte fremtidens utfordringer på en god måte. Økte spenninger i verden, klima- og naturendringer, fremvekst av nye teknologier, samt økt etterspørsel etter kompetent arbeidskraft, forsterker behovet for at universitetene og høyskolene omstiller seg for å bidra til å møte disse utfordringene. De overordnede rammene i regjeringens politikk for forskning og høyere utdanning er beskrevet i Prop. 1 S (2024–2025) for Kunnskapsdepartementet, programkategori 07.60.

Virksomhetene skal, i tråd med *Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning (2023–2032)*¹, bidra til styrket konkurransekraft og innovasjonsevne; miljømessig, sosial og økonomisk bærekraft; og høy kvalitet og tilgjengelighet i forskning og høyere utdanning. Sektoren har også en sentral rolle i den grønne og digitale omstillingen, og det forventes at universitetene og høyskolene gjennom sitt arbeid bidrar til å oppfylle nasjonale mål og forpliktelser knyttet til klima og miljø.

Universitetene og høyskolene er rammefinansiert og er selv ansvarlige for å vurdere hvordan midlene best kan disponeres for å møte de målene som er satt for sektoren og den enkelte institusjonen. Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene også i 2025 følger opp regjeringens mål, langsiktige prioriteringer og tiltak for sektoren. Regjeringen forventer at institusjonene fortsetter å tilpasse og omstille virksomheten i tråd med gjeldende økonomiske rammer, jf. regjeringens tillitsreform. Sektoren må være både effektiv og innovativ samtidig som den opprettholder høy kvalitet i utdanning og forskning. Regjeringen har også som mål at andelen midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren skal reduseres ytterligere, og forventer at institusjonene fortsatt arbeider målrettet med dette.

Å få dekket kompetansebehovene er avgjørende for norske arbeidstakere, virksomheter og samfunnet som helhet. Vi trenger derfor en utdannings- og kompetansepolitikk som mobiliserer og kvalifiserer flere inn i arbeidslivet og styrker kompetansen for å møte omstillingsbehovene. Regjeringen forventer at institusjonene fortsetter å videreutvikle studieporteføljen og dimensjonerer utdanningstilbudene med sikte på å møte behovene, i tråd med perspektivmeldingen², samt følge opp prioriteringene i utsynsmeldingen³ og profesjonsmeldingen⁴ og tidligere tildelinger av studieplasser. Utdanningstilbudene skal ha høy kvalitet og være tett koblet til praksisfeltet. Universitetene og høyskolene skal fortsette å prioritere desentraliserte og fleksible utdanningstilbud for å sikre at utdanning, inkludert etter- og videreutdanning, tilbys i hele landet. Kunnskapsdepartementet forventer at institusjoner med flere studiesteder ivaretar sitt regionale oppdrag og videreutvikler disse. Utviklingen av Kongsvinger som campus er et viktig bidrag til å sikre høyere utdanning i området.

Regjeringen legger til rette for at flere skal komme raskere inn i høyere utdanning, jf. opptaksmeldingen⁵ og forventer at universitetene og høyskolene bidrar til at flere studenter har en god studieprogresjon og gjennomfører utdanningene. Universitetene og høyskolene

¹ [Meld. St. 5 Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023–2032 - Innst. 170 S \(2022–2023\)](#)

² [Meld. St. 31 \(2023-2024\) Perspektivmeldingen 2024](#)

³ [Meld. St. 14 Utsyn over kompetansebehovet i Norge - Innst. 472 S \(2022–2023\)](#)

⁴ [Meld. St. 19 Profesjonsnære utdanninger over hele landet - Innst. 330 S \(2023-2024\)](#)

⁵ [Meld. St. 20 Opptak til høgare utdanning – Innst. 378 S \(2023-2024\)](#)

har også ansvar for å bidra til et godt etter- og videreutdanningstilbud, herunder utvidet ansvar for å utvikle og tilby videreutdanningstilbud rettet mot barnehage og grunnsopplæring.⁶

Å møte store samfunnsutfordringer krever tett internasjonalt samarbeid og dialog på tvers av landegrenser. Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene er aktive deltakere i globale kunnskaps- og forskningsnettverk, program- og prosjektsamarbeid som bidrar til høy kvalitet i forskning og utdanning, styrket konkurransekraft og innovasjonsevne.

Internasjonalt kunnskapssamarbeid har de siste årene blitt stadig mer krevende i lys av utviklingen i den geopolitiske situasjonen. I arbeidet med å øke forskningssikkerhet, har departementet tatt initiativ til å etablere et mer systematisk kunnskapsgrunnlag for å vurdere sensitive teknologier. Arbeidet er en forutsetning for å utvikle målrettede og proporsjonale risikoreduserende tiltak både på virksomhets- og myndighetsnivå. Regjeringen legger også til rette for at det skal bli mer forskningssamarbeid mellom sivil og militær sektor. Samarbeid skal være frivillig og ivareta akademisk frihet.

Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene følger opp mål og tiltak i *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademien*⁷. HK-dir har veiledningsansvar for språkravene som ble innført 1. august i år. Departementet tar sikte på å evaluere handlingsplanen i 2025.

Norge skal bli verdens mest digitaliserte land, i tråd med Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024–2030⁸. Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene fortsatt legger til rette for sterke utdannings- og forskningsmiljøer innenfor IKT. Kunnskapsdepartementet forventer at universitetene og høyskolene øker innsatsen med datadeling og «Orden i eget hus» (jf. digitaliseringsrundskrivet kap. 1.2⁹).

Å utvikle ledende forskningsmiljøer innenfor KI står sentralt for samfunnets mulighet til å dra nytte av den verdiskapingen teknologien vil bringe i fremtiden. Nasjonal infrastruktur som muliggjør eksperimentell tungregning- og KI-forskning skal styrke innovasjon i næringslivet og offentlig sektor, samt sikre at teknologien brukes ansvarlig og bærekraftig. Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene følger de etiske prinsippene for ansvarlig og pålitelig KI, jf. Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024-2030.

Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene følger opp regjeringens strategi for å øke næringslivets investeringer i forskning og utvikling¹⁰. Universitetene og høyskolene skal styrke samarbeidet med næringslivet og arbeidslivets parter for å etablere og videreutvikle arenaer for mobilitet, kontakt og samspill med næringslivet.

Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene arbeider for å bruke eksisterende areal bedre fremfor å bygge nytt, og at de gjør grundige vurderinger av behovene for nybygg, rehabilitering, ombygging og leie av bygg. Departementet har utarbeidet en veiviser¹¹ for universiteter og høyskoler om samarbeidet i bygge- og leiesaker, for å støtte opp under en

⁶ Se nærmere omtale om øremerking i kapittel 3.

⁷ [Frå ord til handling - Handlingsplan for norsk fagspråk i akademien](#)

⁸ [Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024-2030](#)

⁹ [Digitaliseringsrundskrivet - regjeringen.no](#)

¹⁰ [Strategi for å øke næringslivets investeringer i forskning og utvikling 2024](#)

¹¹ [Veiviser for universiteter og høyskoler om samarbeidet i bygge- og leiesaker](#)

transparent og forutsigbar dialog og samhandling om arealbehov. Institusjonene skal sette seg godt inn i denne.

2 Mål

2.1 Kunnskapsdepartements overordnede mål

Kunnskapsdepartementet har tre overordnede mål for kunnskapssektoren:

- Kunnskap legger grunnlag for demokrati, velferd, omstilling og bærekraft
- Samfunnet og arbeidslivet har tilgang på relevant kompetanse
- Kunnskapssektoren utjevner sosiale og geografiske forskjeller

De tre hovedmålene beskriver samfunnsoppdraget til Kunnskapsdepartementet og blir utdypet gjennom åtte undermål som er beskrevet i kap. 1 Hovedinnledning i Prop. 1 S (2024–2025) for Kunnskapsdepartementet. Virksomhetene spiller en viktig rolle for å nå målene. Det er viktig med godt samspill mellom departementets underliggende virksomheter slik at alle bidrar til hverandres måloppnåelse.

2.2 Målstrukturen for sektoren

Kunnskapsdepartementet fastsatte etter dialog med sektoren nye sektormål gjeldende fra 2023 for statlige universiteter og høyskoler og private høyskoler som mottar statstilskudd. Sektormålene samsvarer godt med de overordnede målene i langtidsplanen, som gjelder all norsk forskning og høyere utdanning.

Departementet har utviklingsavtaler med differensierte mål og styringsparametere for hver av de statlige universitetene og høyskolene som gjelder fra 2023 til 2026. Departementet har ikke utviklingsavtaler med de private høyskolene, men følger opp mål og resultater som del av tilskuddsforvaltningen.

Analyser av statistikk og undersøkelser som er nasjonalt tilgjengelig er en sentral kilde til styringsinformasjon. Departementet opprettholder kravene til innrapportering av data om resultater i høyere utdanning til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) jf. Meld. St. 19 (2020–2021) *Styring av statlige universiteter og høyskoler*.

Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med institusjonene definert samfunns- og effektmål for større bygge- og rehabiliteringsprosjekter i sektoren. Aktuelle institusjoner må ta hensyn til disse målene i planer og i styringen av virksomheten.

2.3 Sektormål og utviklingsavtaler

For 2025 gjelder følgende overordnede og langsiktige sektormål for universiteter og høyskoler:

1. Høy kvalitet i utdanning og forskning
2. Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon
3. God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet

Målene og styringsparameterne i utviklingsavtalene beskriver den enkelte institusjonens strategiske prioriteringer for å bidra til at de nasjonale sektormålene og prioriteringene i

langtidsplanen nås. Utviklingsavtalen er et verktøy i styringsdialogen, og skal bidra til å utvikle institusjonene og sektoren.

Utviklingsavtalene har som formål å bidra til høy kvalitet og en mangfoldig sektor gjennom tydelige institusjonsprofiler og god arbeidsdeling. Differensiert styring gjennom utviklingsavtalene skal tilrettelegge for at institusjonene kan ivareta sitt samfunnsoppdrag og svare på nasjonale, regionale og lokale behov.

Utviklingsavtalene er fastsatt i samhandling med den enkelte institusjon i tråd med rammeverket for utviklingsavtalene. Utviklingsavtalene reforhandles i utgangspunktet hvert fjerde år, men departementet åpner for eventuell revisjon av avtalene etter to år ved særlige behov.

Dagens utviklingsavtaler ble inngått i dialog mellom Kunnskapsdepartementet og institusjonene i 2022 og gjelder fireårsperioden 2023–2026. Kunnskapsdepartementet har også innført endringer i finansieringssystemet som styrker betydningen av sektormålene og utviklingsavtalene. Departementet vil legge opp til et fellesmøte med institusjonene **18. juni kl 11.00-15.00 i Oslo**, som del av samarbeidet om utviklingen i sektoren.

2.4 Utviklingsavtale for Universitetet i Innlandet (INN) 2023–2026

Mål 1 – Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet

INN vil videreutvikle forskningsinnsatsen i forskergruppene tilknyttet høgskolens ph.d.-områder. INN vil styrke arbeidet med opplæring i forskningsledelse for ledere av forskergrupper, herunder arbeidet med forskningskvalitet, -etikk, åpen vitenskap, publisering og forskningsfinansiering.

INN vil oppmuntre ansatte og studenter til å formidle kunnskap gjennom utviklingsarbeid og tilgjengelige vitenskapelige formidlingsarenaer, og i den allmenne samfunnsdebatten.

Styringsparametere:

1. Videreutvikle forsknings- og KU-aktivitet av høy internasjonal kvalitet i samspill med samfunns- og arbeidsliv.
2. Styrke arbeidet for åpen forskning.
3. Vitenskapelige ansatte og studenter tar aktivt del i samfunnsdebatten.

Mål 2 – Forskningsbaserte profesjons- og yrkesrettede utdanninger med høy utdanningskvalitet

INN vil gi studentene god faglig veiledning og evaluering, og lett tilgang til relevante fagmiljøer. INN vil involvere studentene i beslutningsprosessene internt ved INN, og legge til rette for at studentdemokratiet og valgdeltakelsen styrkes. INN vil i perioden arbeide for økt grad av internasjonalisering i alle våre utdanninger. INN vil styrke kjennskapen til fremtidige behov innenfor profesjonssektoren og utvikle studieporteføljen og den faglige kompetansen i takt med samfunnets utfordringer. INN vil ta i bruk sine faglige fortrinn innenfor de audiovisuelle fagene, og etablere tverrfaglige satsinger som utforsker AV-fagenes muligheter i pedagogisk- og kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning.

Styringsparametere:

4. Legge til rette for et bredt studentengasjement.
5. Fremme et globalt og interkulturelt perspektiv gjennom internasjonal mobilitet og samhandling.
6. Utvikle fremragende og innovative profesjons- og yrkesrettede utdanninger som svarer på morgendagens kompetanse- og kapasitetsbehov i helse-, omsorgs- og utdanningssektoren.
7. Styrke utviklingen av fremtidige fortellere gjennom forskning, utdanning og kunstnerisk utviklingsarbeid innenfor film, TV og spill.

Mål 3 – Pådriver for livslang læring

INN vil tydeliggjøre ulike former for livslang læring med målrettede tiltak tilpasset de ulike utdanningsformene og vurdere hvilke utdanninger som skal tilbys med fleksible løsninger. INN vil utvikle administrative systemer for oppfølging og kvalitetssikring helt ned på delemnenivå.

Styringsparametere:

8. Videreutvikle konsepter for livslang læring av høy kvalitet i samspill med samfunns- og arbeidsliv.
9. Utvikle fleksibel utdanning på emne og delemnenivå (micro credentials).

Mål 4 – En regional kraft i Innlandet, og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst

INN vil videreutvikle arenaer og nettverk for samhandling, og etablere metoder for å måle høgskolens gjensidige samspill med omverdenen. INN s regionale tilstedeværelse i Innlandet skaper forutsetning for samhandling. INN vil legge vekt på at fysisk og teknisk infrastruktur er åpen og tilgjengelig. INN vil gjennom sin forsknings- og utdanningsprofil skape innovasjon og utvikling som sikrer bærekraftige lokalsamfunn.

Styringsparametere:

10. Styrke kontakten med samfunns- og arbeidsliv gjennom videreutvikling av regionale og nasjonale nettverk og internasjonale nettverk og samarbeidspartnere.
11. Videreutvikle fysisk og teknisk infrastruktur som legger til rette for at fremtidsrettet utdanning, innovasjon og forskning skapes sammen med samfunns- og arbeidsliv.
12. Sammen med partnere øke kompetansen og formidlingen om bærekraftige lokalsamfunn.

3 Tildeling

3.1 Tildeling over kap. 260, post 50

Stortinget har bevilget 44,2 mrd. kroner over kap. 260, post 50 til statlige universiteter og høyskoler. Det ligger til grunn en prisjustering på 3,8 pst. fra 2024 til 2025.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **1 489 540 000 kroner** til Universitetet i Innlandet.

[Orientering om statsbudsjettet 2025 for universitet og høyskular etter vedtak i Stortinget 18. desember 2024](#) gir en oversikt over de enkelte endringene i rammebevilgningen per institusjon.

Rammefinansiering

Universitetene og høyskolene får midlene på kap. 260 som én rammebevilgning, som betyr at institusjonen selv skal disponere og fordele tildelingen mellom sine formål, aktiviteter og enheter for å møte de målene som er satt for sektoren og den enkelte virksomhet. Resultatbasert uttelling er en del av den samlede rammebevilgningen til institusjonen. På noen punkter er bevilgningen fra departementet øremerket et bestemt formål. En øremerking som ikke er tidsavgrenset blir formelt uttrykt i tildelingsbrevet for det første året av øremerkingen, og det er en forventning om at aktiviteten videreføres i påfølgende år uten at det gis formelt pålegg.

Ikke øremerking av rekrutteringsstillinger

Fra og med 2023 ble øremerkingen av midler til rekrutteringsstillinger fjernet, som innebærer at institusjonene ikke er pålagt et bestemt antall slike stillinger, jf. Innst. 12 S (2022–2023) og Prop. 1 S (2022–2023). Universitetene og høyskolene har dermed mer frihet til å gjøre egne budsjettprioriteringer, ha en mer målrettet rekrutterings- og karrieropolitikk og selv vurdere hvor mange rekrutteringsstillinger de til enhver tid har behov for, i tråd med regjeringens tillitsreform.

Utfasing av studieplasser fra Utdanningsløftet 2020

Utfasingen av studieplasser fra revidert nasjonalbudsjett for 2020 innebærer reduksjon i bevilgningen til de institusjonene som fikk tildelt slike studieplassmidler. Det skjer avhengig av lengden på studiene som institusjonene opprettet og etter hvert som de aktuelle kullene fra 2020, 2021 og 2022 har fullført studieløpene. Unntaket er de 80 studieplassene i medisin og 300 plasser i barnevernsfaglige utdanninger på masternivå hvor midlene videreføres til de aktuelle institusjonene.

Nye studieplasser

I perioden 2022–2025 er det i statsbudsjettene prioritert nye studieplasser/økt kapasitet til:

- 235 studieplasser i medisin, inkludert videreføring av 80 plasser fra Utdanningsløftet 2020
- 300 studieplasser i barnevern videreført fra Utdanningsløftet 2020
- 500 studieplasser i sykepleierutdanning, inkludert pålegg om å øke opptaket med 200 plasser innenfor gjeldende bevilgning
- 40 studieplasser i nukleære fag
- 200 studieplasser innenfor IKT-fag
- 25 studieplasser i flyingeniørutdanning
- 20 studieplasser i fysioterapiutdanning
- 20 studieplasser skogfag
- 20 studieplasser i vernepleie
- 10 studieplasser i folkedans

- 20 studieplasser i veterinærmedisin
- Fjerde og femte år i lærerutdanning i praktisk-estetiske fag
- 60 studieplasser til å etablere en campus på Gol i Hallingdal

Bevilgningen til studieplasser trappes opp til plassene er fullt utbygget med nye årlige kull, og den avhenger av lengde på studiene, fra to- til seksårige. En studieplass er definert som 60 studiepoeng. Ved tildeling av nye eller flere studieplasser forventer Kunnskapsdepartementet at institusjonene øker opptaket i de aktuelle utdanningene tilstrekkelig til at kravene til gjennomførte studiepoeng innfris.

I tillegg er det bevilget midler til institusjoner som kan øke kapasiteten i arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning med til sammen 265 plasser.

I lys av det økonomiske handlingsrommet i statsbudsjettene nå og i årene fremover har regjeringen lagt til grunn at det er nødvendig å omprioritere innenfor gjeldende budsjettrammer for å skape rom for nye satsinger og finne inndekning for økte utgifter. Dette gjelder også for universitets- og høyskolesektoren. Regjeringen legger vekt på at universiteter og høyskoler i større grad må ta ansvar for å prioritere satsinger og utgiftsendringer med omdisponeringer innenfor institusjonenes samlede rammer, også på tvers av enhetene.

Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler følger opp langtidsplanen for forskning og høyere utdanning i sin dimensjonering. Regjeringen forventer videre at institusjonene prioriterer helsefag, IT og områder som er særlig viktige for det grønne skiftet og lærerutdanningene, jf. utsynsmeldingen og profesjonsmeldingen. Dette er særlig viktig i en situasjon fremover med store demografiendringer og hvor Norge vil mangle arbeidskraft, jf. perspektivmeldingen. Prioritering av kapasiteten til disse fagområdene innebærer samtidig at institusjonene må prioritere ned kapasitet på andre fagområder, under forutsetning av at samfunnsbehovene ivaretas.

Departementet understreker at det kan bli aktuelt å flytte midler mellom institusjoner dersom opptaket og produksjonen ikke gjenspeiler forventningene om gjennomførte studiepoeng og ikke svarer til samfunnsbehovene slik de blant annet er beskrevet i de nevnte meldingene.

Sykepleierutdanning

Departementet har registrert at det ved de fleste institusjonene er en positiv økning i opptaket til sykepleierutdanning i 2024. Likevel ligger mange institusjoner under nivået som synes nødvendig for å innfri resultatkravene fra tildelingene i budsjettene for 2020 og 2022. Ved de fleste institusjonene gikk også studiepoengproduksjonen i sykepleierutdanningene ned i 2023, og møter ikke resultatkravene. Departementet understreker at oppfølgingen av studieplasstildelingen primært vurderes i form av gjennomførte studiepoeng, og at institusjonene må gjøre nødvendige tiltak for at den samlede utdanningsaktiviteten innenfor sykepleie innfrir forventningene til økt kapasitet fra studieplasstildelingene i 2020 og 2022. Institusjonene må gi en forklaring på manglende måloppnåelse i årsrapporten for 2024 og vurderinger av sannsynligheten for å utnytte kapasiteten bedre fremover. Basert på dette vil departementet vurdere omdisponeringer i 2026.

3.2 Tildeling over kap. 226, post 22 og kap. 231, post 21 Videreutdanning for lærere

Regjeringen innfører et nytt og helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling for lærere og andre ansatte i barnehage og grunnsopplæring, som fases inn i 2025 og 2026. Forvaltningen av midler knyttet til utvikling og finansiering av videreutdanningstilbud rettet mot barnehager og grunnsopplæring blir endret fra anbudskonkurranser til øremerkede bevilgninger i årlige tildelingsbrev til utdanningsinstitusjonene. Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler legger til rette for god sammenheng mellom grunnsutdanning, videreutdanning og lokal kompetanseutvikling, og dialog med barnehage- og skolesektoren blant annet i partnerskap mellom institusjonene og kommunene.

Endringene for 2025 får en halvårsvirkning fra høsten 2025. For høsten 2025 blir videreutdanningsmidlene fordelt mellom utdanningsinstitusjoner med lærerutdanning med en tilsvarende andel som høsten 2024. Dette innebærer en fullfinansiering av videreutdanningene og at utdanningene ikke skal rapporteres som egenfinansierte og inngå i grunnlaget for resultatbasert uttelling. Nasjonale prioriteringer ved behandling av søknader fra barnehage- og skoleeiere om hhv. tilretteleggingsmidler og vikar- og stipendmidler blir videreført for 2025, inntil ny ordning trer i kraft høsten 2026, jf. Prop. 1S (2024–2025) for Kunnskapsdepartementet, kap. 226, post 22. Utdanningsinstitusjonene må legge disse prioriteringene til grunn, men kan gjøre mindre justeringer i videreutdanningstilbud og dimensjonering for å tilpasse seg nivået på tildelingen for 2025 og for bedre å møte kompetansebehov. I tillegg vil regjeringen legge til rette for at antallet lærere som får tilbud om videreutdanning i praktiske og estetiske fag øker i 2025. Universiteter og høyskoler som inneværende år tilbyr videreutdanning i praktiske og estetiske fag bør videreføre og eventuelt utvide aktuelle tilbud. Kunnskapsdepartementet legger til grunn at institusjonene ikke tar egenbetaling for videreutdanningstilbudene som er finansiert med øremerkede midler.

Kunnskapsdepartementet tildeler til sammen **11 827 000 kroner** til Universitetet i Innlandet for å utvikle og tilby videreutdanning for lærere, fordelt på følgende kapitler og poster:

- Kap. 226, post 22: 6 486 000 kroner (lærere i grunnsopplæringen)
- Kap. 231, post 21: 5 341 000 kroner (barnehagelærere)

Tildelingen på kap. 226, post 22 omfatter midler til å tilby *Grunnleggende lese-, skrive- og matematikkopplæring* for kullet som er på semester 3 høsten 2025 og som avslutter studiene våren 2026.

3.3 Tildeling over kap. 231, post 21 Barnehagelærerutdanningen

I statsbudsjettet for 2025 er det bevilget 50 mill. kroner til å styrke barnehagelærerutdanningen (BLU). Gode barnehagelærere er nødvendige for god pedagogisk kvalitet i barnehagen, og det er viktig at utdanningen har høy kvalitet, er godt forankret i forskning og nært knyttet til praksisfeltet. Med økte ressurser vil de som utdanner barnehagelærere, ved universiteter og høyskoler og i barnehager med praksis, kunne utvikle BLU til den tverrfaglige og krevende utdanningen som var intensjonen med reformen i 2012/2013.

Kunnskapsdepartementet tildeler Universitetet i Innlandet **3 850 000 kroner** til dette formålet.

3.4 Utbetaling

Kunnskapsdepartementet utbetaler midlene over kap. 226, post 22 i én rate i februar.

Kunnskapsdepartementet utbetaler midlene over kap. 231, post 21 i én rate i februar.

Kunnskapsdepartementet utbetaler midlene over kap. 260, post 50 i tre rater, hhv. i januar, mai og september.

4 Andre forutsetninger og krav

4.1 Fellesføringer fra regjeringen

4.1.1 Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

Det er et mål med systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk. Universitetet i Innlandet skal følge opp dette målet. I dette arbeidet skal det tas hensyn til ivaretagelse av virksomhetens kjerneoppgaver og kostnadseffektivitet.

Universitetet i Innlandet skal også vurdere hvordan klimaendringene vil påvirke virksomheten. Universitetet i Innlandet skal gjøre systematiske vurderinger av egen energibruk og ta i bruk lønnsomme energieffektive løsninger, samt øke energifleksibiliteten der dette er relevant.

4.1.2 Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring

Regjeringen har høye ambisjoner når det gjelder inkludering og mangfold. Statlige virksomheter skal ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Arbeidsgiverne skal i samarbeid med de tillitsvalgte selv definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut fra virksomhetens egenart og størrelse.

Universitetet i Innlandet skal i årsrapporten oppgi antallet ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i 2025 og det totale antallet ansettelser i virksomheten i 2025. Universitetet i Innlandet skal også omtale utviklingen i 2025 sett opp mot det virksomheten har rapportert for 2024.

4.1.3 Redusere konsulentbruken

Det er et mål at staten samlet sett skal redusere konsulentbruken ved å utvikle egen kompetanse. Universitetet i Innlandet skal arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes.

Universitetet i Innlandet skal i årsrapporten for 2025 rapportere om konsulentbruken og oppfølgingen av fellesføringen, herunder om totalbeløp for kjøp av konsulenttjenester, hvilke tiltak som er iverksatt og konkrete resultater. Dersom det er fagområder og/eller kompetanseområder i virksomheten der konsulenter benyttes i særlig grad, skal bakgrunnen for dette omtales nærmere.

Universitetet i Innlandet skal som en del av rapporteringen også gi en overordnet omtale av eventuelle kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen (alle typer kommunikasjons tjenester) i 2025 og opplyse om totalbeløp for kjøp av slike tjenester. Dersom utgifter til kjøp av konsulenttjenester er vesentlige, bør virksomheten i note til årsregnskapet spesifisere dette nærmere. Dersom virksomheten har større kjøp av konsulenttjenester fra andre statlige leverandører, bør dette fremgå særskilt.

4.2 Andre krav

4.2.1 Sikkerhet og beredskap

Styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal ligge til grunn for arbeidet med samfunnssikkerhet, nasjonal sikkerhet, informasjonssikkerhet og personvern. Rapporteringskravene nedenfor gjenspeiler krav som stilles i styringsdokumentet. Med et skjerpet sikkerhetsbilde forutsettes det at Universitetet i Innlandet holder seg oppdatert om trusselvurderinger fra nasjonale fagmyndigheter. For å styrke og utvikle sikkerhetsarbeidet i kunnskapssektoren, har HK-dir fått i oppgave å utvide sitt eksisterende fagmiljø for informasjonssikkerhet og personvern, til å også omfatte samfunnssikkerhet og nasjonal sikkerhet. Fra og med 2025 blir i tillegg oppgaven med å kontrollere om underliggende virksomheter i forsknings- og høyere utdanningssektoren etterlever kravene til sikkerhet og beredskap flyttet fra NOKUT til HK-dir.

Universitetet i Innlandet skal i årsrapporten for 2025 rapportere om følgende:

1. Hvordan kartlegger virksomheten egne verdier og avhengigheter med hensyn til nasjonal sikkerhet? Hvis det ikke er gjennomført kartlegging og vurdering av verdier og avhengigheter, hvilke planer har Universitetet i Innlandet for dette arbeidet?
2. Når reviderte Universitetet i Innlandet sist sin ROS-analyse? Hvilke overordnede områder er identifisert som de med høyest risiko for virksomheten?
3. Beskriv overordnet de viktigste læringspunktene fra krise- og beredskapsøvelser som er gjennomført i 2025.
4. Redegjør for virksomhetens arbeid med sikkerhetsstyring, herunder etablering av styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven, ledelsessystem for informasjonssikkerhet og internkontroll for personvern, inkludert hvordan disse samordnes med hverandre og med virksomhetsstyringen for øvrig.

4.2.2 Informasjonssikkerhet og personvern

Det følger av virksomhets- og økonomiinstruksen at kravene i policy for informasjonssikkerhet og personvern i høyere utdanning og forskning skal ligge til grunn for arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern ved Universitetet i Innlandet. I lys av det skjerpede trusselbildet internasjonalt, den økende avhengigheten av digital teknologi i

samfunnet og den raske teknologiske utviklingen, forventer Kunnskapsdepartementet at Universitetet i Innlandet styrker sitt arbeid med å forebygge, oppdage og håndtere alvorlige IKT-sikkerhetshendelser og brudd på personopplysningssikkerheten. I den forbindelse er behovet for tilfredsstillende kontinuitets- og beredskapsplaner særlig viktig.

4.2.3 Regelverkskompetanse

Å drive en stor samfunnsinstitusjon som et universitet eller en høyskole krever betydelig kompetanse om regelverket. Departementet har i forbindelse med lovproposisjonen til Stortinget om ny universitets- og høyskolelov understreket viktigheten av å prioritere slik kompetanse ved institusjonene, se [Prop. L 126 \(2022-2023\). pkt. 3.3.3](#). Departementet registrerer at flere universiteter og høyskoler er inne i omstillingsprosesser, og vil derfor understreke viktigheten av at institusjonene sikrer nødvendig juridisk kompetanse og forvaltningskompetanse, slik at de er i stand til å operere innenfor regelverket og forvalte den myndigheten og det handlingsrommet de har.

4.2.4 Krav ved inngåelse av leieavtaler

Som en oppfølging av NSM-rapporten¹² har Riksrevisjonen satt i gang en bred undersøkelse av statens husleieavtaler. I den forbindelse minner Kunnskapsdepartementet om regelverket som gjelder for inngåelse av slike avtaler. Ved inngåelse av leieavtaler der leieavtalens samlede forpliktelse overstiger 30 mill. kroner skal Statsbygg brukes som rådgiver. Leieavtaler med samlet forpliktelse over 100 mill. kroner, inkludert opsjoner, skal godkjennes av departementet. Disse kravene gjelder også ved forlengelse av eksisterende avtaler. Det vises også til vedlegg til tildelingsbrevet om fullmakter.

5 Rapportering og resultatoppfølging

5.1 Rapportering om resultater

Årsrapport for 2025 skal sendes til Kunnskapsdepartementet (postmottak@kd.dep.no) innen 15. mars 2026, med kopi til Riksrevisjonen og Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) (dbh@hkdir.no). Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten skal publiseres på virksomhetens nettside innen 1. mai, jf. [Bestemmelser om økonomistyring i staten](#), pkt. 2.3.3.

Departementet minner også om at Universitetet i Innlandet innen 15. mars 2025 skal sende årsrapport for 2024 til postmottak@kd.dep.no, med kopi til Riksrevisjonen og DBH. Nærmere krav til denne årsrapporten fremgår av dokumentet *Krav til årsrapport 2024* som var vedlagt fjorårets tildelingsbrev. Rapporteringskrav for årsrapport er også tilgjengelig på [HK-dirs nettsider](#).

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av virksomhetens resultater og gi departementet grunnlag for å vurdere måloppnåelse og ressursbruk, jf. [Bestemmelser om økonomistyring i staten](#) og Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)s [Veiledningsnotat til](#)

¹² [Gjedrem-utvalgets gjennomgang av Nasjonal sikkerhetsmyndighets leie av Snarøyveien 36](#)

[årsrapport for statlige virksomheter](#). Vi viser for øvrig også til vedlegget «Krav til årsrapporten for statlige universiteter og høyskoler».

Universitetet i Innlandet skal rapportere data til DBH. Krav til datarapporteringen og fristene gjennom året finnes på [DBHs nettsider](#).

Universitetet i Innlandet skal avlegge delårsregnskap og årsregnskap. Departementet vil i egne brev angi hvilke frister og krav som gjelder for delårsregnskapene og årsregnskapet. Departementet viser til Finansdepartementets rundskriv [R-10/2024](#) når det gjelder rapportering av regnskapsopplysninger til statsregnskapet for 2025.

5.2 Satsingsforslag for 2027

Universitetet i Innlandet kan sende inn eventuelle satsingsforslag i tråd med vedlagte veiledning. Frist for innsendelse av satsingsforslag for 2027 er **1. november 2025**. Forslaget sendes til postmottak@kd.dep.no.

5.3 Styringsdialogen i 2025

Departementet inviterer med dette styret og institusjonens ledelse til etatsstyringsmøte i 2025. Etatsstyringsmøtet er berammet til **15. mai 2025 kl. 10.00-12.00**. Møtet vil finne sted ved Universitetet i Innlandet. Vi ber om at strategisk viktige saker sendes departementet senest en måned før etatsstyringsmøtet. Til hver innmeldt sak skal det gis bakgrunnsinformasjon på inntil en halv side. Departementet forventer at delegasjonen er bredt sammensatt.

Med hilsen

Maria Tagmatarchi Storeng (e.f.)
ekspedisjonssjef

Charlotte Rustad
konst. avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg og instruks oppgitt nedenfor finnes på følgende nettside:

[Tildelingsbrev for universiteter og høyskoler 2025:](#)

- Orientering om statsbudsjettet for 2025 for universitet og høyskular etter vedtak i Stortinget 18. desember 2024
- Krav til årsrapport for statlige universiteter og høyskoler 2025
- Fullmakter for statlige universiteter og høyskoler 2025
- Veiledning til fremstilling av satsingsforslag for 2027
- Hovedtrekk i styringsdialogen for statlige universiteter og høyskoler 2025
- Virksomhets- og økonomiinstruks

Kopi

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Riksrevisjonen

Statsforvalteren i Innlandet

Studentsamskipnaden i Innlandet



Kriterier for studieporteføljeutvikling ved Universitetet i Innlandet

Universitetet i Innlandet (INN) har satt seg høye mål for utvikling av sin studieportefølje. Studieprogrammene skal være solide og relevante med høy faglig og pedagogisk kvalitet ([Strategi 2021-2026](#)). Studiene skal blant annet være utviklet i samspill med arbeids- og samfunnsliv, bygges på en tydelig sammenheng mellom utdanning og forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid, bruke studentaktive lærings- og vurderingsformer, være bærekraftige og ha god rekruttering. Dette krever en helhetlig og langsiktig tilnærming til utvikling av studieporteføljen.

Universitetet har derfor utformet kriterier for studieporteføljeutvikling. En utredningssøknad må tydelig redegjøre for hvordan studieprogrammet er tenkt å oppfylle de ulike kriteriene¹. Den informasjonen som fremkommer, danner grunnlag for de prioriteringer universitetsledelsen gjør med hensyn til hvilke studieprogram som utvikles videre og startes. Kriteriene kan også med fordel anvendes i tilknytning til periodisk evaluering av studietilbudet, eller andre evalueringer og gjennomganger av studietilbudet.

1. Doktorgradsområdene

Doktorgradene som INN tilbyr, inkludert eventuelle fellesgrader INN deltar i, skal dekke vesentlige deler av vår faglige virksomhet. Kravet innebærer at institusjonenes studietilbud skal inngå i doktorgradsområdene, og at de fleste studentene skal være knyttet til disse. Institusjonen kan også ha enkelte studietilbud utenfor doktorgradsområdene, dersom de støtter opp under eller har nær tilknytning til studietilbudene innenfor doktorgradsområdene, eller det er særlige grunner til ha slike tilbud².

Vurderingskriterier:

- a. Vurder hvordan studieprogrammet forholder seg til et eksisterende doktorgradsområde.

2. Strategiske satsninger

Universitetet har i sine strategiske valg på side 12 i [Strategi 2021-2026](#) angitt en retning for utvikling av studieporteføljen. Vurder hvordan studieprogrammet bygger opp under INN sine strategiske satsninger.

Vurderingskriterier:

- a. Gjør rede for hvordan samspill med samfunn og arbeidsliv (nasjonalt, regionalt og lokalt) er ivaretatt (herunder forskning, praksis og relevante arbeids- og undervisningsformer, samt hvorvidt studieprogrammet er utviklet i samspill med samfunn og arbeidsliv).
- b. Gjør rede for hvordan sammenhengen mellom forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning ivaretas.
- c. Gjør rede for hvilke undervisningsformer som er tenkt (studiestedsbasert, samlingsbasert, desentralisert eller nettbasert) og hva som er begrunnelsen for dette.
- d. Gjør rede for hvordan studieprogrammet legger til rette for tverrfaglig samarbeid.
- e. Gjør rede for hvordan studieprogrammet legger til rette for studentmedvirkning og

¹ Kriteriene anvendes primært for studier som tenkes tilbudt over tid. Det må gjøres strategiske og kvalitative vurderinger. Utover dette bygger kriteriene på en kjerne av kvantifiserbare- og målbare indikatorer (som rekrutteringsgrunnlag, bemanning og arbeidsdeling, finansiering og tilgjengelig infrastruktur). Kriteriene er ikke nødvendigvis bygget opp hierarkisk eller i prioritert rekkefølge. Hvis man mener at kriteriet ikke er relevant for det tiltenkte studiet må dette gjøres rede for.

² Ny studiekvalitetsforskrift §1-4 (3)



studentaktive lærings- og vurderingsformer.

- f. Gjør rede for hvilke ordninger som finnes for internasjonalisering.

3. Faglig bærekraft

Her vurderes fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse (herunder fagmiljøenes kvalitet, størrelse, aktivitet og utviklingsevne innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning)

Vurderingskriterier:

- a. Vurdering opp mot regelverk for akkreditering av studietilbud³ og dets forventninger om robuste fagmiljøer.
- b. Gjør rede for hvordan en legger til rette for et godt læringsmiljø for studentene.
- c. Gjør rede for bemanningsplanlegging og mulighet for å rekruttere fagpersoner.
- d. God utnyttelse av faglige ressurser på tvers av studiesteder og fagmiljø er ønskelig. Mulighet til samarbeid på tvers av fakultet er ønskelig.
- e. Mulighet for at rekrutterte fagpersoner kan inngå i andre utdanningstilbud, om det planlagte studieprogrammet ikke viser seg å rekruttere tilstrekkelig med studenter, eller være bærekraftige.

4. Etterspørsel/rekrutteringsgrunnlag/konkurransefortrinn

Her vurderes utdanningstrender, aktuelle samfunnsbehov og søkeres etterspørsel etter studier. INN skal tilby utdanninger som er relevante for samfunnets behov.

Vurderingskriterier:

- a. Gjør rede for om dette tilbudet er et ønske fra omgivelsene/regionen.
- b. Gjør rede for om dette er et tilbud som justeres, eller opprettes som følge av nasjonale føringer.
- c. Gi en vurdering av mulighetene for jobb og videre studier.
- d. Suppler gjerne med analyser av fremtidige behov for arbeidskraft.
- e. Gjør rede for andre tilbydere/institusjoner med tilsvarende utdanning.
- f. Gjør rede for vårt konkurransefortrinn for å tilby dette studieprogrammet.
 - Dette kan for eksempel dreie seg om spisskompetanse, at vi er nasjonalt ledende på fagområdet, tverrfaglig samarbeid, innovative og nyskapende tilbud, sterke samarbeidspartnere eller udekket kompetansebehov i våre omgivelser.

5. Økonomisk bærekraft og infrastrukturbehov

Studietilbudenes økonomi og ressursutnyttelse, herunder undervisnings-, lærings- og personalressurser.

³ Kunnskapsdepartementet vil i løpet av 2025 foreslå et forenklet regelverk for akkreditering av studietilbud. Alle kravene til akkreditering vil etter hvert bli samlet i ny forskrift om høyere utdanning. Inntil forenklet regelverk for akkreditering av studietilbud foreligger, gjelder kravene til akkreditering fastsatt i studietilsynsforskriften og studie kvalitetsforskriften.



- a. Finansiering (fullfinansiert/tildelte studieplasser eller ekstern finansiering/strategiske midler). Herunder om det finnes midler til å rekruttere nye medarbeidere.
- b. Studiepoeng- og/eller kandidatproduksjon for å gå i balanse. Studieprogram må ha ordninger for å sikre lavt frafall og høy gjennomstrømming. Det må fremvises en realistisk beregning av at studiet går i balanse (over en gitt periode).
- c. Rom-/infrastrukturutfordringer for studenter og ansatte må tydeliggjøres og forslag til løsning må være basert på rammene som finnes i høgskolens overordnede studiestedsutviklingsplan og studiestedsvisе utviklingsplaner.

Kriteriene 2-4 følges av risikovurderinger på de punktene det er aktuelt, og ved behov innhentes uttalelser fra andre/eksterne ved usikkerhet.

Versjonshistorikk:	
23. sept. 2021	Utdanningsutvalget
6. okt. 2021	Rektors ledermøte
9. nov. 2021	Godkjent i Høgskolestyret. Kriteriene skal årlig revideres i forbindelse med arbeidet med kommende års studieportefølje.
26. okt. 2022	Kriteriene diskutert i Utdanningsutvalget
4. okt. 2023	Kriteriene diskutert i Utdanningsutvalget
25. okt. 2024	Reviderte kriterier diskutert i Utdanningsutvalget
15. nov. 2024	Reviderte kriterier diskutert i Utdanningsutvalget
12. des. 2024	Reviderte kriterier godkjent i Universitetsstyret som en del av godkjenningen av studieporteføljесaken.

Søkertall april 2025

Samordna opptak

- *8 590 personer har søkt studier ved INN som sitt førstevalg via Samordna opptak*
- *INN har 767 færre primærsøkere enn i fjor*
- *INN har 1,84 søkere pr studieplass*

Lokalt opptak- master- og videreutdanninger

- *7 512 personer har søkt lokale studier ved INN i år.*
- *En oppgang på 822 søkere sammenlignet med fjoråret.*

Totalt 16 102 søkere til universitet

Sammenlagt en økning på 55 søkere eller 0,34%

Innhold

Søkertall Samordna opptak	3
Universiteter og høyskoler i Norge – rangert på grunnlag av antall primærsøkere	4
Søkertall Universitet i Innlandet.....	5
Endring i førstevalg fordelt på utdanningsområder for INN og nasjonalt	6
Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB)	7
Fakultet for film, tv og spill (FTVS)	7
Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samf.vitenskap.....	8
Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV)	9
Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP)	10
Hvilke institusjoner øker mest/minst?	11
Antall søkere pr studieplass – INN	12
Søkertall lokalt opptak pr april 2025.....	14
Totale søkertall for Universitetet i Innlandet april 2025.....	23

Søkertall Samordna opptak

Kilde: Samordna opptak (www.samordnaopptak.no)

Alle statistikker som er levert fra SO baserer seg på ca. 99 % av den totale søkermassen.

Nasjonalt er det **142 004** søkere til studier som er med i det nasjonale opptaket. I 2024 var tilsvarende søkertall **142 416**. I fjor var det en nasjonal oppgang på 4,73 %, mens i år har det nasjonalt vært en nedgang på -0,29 %.

Oppstillingen nedenfor viser antall personer som har søkt høyere utdanning i perioden 2006 – 2025 og hvor mange primærsøkere INN har hatt i samme periode:

- Tabell 1

År	Nasjonalt		INN	
	Ant 1.pri	%-endring	Ant 1.pri	%-endring
2025	142 004	-0,29	8590	-8,20
2024	142 416	+ 4,73	9357	+12,63
2023	135 980	+ 0,76	8308	-7,89
2022	134 954	-12,42	9020	+ 15,8
2021	154 088	+2,19	7789	+ 7,36
2020	150 784	+8,69	7255	+1,81
2019	138 732	- 2,31	7126	+ 2,77
2018	142 004	+ 4,73	6932	+ 12,75
2017	135 587	+ 2,7	6148	+ 3,32
2016	132 021	+ 3,2	5950	-1,6
2015	127 929	+ 6,68	6047	+ 8
2014	119 914	+ 2,35	5599	+ 2,32
2013	117 159	+ 1,21	5472	+ 10,43
2012	115 764	+ 6,59	4955	+ 13,96
2011	108 605	+ 5,03	4348	+ 1
2010	103 404	- 0,7	4305	+ 0,49
2009	104 168	+ 12,6	4284	+ 10,02
2008	92 506	+ 0,1	3894	+ 8,26
2007	92 441	- 1,2	3597	+ 0,28
2006	93 522	- 2,7	3587	+ 2,05

Universiteter og høyskoler i Norge – rangert på grunnlag av antall primærsøkere

- Tabell 2

Lærested	Lærestedsnavn	Plasser	Søknader førstevalg	Antall studier	Førstevalg pr plasser
<i>NTNU</i>	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	9545	24279	178	2,54
<i>UIO</i>	Universitetet i Oslo	6467	18585	119	2,87
<i>OSLOMET</i>	OsloMet - storbyuniversitetet	5455	14129	70	2,59
<i>UIB</i>	Universitetet i Bergen	4184	10588	109	2,53
<i>HVL</i>	Høgskulen på Vestlandet	4003	9139	96	2,28
<i>INN</i>	Universitetet i Innlandet	4674	8590	77	1,84
<i>UIT</i>	UiT Norges arktiske universitet	5117	8417	119	1,64
<i>USN</i>	Universitetet i Sørøst-Norge	4507	7681	116	1,7
<i>UIS</i>	Universitetet i Stavanger	2495	6513	59	2,61
<i>UIA</i>	Universitetet i Agder	3418	6327	84	1,85
<i>NORD</i>	Nord universitet	2934	5062	95	1,73
<i>NMBU</i>	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	2213	3783	37	1,71
<i>HIØ</i>	Høgskolen i Østfold	2139	3222	37	1,51
<i>NHH</i>	Norges Handelshøyskole	500	2407	2	4,81
<i>VID</i>	VID vitenskapelige høyskole	1104	2252	16	2,04
<i>NLA</i>	NLA Høgskolen	1342	2175	56	1,62
<i>HIM</i>	Høgskolen i Molde, Vitenskaplig høyskole i logistikk	1225	2115	22	1,73
<i>PHS</i>	Politihøgskolen	524	1834	4	3,5
<i>NIH</i>	Norges idrettshøgskole	365	1192	8	3,27
<i>AHO</i>	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	110	972	3	8,84
<i>HVO</i>	Høgskulen i Volda	886	950	29	1,07
<i>LDH</i>	Lovisenberg diakonale høyskole	270	871	1	3,23
<i>DMMH</i>	Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	350	291	8	0,83
<i>AHS</i>	Ansgar høyskole	240	264	11	1,1
<i>FIH</i>	Fjellhaug Internasjonale Høgskole	115	157	11	1,37
<i>MF</i>	MF vitenskapelig høyskole	245	154	10	0,63
<i>SA/SH</i>	Sámi allaskuvla / Sámi University of Applied Sciences	115	55	6	0,48
I alt		64542	142004	1383	2,2

Søkertall Universitet i Innlandet

Universitet tilbyr 77 studier i det nasjonale opptaket og vi har en nedgang i søkingen på 8,20%. Nasjonalt går søkingen til høyere utdanning ned med -0,29% (-412)

Universitet har en nedgang på 747 søkere i det nasjonale opptaket.

Antall søkere i det samordna opptaket pr fakultet siste 6 år og endring i søkerinteresse

- Tabell 3

Fakultet	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Endring ant	Endring %
ALB	377	549	505	484	540	577	37	6,85
FTVS	318	303	275	212	377	310	-67	-17,77
HHS	3150	3654	4903	4791	5001	4526	-475	-9,49
HSV	2221	2083	2289	1920	2633	2359	-274	-10,41
LUP	1189	1200	1048	901	806	818	12	1,49
INN	7255	7789	9020	8308	9357	8590	-767	-8,19

Endring i førstevalg fordelt på utdanningsområder for INN og nasjonalt

- Tabell 4

Utdanningsområde	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Endring i % INN	Nasjonal endring %
ESTETISK	107	115	130	119	100	107	7	-6,33
HELSEFAG	1716	1715	2064	1772	2472	2203	-10,88	+9,53
HISTORIE					44	45	2,27	-8,33
IDRETT	307	368	292	184	202	177	-12,38	-2,95
INFOTEKN	84	61	56	29	212	149	-29,72	-26,99
JUS	258	264	228	228	233	261	12,02	+1,64
LANDBRUK	377	455	415	433	479	535	11,69	+4,48
LÆRER	681	661	534	456	425	471	10,82	-2,5
MEDIEFAG	193	186	132	117	109	107	-1,83	-7,34
PEDFAG	566	512	391	336	310	264	-14,84	-6,04
REISELIV	121	83	74	35	40	0	-100	+23,12
SAMFUNN	1120	1329	1031	1034	1148	987	-14,02	-2,38
SPRÅK	76	58	91	47	36	35	-2,78	+1,71
ØKADM	1649	1982	3582	3518	3547	3249	-8,40	+1,08
I alt	7255	7789	9020	8308	9357	8590	-8,20	-0,29

Søkertall – studiumnivå

Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB)

Tabell 5

	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2024	1 pri 2025	24->25
209 172	Jakt, fiske og naturveiledning	20	35	19	-16
209 311	Landbruksteknikk	25	14	16	2
209 320	Agronomi	25	45	46	1
209 322	Skogbruk	25	28	34	6
209 323	Utmarksforvaltning	25	38	27	-11
209 409	Økologisk landbruk, deltid	300	202	196	-6
209 702	Bioingeniør	40	61	42	-19
209 730	Jordbruk	20	15	13	-2
209 733	Jordbruk, deltid	120	102	184	82
		600	540	577	37

Fakultet for film, tv og spill (FTVS)

- Tabell 6

	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2024	1.pri 2025	24->25
183	Animasjon og digital kunst	50	56	54	-2
264	Dokumentar- og TV-produksjon	40	59	57	-2
395	Kunstig intelligens	50	171	110	-61
534	Prosjekt- og prod.ledelse for dokumentar og TV	13	26	20	-6
839	Spillteknologi og simulering	20	41	39	-2
847	Dokumentar- og TV-regi	15	24	30	6
Totalt		215	377	310	-67

Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samf.vitenskap

- Tabell 7

HHS	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2024	1.pri 2025	24->25
35	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, bachelor	80	124	112	-12
162	Organisasjon og ledelse, Rena	30	28	21	-7
164	Bedriftsøkonomi, Rena	20	19	30	11
171	Regnskap og økonomirådgivning, heltid - nettbasert	20		275	275
207	Bedriftsøkonomi, Rena, deltid	65	382	250	-132
215	Offentlig styring, ledelse og økonomi, deltid	0	118	0	-118
232	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, årsstudium	20	52	32	-20
239	Krisehåndtering, deltid	110	448	396	-52
288	Internasjonale studier, årsstudium	25	21	9	-12
358	Music Business and Production, bachelor	0	39	0	-39
366	Filosofi	25	12	13	1
368	Eiendomsmegling	0	139	0	-139
369	Økonomi og administrasjon, Rena, bachelor	40	23	27	4
389	Bærekraftsøkonomi	0	24	0	-24
404	Regnskap og økonomirådgivning, deltid	85	500	374	-126
449	Økonomi og administrasjon, heltid – nettbasert	20	0	274	274
470	Serviceledelse og markedsføring	25	18	22	4
479	Filosofi, politikk og økonomi	40	32	32	0
485	Sport Management	30	40	38	-2
515	Økonomi og administrasjon, Rena, bachelor, deltid	100	433	356	-77
516	Regnskap og økonomirådgivning	40	19	16	-3
525	Organisasjon og ledelse, Lillehammer	80	109	94	-15
526	Rettsvitenskap	130	233	261	28
527	Reiseliv og arrangement i et bærekraftsperspektiv	0	23	0	-23
530	Beredskap og krisehåndtering	100	364	314	-50
583	Organisasjon og ledelse, Rena, deltid, nettbasert	250	1279	1176	-103
591	Bærekraftig reiselivs- og arrangementsledelse	0	17	0	-17
607	Music Business and Production, årsstudium	0	17	0	-17
664	Organisasjon og ledelse, Rena, deltid	200	132	125	-7
867	Ledelse og digitalisering	45	52	27	-25
872	Internasjonale studier, bachelor	40	41	47	6
876	Psykologi	150	263	205	-58
Totalt		1770	5001	4526	-475

Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV)

- Tabell 8

HSV	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2024	1.pri 2025	24- >25
50	Sykepleie, Elverum	140	166	189	23
51	Sykepleie, Tynset, deltid	35	62	58	-4
52	Sykepleie, Elverum, deltid	110	260	249	-11
53	Sykepleie, Kongsvinger	60	76	107	31
60	Vernepleie	80	117	86	-31
61	Vernepleie, deltid	50	197	181	-16
62	Vernepleie, deltid, Kongsvinger	50	292	133	-159
70	Barnevern	95	140	106	-34
80	Sosialt arbeid	95	198	145	-53
185	Kroppsøving og idrett, Elverum	30	6	7	1
440	Idrett - spesialisering i trenerrollen	0	26	0	-26
446	Mat, ernæring og helse	0	15	0	-15
486	Folkehelsearbeid	30	24	23	-1
488	Idrett - spesialisering i trenerrollen, deltid	50	52	62	10
489	Idrett med fordypning i helse og treningsfysiologi	60	53	48	-5
507	Idrett, Lillehammer	40	41	37	-4
566	Lærer, 1.-13. trinn, kroppsøving og Idrettsfag	30	20	21	1
646	Mat, ernæring og helse, nettbasert	200	481	646	165
703	Fysioterapi	40	333	185	-148
743	Tannpleie	35	74	76	2
Totalt		1230	2633	2359	-274

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP)

- Tabell 9

	Studieprogram	Plasser	1.pri 2024	1.pri 2025	24->25
130	Barnehagelærer	100	51	31	-20
131	Barnehagelærer, arbeidsplassbasert	25		61	61
132	Barnehagelærer, samlingsbasert	100	160	105	-55
220	Pedagogikk, årsstudium	100	91	102	11
242	Samfunnsfag	30	11	16	5
437	Musikkformidling	20	21	27	6
547	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn	50	24	54	30
548	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn, samlingsbasert	50	76	96	20
568	Pedagogikk - fleksibelt, deltid	100	95	91	-4
575	Lærer, 1.-13. trinn, musikk	20	10	7	-3
623	Engelsk	30	16	20	4
624	Spillpedagogikk	20	17	10	-7
651	Grunnskolelærer, 5.-10. trinn	30	32	36	4
660	Grunnskolelærer, 5.-10. trinn, samlingsbasert	30	32	46	14
667	Musikk	20	23	26	3
672	Norsk	25	20	15	-5
852	Pedagogikk, bachelor	50	29	19	-10
853	Spesialpedagogikk	50	78	42	-36
935	Lektor, 8.-13. trinn, språkfag	30	20	14	-6
Totalt		880	806	818	12

Hvilke institusjoner øker mest/minst?

Tabell 10

Lærested	Lærestedsnavn	2024	2025	Endring antall	Endring%
HVL	Høgskulen på Vestlandet	7911	9139	1228	+15.52%
NORD	Nord universitet	4300	5062	762	+17.72%
NTNU	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	23888	24279	391	+1.64%
USN	Universitetet i Sørøst-Norge	7306	7681	375	+5.13%
UIA	Universitetet i Agder	6059	6327	268	+4.42%
UIS	Universitetet i Stavanger	6287	6513	226	+3.59%
LDH	Lovisenberg diakonale høyskole	673	871	198	+29.42%
HIØ	Høgskolen i Østfold	3046	3222	176	+5.78%
PHS	PolitiHøgskolen	1732	1834	102	+5.89%
VID	VID vitenskapelige høyskole	2161	2252	91	+4.21%
NLA	NLA Høgskolen	2113	2175	62	+2.93%
HVO	Høgskulen i Volda	898	950	52	+5.79%
SA/SH	Sámi allaskuvla / Sámi University of Applied Sciences	11	55	44	+400.00%
MF	MF vitenskapelig høyskole	162	154	-8	-4.94%
DMMH	Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	300	291	-9	-3.00%
FIH	Fjellhaug Internasjonale Høgskole	176	157	-19	-10.80%
AHS	Ansgar høyskole	328	264	-64	-19.51%
OSLOMET	OsloMet - storbyuniversitetet	14227	14129	-98	-0.69%
NIH	Norges idrettshøgskole	1310	1192	-118	-9.01%
HIM	Høgskolen i Molde, Vitenskaplig høyskole i logistikk	2320	2115	-205	-8.84%
AHO	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	1203	972	-231	-19.20%
NMBU	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	4139	3783	-356	-8.60%
NHH	Norges Handelshøyskole	2830	2407	-423	-14.95%
UIO	Universitetet i Oslo	19202	18585	-617	-3.21%
UIT	UiT Norges arktiske universitet	9077	8417	-660	-7.27%
INN	Universitetet i Innlandet	9357	8590	-767	-8.20 %
UIB	Universitetet i Bergen	11400	10588	-812	-7.12%
I alt		142416	142004	-412	-0.29%

Antall søkere pr studieplass – INN

- Tabell 11

Studiekode	Studiumnavn	Plasser	1 pri	1pri pr plass
209 171	Regnskap og økonomirådgivning, nettbasert	20	275	13,75
209 449	Økonomi og administrasjon, Rena, bachelor, nettbasert	20	274	13,7
209 583	Organisasjon og ledelse, deltid, nettbasert	250	1176	4,7
209 703	Fysioterapi	40	185	4,62
209 404	Regnskap og økonomirådgivning, deltid	85	374	4,4
209 207	Bedriftsøkonomi, deltid	65	250	3,85
209 061	Vernepleie, deltid, Lillehammer	50	181	3,62
209 239	Krisehåndtering, deltid	110	396	3,6
209 515	Økonomi og administrasjon, deltid	100	356	3,56
209 646	Mat, ernæring og helse	200	646	3,23
209 530	Beredskap og krisehåndtering	100	314	3,14
209 062	Vernepleie, deltid, Kongsvinger	50	133	2,66
209 847	Dokumentar- og TV-regi	12	30	2,5
209 131	Barnehagelærerutdanning- arbeidsplassbasert, deltid	25	61	2,44
209 052	Sykepleie, deltid, Elverum	110	249	2,26
209 395	Kunstig intelligens	50	110	2,2
209 743	Tannpleie	35	76	2,17
209 526	Rettsvitenskap	130	261	2,01
209 839	Spillteknologi og simulering	20	39	1,95
209 548	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn, samlingsbasert	50	96	1,92
209 320	Agronomi	25	46	1,84
209 053	Sykepleie, Kongsvinger	60	107	1,78
209 051	Sykepleie, deltid, Tynset	35	58	1,66
209 232	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, årsstudium	20	32	1,6
209 534	Prosjekt- og prod.ledelse for dokumentar og TV	13	20	1,54
209 733	Jordbruk, deltid	120	184	1,53
209 660	Grunnskolelærer, 5.-10. trinn, samlingsbasert	30	46	1,53
209 080	Sosialt arbeid	95	145	1,53
209 164	Bedriftsøkonomi	20	30	1,5
209 035	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, bachelor	80	112	1,4
209 876	Psykologi	150	205	1,37
209 322	Skogbruk	25	34	1,36
209 050	Sykepleie, Elverum	140	189	1,35
209 437	Musikkformidling	20	27	1,35
209 667	Musikk	20	26	1,3
209 485	Sport Management	30	38	1,27
209 488	Idrett - spesialisering i trenerrollen, deltid	50	62	1,24
209 651	Grunnskolelærer, 5.-10. trinn	30	36	1,2

209 525	Organisasjon og ledelse, Lillehammer	80	94	1,17
209 872	Internasjonale studier , bachelor	40	47	1,17
209 264	Dokumentar- og TV-produksjon	49	57	1,16
209 070	Barnevern	95	106	1,12
209 183	Animasjon og digital kunst	50	54	1,08
209 547	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn	50	54	1,08
209 323	Utmarksforvaltning	25	27	1,08
209 060	Vernepleie	80	86	1,07
209 132	Barnehagelærer, samlingsbasert	100	105	1,05
209 702	Bioingeniør	40	42	1,05
209 220	Pedagogikk, årsstudium	100	102	1,02
209 172	Jakt, fiske og naturveiledning	20	19	0,95
209 507	Idrett	40	37	0,92
209 568	Pedagogikk - fleksibelt, deltid	100	91	0,91
209 470	Serviceledelse og markedsføring	25	22	0,88
209 853	Spesialpedagogikk	50	42	0,84
209 489	Idrettsvitenskap- helse og treningsfysiologi	60	48	0,8
209 479	Filosofi, politikk og økonomi	40	32	0,8
209 486	Folkehelsearbeid	30	23	0,77
209 162	Organisasjon og ledelse, Rena	30	21	0,7
209 566	Lærer, 1.-13. trinn, kroppsøving og Idrettsfag	30	21	0,7
209 369	Økonomi og administrasjon, Rena, bachelor	40	27	0,67
209 623	Engelsk	30	20	0,67
209 409	Økologisk landbruk, deltid	300	196	0,65
209 730	Jordbruk	20	13	0,65
209 311	Landbruksteknikk	25	16	0,64
209 664	Organisasjon og ledelse, deltid	200	125	0,62
209 867	Ledelse og digitalisering	45	27	0,6
209 672	Norsk	25	15	0,6
209 242	Samfunnsfag	30	16	0,53
209 366	Filosofi	25	13	0,52
209 624	Spillpedagogikk	20	10	0,5
209 935	Lektor, 8.-13. trinn, språkfag	30	14	0,47
209 516	Regnskap og økonomirådgivning	40	16	0,4
209 852	Pedagogikk, bachelor	50	19	0,38
209 288	Internasjonale studier , årsstudium	25	9	0,36
209 575	Lærer, 1.-13. trinn, musikk	20	7	0,35
209 130	Barnehagelærer	100	31	0,31
209 185	Kroppsøving og idrett	30	7	0,23
I alt	I alt	4674	8590	1,84

Søkertall lokalt opptak pr april 2025

Kilde: FS

Fakultet	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Endring i antall	Endring i %
ALB	598	744	635	687	245	266	21	8,57
AMEK	178	130	25	35	62			
DNF	67	396	111	379	170			
FTVS						468	236	101,72
HHS	2435	3147	2050	2500	2472	2711	239	9,67
HSV	2001	2354	2259	2486	2446	2593	147	6,01
LUP	1494	1754	1322	1066	1295	1474	179	13,82
Sum	6773	8525	6402	7153	6690	7512	822	12,29

	ALB	Plasser	2024	2025	Endring
5398	Agronomi, 2. og 3. studieår	15	4	4	0
5399	Landbruksteknikk, 2. og 3. studieår	10	2	3	1
5451	Master i bærekraftig jordbruk, deltid over 3 år	20	26	26	0
5459	Master i bærekraftig skogforvaltning	25	70	51	-19
5461	Master i anvendt bioteknologi og biomedisin – Norske søkere	0	23	59	36
5462	Master i anvendt økologi- Norske søkere	0	31	39	8
5453	Master in Applied Ecology – utenfor EU	5	12	23	11
5458	Master in Applied Biotechnology and Biomedical Sciences – utenfor EU	5	35	30	-5
5454	Master in Applied Ecology- innenfor EU	25	30	17	-13
5460	Master i anvendt bioteknologi og biomedisin – innfor EU	20	12	11	-1
Totalt			245	266	21

	FTVS	Plasser	2023	2024	2025	Endring
1000	Bachelor i film og TV - Foto	6	78	0	68	68
1001	Bachelor i film og TV - Lyd	6	18	0	15	15
1002	Bachelor i film og TV - Klipp	6	29	0	38	38
1003	Bachelor i film og TV - Manus	6	41	0	56	56
1004	Bachelor i film og TV - Produsent	6	34	0	30	30
1005	Bachelor i film og TV - Produksjonsdesign	6	24	0	14	14
1006	Bachelor i film og TV - Regi	6	155	0	164	164
1401	Master i film - Fiksjonsregi	0		69		-69
1402	Master i film - Konseptuell dokumentarregi	0		28		-28
1403	Master i film - Produsent	0		10		-10
1404	Master i film - Manus	0		48		-48
1405	Master i film - Visuell design	0		15		-15
6464	Virtual Reality og Augmented Reality, heltid (engelskspråklig)	10		18	18	0
6465	Virtual Reality og Augmented Reality, deltid (engelskspråklig)	0		3	0	-3
6008	Bachelor i animasjon og digital kunst – innenfor Eu	10		22	34	12
6009	Bachelor i spillteknologi og simulering- innenfor Eu	10		18	31	13
6451	Add-on programme in Virtual Reality and Augmented Reality, fulltime	0		1	0	-1
Totalt		72	379	232	468	236

	HHS	Plasser	2024	2025	Endring
2000	Personalutvikling og ledelse	80	162	142	-20
2008	Arbeidsrett 15 sp	80	0	333	333
2052	Halvårsstudium i risiko, sårbarhet & beredskap	90	328	317	-11
2053	Bachelor i serviceled & m.føring,Rena (søkere med fagbrev)	0	19	17	-2
2091	Halvårsstudium i Kunnskapledelse, Kongsvinger	90	155	131	-24
2093	Bærekraftsregnskap og samfunnsansvarsrapportering, Kongsvinger	20	9	20	11
2300	Helserett	100	346	321	-25
2351	Påbygging i regnskap og økonomirådgivning – nettbasert	110	157	168	11
2352	Påbygging i bærekraftsøkonomi, Kongsvinger	0	5	0	-5
7090	Etikk, samfunnsansvar og bærekraftige forretningsmodeller, Kongsvinger	0	6	0	-6
2400	Master i bærekraftig innovasjon og ledelse	40	65	73	8
2401	Master i psykologi med fordypning i miljøpsykologi	30	56	68	12
2449	Ma i økonomi og ledelse- digital ledelse & forr.utvik, deltid,K.vinger	15	44	72	28
2450	Ma i økonomi og ledelse- digital ledelse & forr.utvik, heltid,K.vinger	5	27	29	2
2451	Master i økonomi og ledelse- Siviløkonom-økonomistyring, heltid, Rena	25	48	32	-16
2452	Master i økonomi og ledelse- Siviløkonom-økonomistyring, deltid, Rena	40	74	75	1
2453	Ma i økonomi og ledelse -Siviløkonom - markedsføringsledelse, heltid	15	20	15	-5
2454	Ma i økonomi og ledelse -Siviløkonom - markedsføringsledelse, deltid	5	13	15	2
2455	Master i offentlig ledelse og styring - off. innovasjon, 120 sp.deltid	0	45	0	-45
2456	Master i offentlig ledelse og styring - off. innovasjon, 90 sp.deltid	0	92	0	-92
2458	Ma i off. ledelse og styring -organisasjon og ledelse, 90 sp.deltid	65	141	157	16
2459	Ma i off. ledelse og styring - organisasjon og ledelse, 120 sp.deltid	30	62	86	24
2465	Master i økonomi og ledelse - markedsføringsledelse, heltid, Rena	15	20	6	-14
2466	Master i økonomi og ledelse - markedsføringsledelse, deltid	15	27	13	-14
2467	Ma i off. ledelse og styring - beredskap og krisehåndtering	65	254	243	-11

	HHS	Plasser	2024	2025	Endring
2468	Ma i off. ledelse og styring - beredskap og krisehåndtering	30	109	142	33
2469	Økonomi og ledelse, siv.økonom, business analytics, deltid – Norske søkere	10	49	48	-1
2470	Økonomi og ledelse, siv.økonom, business analytics, heltid -Norske søkere	10	50	64	14
2446	Master of Science in Business Adm - Business Analytics, heltid – Utenfor EU/EØS	5	67	74	7
2471	Økonomi og ledelse, business analytics, deltid- Norske søkere			21	21
2472	Økonomi og ledelse, business analytics, heltid Norske søkere			17	17
2447	Master i økonomi og ledelse – siviløkonom - business analytics, deltid – Innenfor EU/EØS	10	9	1	-8
2448	Master i økonomi og ledelse – siviløkonom - business analytics, heltid- Innenfor EU/EØS	10	13	11	-2
Totalt		1010	2472	2711	239

	HSV	Plasser	2024	2025	Endring
3395	Lærerutd, 1.-13. trinn, kroppsøving og idrettsfag, 2. -5. studieår	10	2	4	2
3396	Idrett - treningsfysiologi, 2. og 3. studieår - Lillehammer	12	21	12	-9
3397	Folkehelse, 2. og 3. studieår	10	6	3	-3
3399	Idrett trenerrollen, 2.år og 3. studieår - Elverum	0	3	0	-3
3300	Karriereveiledning	50	123	0	-123
3301	Veiledning i Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV)	40	58	50	-8
3303	Veilederutd for praksisveiled. for helse, sosial og velferdst. Lilleh.	30	24	17	-7
3308	Videreutdanning i karriereveiledning	60	0	92	92
3351	Veilederutd for praksisveiled. for helse, sosial og velferdst. Elverum	30	42	38	-4
3353	Videreutdanning i eldreomsorg med vekt på psykisk helse	30	43	35	-8
3359	Videreutdanning i rehabilitering, samhandling og ledelse	35	64	62	-2
3366	Videreutdanning i sosialpedagogikk	60	84	66	-18
3368	Tverrfaglig videreutd. i psykisk helse-, rus- og avhengighetsarbeid	100	296	288	-6
3440	Kommunikasjon i profesjonelle kontekster	10	13	12	-1
3443	Integrert karriereveiledning	0	14	0	-14
7500	Tverrfaglig videreutd. i psykososialt arbeid med barn og unge, Lhmr	40	51	43	-8
7565	Tverrfaglig videreutd. i psykososialt arbeid med barn og unge, Elverum	40	40	89	49
3400	Master i karriereveiledning, deltid	20	57	99	42
3401	Master i karriereveiledning, dybde, deltid	0	22	0	-22
3402	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier - tverrfaglig	20	46	45	-1
3403	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier - sosialfaglig	25	96	65	-31
3404	Master i treningsfysiologi	25	39	50	11
3406	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier - barnevernsarbeid	20	0	42	42
3450	Master i avansert klinisk allmennsykepleie	45	115	129	14
3451	Master i kroppsøving og idrett	0	45	0	-45
3452	Master i folkehelse og helsefremmende arbeid	15	64	76	12
3453	Master i psykisk helse i et livsløpsperspektiv, deltid	20	58	64	6
3454	Master i psykisk helsearbeid, 3. og 4. år, deltid	20	94	96	2
3455	Master i helsesykepleie, deltid	80	721	747	26

	HSV	Plasser	2024	2025	Endring
3456	Master i barnevern, deltid eller heltid	0	52	0	-52
3460	Master i helsesykepleie, 3. og 4.år, deltid	10	49	86	37
3461	Master i klinisk sykepleie med spesialisering - Intensiv, deltid	12	34	54	20
3462	Master i klinisk sykepleie med spesialisering - Operasjon, deltid	12	24	37	13
3463	Master i klinisk sykepleie med spesialisering - Kreft, deltid	25	46	66	20
3464	Ma i kroppsøving og idrettsfag med integrert PPU - Elverum	30	0	39	39
3465	Master i folkehelse og helsefremmende arbeid, deltid	15	0	87	87
Totalt		901	2446	2593	147

	LUP	Plasser	2024	2025	Endring
4302	Pedagogikk flexibel, 2. og 3. studieår	15	23	20	-3
4303	Pedagogikk, bachelor, 2. og 3. studieår	15	3	3	0
4306	Bachelor i musikkformidling, 2. og 3. studieår	10	12	7	-5
4040	Pedagogisk kompetanseutvikling (for ansatte ved INN) - høst	24	31	31	0
4056	Pedagogisk utviklingsarbeid	5	6	8	2
4057	Mediepedagogikk og pedagogisk formidling	5	3	4	1
4253	Matematikk 1 for grunnskolen 1.-7. trinn	25	44	35	-9
4262	Samfunnsfag 1 for grunnskolen, trinn 1-7	10	7	6	-1
4263	Spill, animasjon og læring	0	2	0	-2
4268	Videreutdanning i spesialpedagogikk, Hamar	50	70	69	-1
4269	Samfunnsfag 2 for grunnskolen, trinn 5-10	5	3	2	-1
4270	Norsk 2 for grunnskolen, trinn 5-10	5	5	6	1
4271	Matematikk 2 for grunnskolen, trinn 5-10	5	4	21	17
4279	Education for Diversity and Sustainable Living	0		3	3
4300	Spesialpedagogikk - deltakelse og marginalisering	40	26	15	-11
4301	Språk i spesialpedagogisk teori og praksis, deltid	15	13	9	-4
4304	Spesialpedagogisk rådgivning og endringsarbeid	15	36	43	7
4357	Engelsk fordypning	10	2	3	1
4358	Norsk fordypning	10	3	5	2
4374	Andrespråksdidaktikk, samlingsbasert	10	12	3	-9
4376	Psykisk helse og livsmestring i barnehage og skole	5	0	2	2
4378	Inkludering i teknologirike læringsmiljø	10	3	1	-2
4379	Inkluderende miljøer og likeverd i barnehage og skole	10	6	1	-5
4380	Videreutdanning i PPU erfaringsbasert, språkdidaktikk, heltid	5	0	9	9
4381	Videreutdanning i PPU erfaringsbasert, Samfunnsfag, heltid	5	0	20	20
4382	Videreutdanning i PPU erfaringsbasert, matematikk	5	0	3	3
4383	Videreutdanning i PPU erfaringsbasert, Naturfag	5	0	7	7
4384	Videreutdanning i PPU erfaringsbasert, KRLE	5	0	4	4
4385	Master i praktisk pedagogisk utdanning - Engelsk	5	0	9	9
4386	Master i praktisk pedagogisk utdanning - KRLE	5	0	5	5
4387	Master i praktisk pedagogisk utdanning - Kroppsøving - Hamar	10	0	16	16
4388	Master i praktisk pedagogisk utdanning- Matematikk	5	0	6	6
4389	Master i praktisk pedagogisk utdanning - Naturfag	5	0	5	5
4390	Master i praktisk pedagogisk utdanning - Norsk	5	0	6	6
4391	Master i praktisk pedagogisk utdanning - Samfunnsfag	5	0	33	33
4401	Master i pedagogikk	30	73	68	-5
4402	Master i spesialpedagogikk - rådgivning og endringsarbeid	15	237	247	10

	LUP	Plasser	2024	2025	Endring
4403	Master i spesialpedagogikk -språk i spesialpedagogisk teori og praksis	15	53	54	1
4404	Ma i spesialpedagogikk - tilrettelegging for et inkl. barnehagemiljø	15	19	29	10
4405	Master in Special Education - Practical skills Transformative learning	0	16	7	-9
4453	Master i utdanningsledelse, 2. studieår	10	0	26	26
4460	Master i digital kommunikasjon og kultur, heltid	10	7	9	2
4461	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, norsk, deltid	5	11	6	-5
4462	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, norsk, heltid	5	2	6	4
4463	Master i tilpasset opplæring, deltid	35	47	50	3
4464	Master i tilpasset opplæring, heltid	35	51	53	2
4465	Master i utdanningsledelse	0	35	0	-35
4470	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, musikk, deltid	5	2	8	6
4471	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, engelsk, deltid	10	5	1	-4
4472	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, musikk, heltid	5	8	8	0
4473	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, engelsk, heltid	5	5	4	-1
4480	Master i realfagenes didaktikk - Matematikk, heltid	0	2	0	-2
4481	Master i realfagenes didaktikk - Naturfag, heltid	0	2	0	-2
4482	Master i grunnskolefag - Engelsk, deltid	5	1	1	0
4483	Master i grunnskolefag - KRLE, deltid	5	1	0	-1
4484	Master i grunnskolefag - Norsk, deltid	5	4	2	-2
4485	Master i grunnskolefag - Samfunnsfag, deltid	5	2	1	-1
4486	Master i realfagenes didaktikk - Matematikk, deltid	5	4	6	2
4487	Master i realfagenes didaktikk - Naturfag, deltid	5	0	2	2
4488	Master i realfagenes didaktikk. naturfag, deltid og samling	5	14	8	-6
4489	Master i realfagenes didaktikk. naturfag, heltid og samling	0	4	0	-4
4490	Master i realfagenes didaktikk – matematikk, heltid og samling	0	7	0	-7
4491	Master i realfagenes didaktikk – matematikk, deltid og samlin	5	24	24	0
4492	Master i grunnskolefag – engelsk, deltid og samling	5	5	5	0
4493	Master i grunnskolefag – KRLE, deltid og samling	5	2	2	0
4494	Master i grunnskolefag – norsk, deltid og samling	5	9	17	8

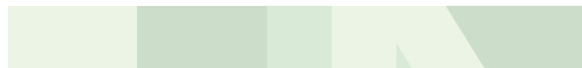
	LUP	Plasser	2024	2025	Endring
4495	Master i grunnskolefag – samfunnsfag, deltid og samling	5	5	4	-1
4497	Master i digital kommunikasjon og kultur, deltid (engelskspråklig)	20	56	50	-6
4498	Master i digital kommunikasjon og kultur, heltid (engelskspråklig)	20	34	43	9
4499	Master i kultur og språkfag - utøvende musikk			15	8
4052	Norsk språk & kultur, Deltid - Hamar	20	34	77	43
4272	Ferdigstilling av påbegynt lærerutdanning 1-7 trinn	0	11	12	1
4273	Ferdigstilling av påbegynt lærerutdanning 5-10 trinn	0	12	11	-1
4395	Overflytting til Grunnskolelærer 5-10. 4 studieår	0	3	1	-2
4396	Overflytting til Grunnskolelærer 1-7 campus, - 4 studieår	0	2	1	-1
4399	Overflytting til Grunnskolelærer 1-7 samlingsbasert, - 4 studieår	0	8	11	3
4350	PPU, språkdidaktikk, heltid	5	14	33	19
4364	PPU, Matematikk, heltid	5	8	17	9
4366	PPU, Naturfag, heltid	5	21	23	2
4368	PPU, Samfunnsfag, heltid	15	28	60	32
4370	PPU, KRLE, heltid	5	4	8	4
4372	PPU, Kroppsøving, heltid	15	80	50	-30
4054	Education for Diversity and Sustainable Living	20	2	1	-1
4400	Master in special education - Sustainability, inclusion and participat	0	3	0	-3
4458	Master i digital kommunikasjon og kultur, deltid - Hamar	10	4	0	-4
Totalt		764	1295	1474	179

Totale søkertall for Universitetet i Innlandet april 2025

Fakultet	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Endring i antall	Endring i %
ALB	975	1293	1140	1171	785	843	58	7,39%
AMEK	496	433	300	247	439	-	-	-
DNF	67	396	111	379	170	-	-	-
FTVS						778	169	27,75%
HHS	5585	6801	6953	7291	7473	7237	-236	-3,16%
HSV	4222	4437	4548	4406	5079	4952	-127	-2,5%
LUP	2683	2954	2370	1967	2101	2292	191	9,09%
Sum	14028	16314	15422	15461	16047	16102	55	0,34

For spørsmål eller andre statistikker ta kontakt med:

Opptaksleder Elisabeth Nikolaisen: elisabeth.nikolaisen@inn.no



Arkivsak-dok. 25/04073-3
Saksbehandler Håkon Rønnes
Saksansvarlig Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
17.06.2025

DELÅRSREGNSKAP OG VIRKSOMHETSRAPPORT FOR 1. TERTIAL 2025

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar delårsregnskap og virksomhetsrapport for 1. tertial 2025 til orientering.

Sammendrag:

Delårsregnskapet, som rapporteres til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) innen 01. juni, avgis administrativt med rektors signatur på ledelseskomentarene, og ligger tilgjengelig på nettsiden til DBH (https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/okonomi/statistikk-side/13.1?undermeny=okonomi_regnskapoppsett).

INN hadde et positivt resultat per 30.04.25 på kr 10,5 mill., hvorav BFV hadde et resultat på kr 7,8 mill. og BOA-O et resultat på kr 2,6 mill. Resultatforbedringen skyldes i stor grad tiltak for å tilpasse seg endrede økonomiske rammebetingelser, som blant annet innebærer restriktiv politikk mht. ansettelser og reduksjon i andre driftskostnader.

Tabell 3. Resultat per 1. tertial 2025.

	Per 30.04.2025		
	Regnskap	Budsjett	Avvik
BFV	7 844	-1 615	9 459
BOA	2 648	2 128	520
Periodens resultat	10 492	513	9 979

Tall i 1 000,-

Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

Vedlegg:

1. Virksomhetsrapport for 1. tertial 2025
2. Ledelseskomentarer til delårsregnskapet for 1. tertial 2025



Foto: Karen-Ingrid Fryjordet

Virksomhetsrapport 1. tertial 2025

iNN Universitetet
i Innlandet

Virksomhetsrapport per 30.04.2025 (1. tertial) rapporterer status for Universitetet i Innlandet innen områdene økonomi, HR og forskning.

Tabell 1 viser en oversikt over forkortelser benyttet i dokumentet.

Tabell 1. Forkortelser/begreper benyttet i dokumentet.

UA	Universitetsadministrasjonen
ALB	Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi
LUP	Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk
HSV	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
FTVS	Fakultet for film, tv og spill
HHS	Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
AØB	Ph.d. i Anvendt økologi og bioteknologi
INTOP	Ph.d. i Innovasjon og tjenesteyting – offentlig og privat
AUD	Ph.d. i Audiovisuelle medier
PROFF	Ph.d. i Profesjonsrettede lærerutdanningsfag
BUK	Ph.d. i Barn og unges oppvekst, deltakelse og kompetanseutvikling
HELVEL	Ph.d. i Helse og Velferd
FILMART	Ph.d. i Kunstnerisk utviklingsarbeid i film og beslektede audiovisuelle kunstformer
FoU	Forskning og utvikling (inkl. kunstnerisk utvikling)
EVU	Etter- og videreutdanning
BFV	Bevilgningsfinansiert virksomhet
BOA-B	Bidragsfinansiert aktivitet
BOA-O	Oppdragsfinansiert aktivitet
Note 8 (N8)	Virksomhetskapi tal opptjent gjennom BOA-O (balanse)
Note 15 (N15)	Avsatte bevilgninger, tilskudd, bidrag og gaver (balanse)

1 Økonomi

Kapittelet beskriver status for universitetets samlede økonomi i 1. tertial 2025, herunder vesentlige avvik mellom regnskap og budsjett, samt prognostisert kapitalutvikling for året.

1.1 Årsbudsjett 2025

Tabell 2 viser at INN har budsjettert med en samlet kapitalbruk på kr 34,7 mill. i 2025. Kr 0,8 mill. av kapitalbruken relaterer seg til supplerende tildelinger INN har mottatt i 2024, men hvor aktiviteten gjennomføres i 2025. Kr 16. mill. er knyttet til avsatt produksjonsinntekt på FTVS. Utover dette er det fakultetene ALB¹, HHS og HSV som budsjetterer med kapitalbruk i 2025.

INN har en midlertidig reduksjon i husleie på Lillehammer og Rena. Det midlertidige handlingsrommet brukes i sin helhet til å bedre resultatet for INN i 2025, men vil på et tidspunkt måtte brukes på leiekostnader når ny leieavtale inngås med en oppgradert og tidsriktig bygningsmasse.

Tabell 2. Årsbudsjett 2025.

Årsbudsjett 2025	
Fordelt bevilgning	1 489 540
Andre inntekter	365 289
Investeringer	- 45 760
Lønnskostnader	- 1 274 912
Andre driftskostnader	- 568 017
Budsjettert resultat	- 33 860
Herav budsjettert resultat BFV	- 24 610
Herav budsjettert resultat BOA	6 750
Bruk av avsatt produksjonsinntekt FTVS*	- 16 000
Bruk av kapital N15, del III	- 833
Budsjettert kapitalbruk	- 34 693

Tall i 1 000,-

1.2 Resultat per 1. tertial

INN hadde et positivt resultat per 30.04.25 på kr 10,5 mill., hvorav BFV hadde et resultat på kr 7,8 mill. og BOA-O et resultat på kr 2,6 mill. Resultatforbedringen skyldes i stor grad tiltak for å tilpasse seg endrede økonomiske rammebetingelser, som blant annet innebærer restriktiv politikk mht. ansettelser og reduksjon i andre driftskostnader.

Tabell 3. Resultat per 1. tertial 2025.

	Per 30.04.2025		
	Regnskap	Budsjett	Avvik
BFV	7 844	-1 615	9 459
BOA	2 648	2 128	520
Periodens resultat	10 492	513	9 979

Tall i 1 000,-

Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

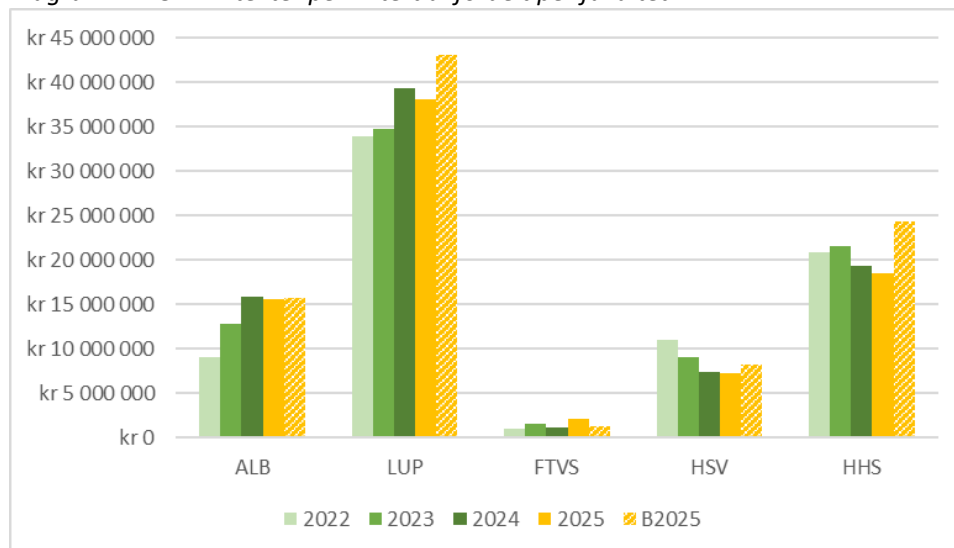
¹ Alle resultatenheter ved INN har, med unntak av ALB, budsjettert med en positiv kapitalbeholdning ved utgangen av 2025. Styret vedtok ifm. styresak om årsplan- og budsjett (HS 43/24) at institusjonsnivået dekker inntil det budsjetterte kapitalbehovet (kr 12,7 mill.) ved ALB for 2025.

Driftsinntekter

INN hadde per 1. tertial kr 642,8 mill. i driftsinntekter, noe som er kr 9,9 mill. lavere enn budsjett.

Per 1. tertial var inntekter fra den eksterntfinansierte virksomheten (BOA-O og BOA-B) på kr 81,9 mill., en nedgang på kr 1,5 mill. sammenlignet med samme periode i 2024. Budsjetterte BOA-inntekter var per 1. tertial på kr 94,7 mill.

Diagram 1. BOA-inntekter per 1. tertial fordelt per fakultet.



Tall i 1 000,-

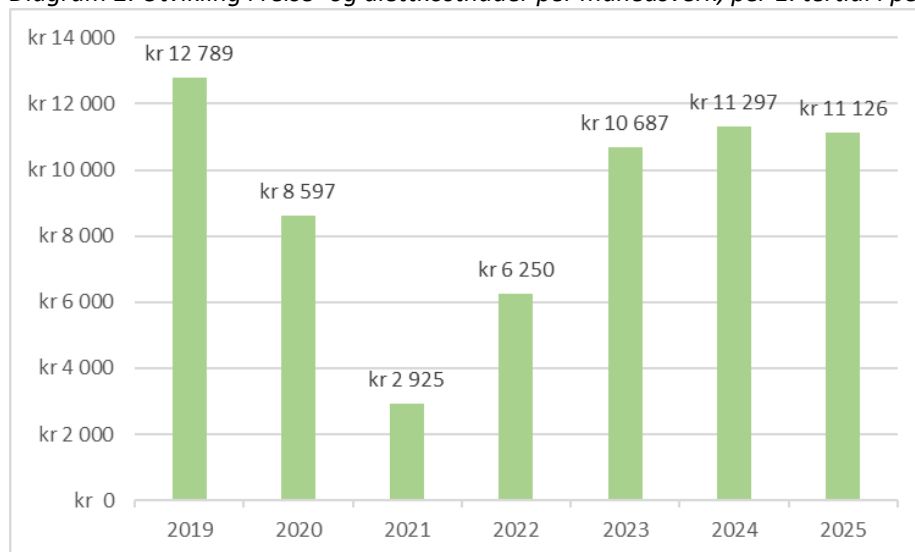
Det er en prinsippendring knyttet til klassifisering av inntekter, der inntekter som tidligere har vært klassifisert som BOA, nå klassifiseres som supplerende tildeling (bevilgning). Prinsippendringen er ikke justert i årsbudsjettet, noe som forklarer noe av avviket mellom faktiske og budsjetterte inntekter ved LUP.

Driftskostnader

INN hadde per 1. tertial kr 632,3 mill. i driftskostnader, som er kr 19,8 mill. lavere enn budsjettert. Avviket mot budsjett skyldes, som beskrevet over, lavere lønnskostnader som følge av restriktiv ansettelsespolitikk, samt reduksjon og forskyvning av andre driftskostnader.

Diagram 2 viser utviklingen i reise- og diettkostnader per månedsverk, per 1. tertial i perioden 2019-2025. Dersom man sammenligner 2024 og 2025 med «normalåret» 2019, uten påvirkning av koronapandemien, viser diagrammet en nedgang per månedsverk. Tallene i diagrammet er ikke prisjustert, slik at nedgangen i realiteten er større enn søylene tilsier. INN har i handlingsplan for bærekraft satt en ambisjon om å redusere CO2-utslipp fra reiser med 30 % per årsverk innen 2030 sammenlignet med 2019. Transport med bil er i stor grad på nivå med tidligere år, mens flyreiser, spesielt internkontinentale, har økt noe siden 2019. Det er likevel en nedgang i 2024 (siste rapporteringstidspunkt) sammenlignet med 2023. Det er likevel lite som tyder på at det har vært vesentlige endringer i ansattes reisevaner.

Diagram 2. Utvikling i reise- og diettkostnader per månedsverk, per 1. tertial i perioden 2019-2025.



Tallene er ikke prisjustert.

1.3 Prognose og kapitalutvikling

Prognostisert kapitalbruk for 2025 er kr 28,8 mill. Det betyr at INN vil bruke kr 5,9 mill. mindre kapital enn budsjettert. Prognoseforbedringen skyldes i stor grad at institusjonen har iverksatt tiltak for å tilpasse seg endrede rammebetingelser. Til tross for besparelsene er INN avhengig av å gjennomføre større tiltak som vil sikre faglig og økonomiske bærekraft på lengre sikt.

Tabell 4. Prognostisert kapitalendring per fakultet.

Fakultet	IB 2025	Budsjettert kapitalendring N15 og N8	Prognostisert kapitalendring N8 og N15	Prognostisert UB 2025
ALB	-2 436	0	0	-2 436
LUP	26 779	162	2 600	29 379
HSV	40 838	-22 155	-22 105	18 733
HHS	18 157	-12 000	-11 100	7 057
FTVS	24 760	-16 000	-14 500	10 260
UA	96 651	15 300	16 300	112 951
INN	204 749	-34 693	-28 805	175 944

Tall i 1 000,-

Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

IB=inngående balanse, UB=utgående balanse.

ALB får dekket budsjettert underskudd på kr 12,7 mill. fra institusjonsnivået. Det er hensyntatt i prognosen over.

Dersom utgående balanse ved årets slutt blir som prognostisert vil INN ha en total kapitalavsetning på kr 175,9 mill. Avsetninger i N15 del I og III, som ikke er øremerket investeringsformål, er prognostisert til kr 61,6 mill., tilsvarende 4,1 % av bevilgningen. Det er i 2025 satt av kr 20 mill. til omstillingstiltak. Det er usikkert hvilke omstillingstiltak som blir iverksatt og på hvilket tidspunkt midlene vil bli anvendt. Eventuell utsettelse av bruk av midlene vil gi en positiv prognoseendring.

Tabell 5. Prognostisert kapitalavsetning per 31.12.2025.

INN Avsetning	Prognostisert UB 2025			% av bevilgning		
	N15	N8	Sum	N15	N8	Sum
Fri kapital	59 328	88 165	147 493	4,0 %	5,9 %	9,9 %
Avsatt til investeringsformål	26 150	-	26 150	1,8 %	0,0 %	1,8 %
Kapital med bindinger	2 301	-	2 301	0,2 %	0,0 %	0,2 %
Sum	87 779	88 165	175 944	5,9 %	5,9 %	11,8 %

Tall i 1 000,-

N15 består av Note 15, del I og III.

2 HR

Kapittelet beskriver status på månedsverk- og kompetanseutvikling per 30.04.2025, og på sykefravær per 1. kvartal.

2.1 Årsverksutvikling

Per 30.04.25 hadde INN 1 241,4 månedsverk, som er 18 månedsverk færre enn budsjettert på samme tidspunkt. Avviket skyldes i stor grad ulike tiltak for å imøtekomme de økonomiske utsiktene fremover, som blant annet innebærer en mer restriktiv politikk mht. ansettelser og erstatning av medarbeidere. Ledere skal ved vakanser gjøre en kritisk vurdering av konsekvenser ved å la stillinger stå ledig, herunder hva som kan gjøres innenfor eget ansvarsområde, hvilken kompetanse som er tilgjengelig, samt muligheter for omprioriteringer og endringer i oppgaveportefølje og fordeling mellom medarbeidere.

Tabell 6 sammenligner budsjetterte og faktiske månedsverk per fakultet/enhet for april 2025. Tilnærmet alle enheter har færre årsverk enn budsjettert, med unntak av ALB, noe som primært er eksternfinansierte prosjekter ved fakultetet.

Tabell 6. Faktiske mot budsjetterte månedsverk per 30.04.2025.

Fakultet	Budsjetterte månedsverk per april	Faktiske månedsverk per april	Avvik
ALB	104,2	111,0	6,8
LUP	267,7	266,3	- 1,4
HSV	199,7	198,5	- 1,1
FTVS	105,6	101,7	- 3,8
HHS	236,8	230,8	- 6,0
UA	263,6	253,5	- 10,1
KD-Rekruttstillinger	81,9	79,5	- 2,4
INN	1 259,4	1 241,4	- 18,0

Tabell 7 viser utviklingen i antall bemannede månedsverk fra oktober 2018 til april 2025, fordelt på fakultet, UA og rekrutteringsstillinger (KD-hjemler). Tabellen viser en økning på 241 månedsverk fra oktober 2018. Sammenligner man med oktober 2022 er det en nedgang på 64 årsverk. Nedgangen er størst i midlertidige ansettelser/vikarer.

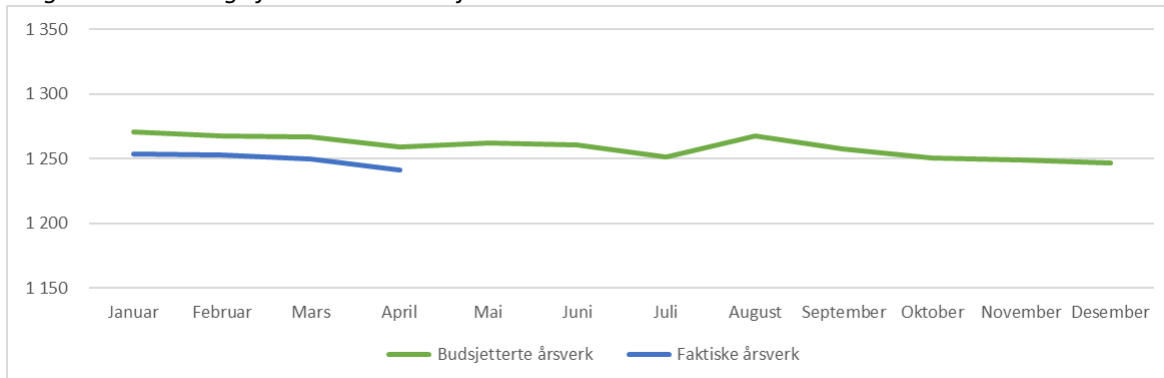
Tabell 7. Utvikling i antall månedsverk for fakulteter, UA og rekrutteringsstillinger.

Fakultet	okt.18	okt.21	okt.22	okt.23	okt.24	apr.25	Endring okt. 18 til apr. 25
ALB	70	84	95	103	113	111	41
LUP	196	270	286	279	269	266	70
HSV	187	200	219	207	204	199	12
FTVS	73	104	100	106	100	102	29
HHS	149	238	248	249	231	231	82
UA	249	258	260	255	256	254	5
KD-Rekruttstillinger	76	75	97	97	88	80	4
INN	1 000	1 229	1 305	1 296	1 261	1 241	241

25,6 årsverk tilhørende Senter for livslang læring (SELL) ble flyttet fra UA til LUP og HHS i 2021 (12 til LUP og 13,6 til HHS).

Diagram 3 viser utviklingen i faktiske månedsverk sammenlignet med budsjetterte månedsverk i 2025, hvor effekten av innsparinger kommer tydelig frem.

Diagram 3. Utvikling i faktiske mot budsjetterte månedsverk.



Tabell 8 viser utvikling i antall månedsverk fra oktober 2018 til april 2025 fordelt på stillingsgrupper.

Tabell 8. Utvikling månedsverk fordelt på stillingsgrupper.²

Stillingsgruppe	okt.18	okt.21	okt.22	okt.23	okt.24	apr.25	Endring okt. 18-apr.25
Undervisning og forskerstillinger eks stip. (UN1 og 2)	506	656	690	679	658	655	149
Stipendiat	92	99	131	135	128	119	27
Faglig-administrative lederstillinger (UN3)	35	33	34	33	34	32	-
Andre UFF-stillinger (UN4)	8	10	11	10	11	11	3
Støttstillinger for UFF (ST1-3)	56	65	64	65	68	72	16
Teknisk-administrative stillinger (AD1-3)	303	367	375	373	362	352	49
INN	1000	1229	1 305	1 296	1 261	1 241	241

Inndelingen er basert på stillingskoder i Database for høgere utdanning (DBH):

<https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

2.2 Kompetanseutvikling

INN har satt et ambisjonsnivå for andel førstestillinger på 72 % i løpet av 2025. Per april 2025 var andel førstestillinger 70,7 %, mot budsjettert andel på 71,1 %.

Diagram 4 viser endring og fordeling i kompetansesammensetning for faglige årsverk de siste årene. Andel førstekompetanse har siden oktober 2018 økt med 12,2 prosentpoeng. Det har vært en nedgang i faglige stillinger under førstestillingsnivå på ca. 74 årsverk, og en økning i stillinger på førstestillingsnivå med ca. 73 årsverk. Universitetet viderefører den restriktive oppfølgingen av retningslinjer for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, hvor hovedregelen er ansettelse på førstestillingsnivå, i tillegg til intern kvalifisering.

² I tabell 8 inkluderes alle stipendiater – uavhengig av finansieringskilde.

Diagram 4. Utvikling i antall faglige årsverk og andel førstestillinger i INN (ekskl. stipendiater).

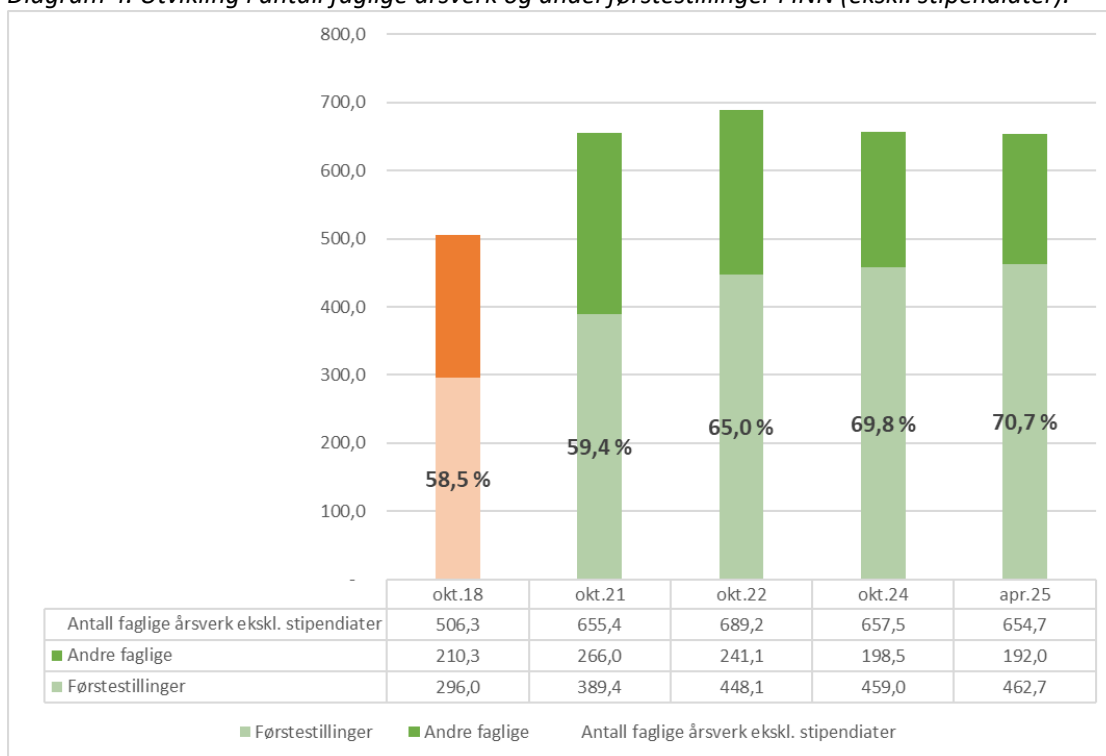
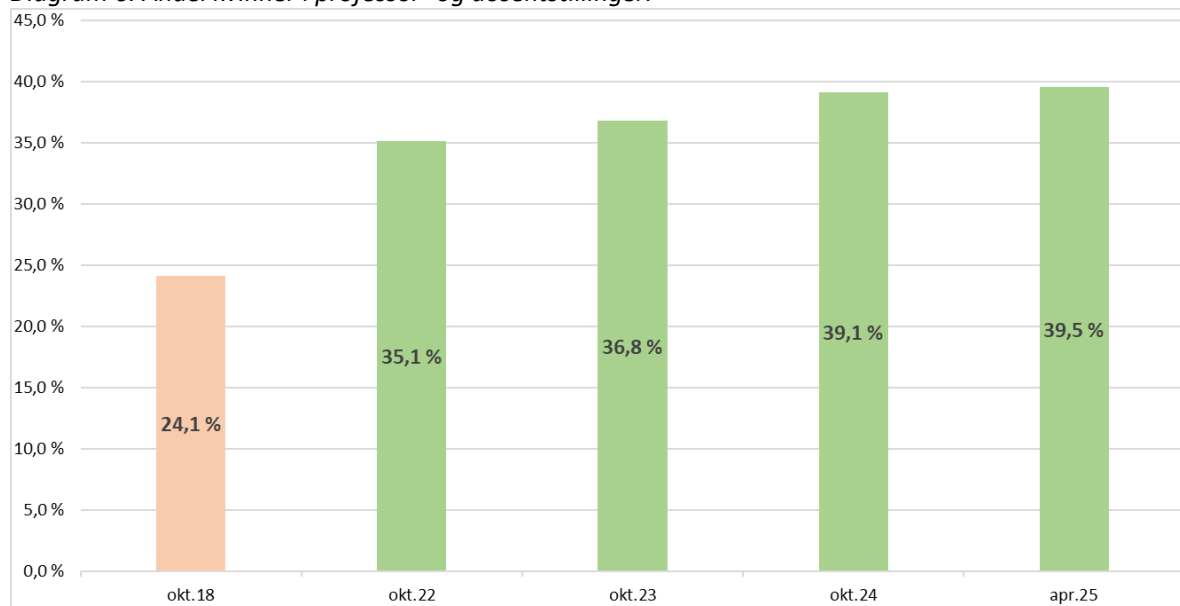


Diagram 5. Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings- og forskerstillinger per fakultet.



Andelen kvinner i professor- og dosentstillinger var per 30.04.25 på 39,5 %, jf. diagram 6, noe under ambisjonen på 42 %. Videre arbeid med å øke andel kvinner i faglige toppstillinger er forankret i INN's Handlingsplan for likestilling og mangfold, og er en integrert del av arbeidet med å øke første- og toppkompetanse i INN.

Diagram 6. Andel kvinner i professor- og dosentstillinger.



2.3 Andre nøkkeltall

Midlertidighet

Andelen midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, administrative stillinger og støttestillinger til undervisning og forskning var per 30.04.25 på 7,6 %. Tabell 9 viser at det har vært en nedgang i andel midlertidige stillinger i INN, i tråd med politiske signaler, og at universitetet har god kontroll på utviklingen.

Disse stillingskategoriene³ inngår i beregningen:

- Undervisnings- og forskningsstillinger (UN1)
- Bibliotekstillinger (ST1)
- Ingeniører (ST2)
- Tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling (ST3)
- Administrative stillinger (AD2)

Tabell 9. Utvikling i andel midlertidige stillinger.

Fakultet	okt.18	okt.21	okt.22	okt.23	okt.24	apr.25
ALB	12,3 %	16,6 %	19,4 %	16,8 %	20,0 %	17,3 %
LUP	22,4 %	17,3 %	11,3 %	10,3 %	8,8 %	9,1 %
HSV	12,1 %	14,3 %	10,1 %	5,7 %	4,6 %	4,9 %
FTVS	13,6 %	15,2 %	8,5 %	15,2 %	12,9 %	13,4 %
HHS	10,1 %	14,6 %	7,1 %	7,7 %	4,9 %	5,0 %
UA	9,9 %	5,7 %	6,0 %	4,2 %	6,0 %	3,0 %
INN	13,9 %	13,9 %	9,7 %	8,9 %	8,1 %	7,6 %

³ Kategorisering av stillinger i DBH: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

Sykefravær

Diagram 7 viser det totale sykefraværet i INN per 1. kvartal i perioden 2020-2025. Sammenligner man tallene fra 1. kvartal 2025 med tallene fra 1. kvartal i 2024, er det en nedgang i det totale sykefraværet fra 5,23 % til 5,10 %. Det er det legemeldte fraværet som har gått ned fra 4,33 % til 3,99 %. Det egenmeldte fraværet hadde en økning fra 0,90 % til 1,11 %.

INN har et måltall på 4 % for det totale sykefraværet. Statistikken for perioden viser et sykefravær som ligger mellom 4,30 % og 5,61 %, hvor fraværet i snitt er høyest i 1. og 4. kvartal.

Tall fra NAV viser et totalt sykefravær for vår sektor på 5,8 % i 1.kvartal 2025. Det totale sykefraværet i Norge ligger på 6,7 % fra til 1. kvartal 2025.

Diagram 7. Totalt, legemeldt og egenmeldt sykefravær per 1. kvartal (i %).

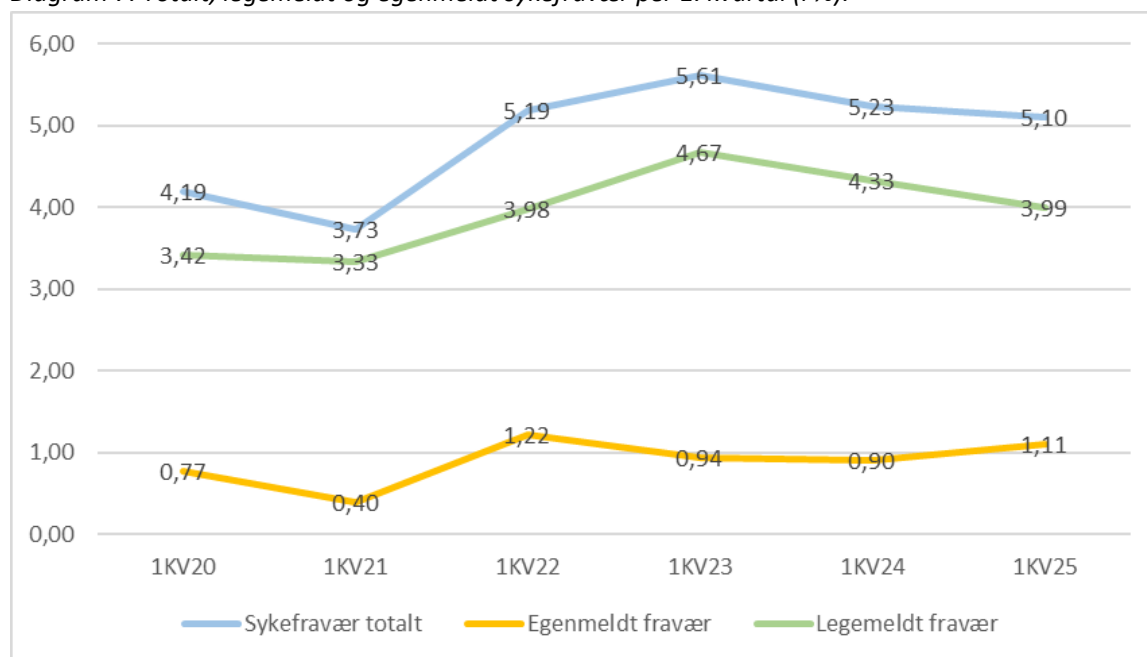


Diagram 8 viser utvikling av sykefravær per fakultet og for UA per 1. kvartal for perioden 2023-2025. Stolpediagrammet viser fordelingen mellom legemeldt (mørkegrønn) og egenmeldt sykefravær (lysegrønn).

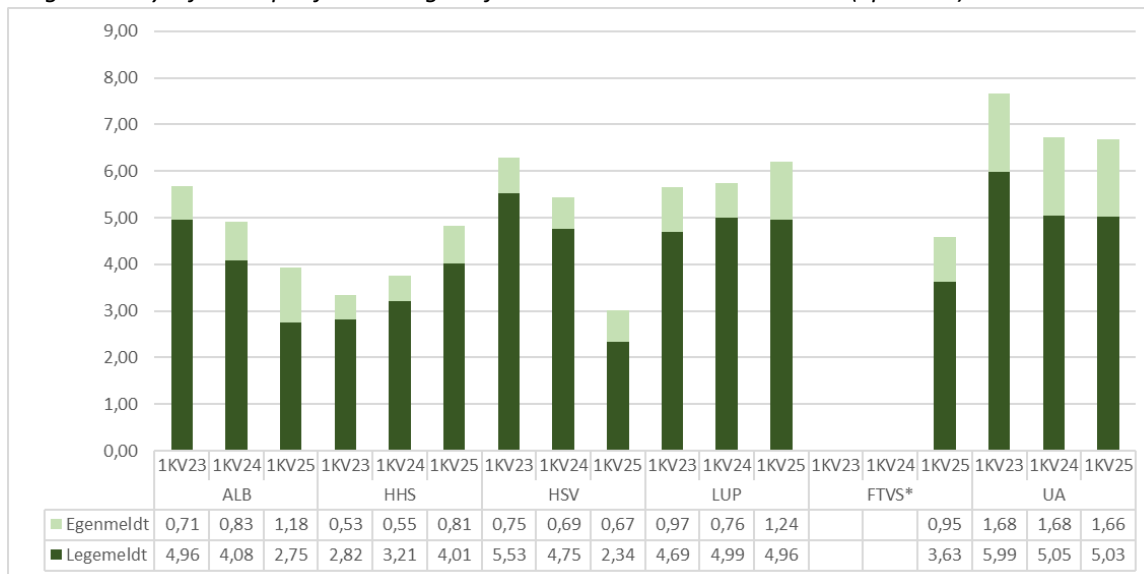
Det er variasjoner mellom resultatenhetene i INN, hvor noen har lavere sykefravær enn tidligere år, mens andre har en økning. Det er store variasjoner i enhetenes størrelse, som må tas i betraktning når man ser på utviklingen.

Enkelte enheter med høyt sykefravær følges særskilt opp over tid. Oppfølging er knyttet til lederopplæring, herunder tilrettelegging, systematikk og gjennomføring av samtaler. Det er også lagt vekt på involvering av vernetjenesten i arbeidsmiljøarbeidet.

Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) har kontinuerlig sykefravær som tema der sykefraværstatistikk aktivt brukes. Ledere og vernetjenesten er sentral i drøftingene. HAMU har jevnlig fokus på arbeidsmiljøutvikling og inviterer enheter inn til å snakke om sitt arbeid.

Som ledd i systematisk HMS-arbeid skal ledere sikres opplæring og verktøy for å kunne følge opp medarbeidere. Sykefraværsoppfølging er jevnlig tema i LIP-møter. Tematikken er også tett koblet til Miljøfyrtårn-sertifisering og HMS-opplæring.

Diagram 8. Sykefravær per fakultet og UA for 1. kvartal i årene 2023-2025 (i prosent).



*Det finnes ikke tall for foregående år for fakultetet FTVS.

3 Forskning

Kapittelet gir en status på søknadsaktivitet, ph.d.-kandidater og åpen forskning og publisering ved INN per 1. tertial.

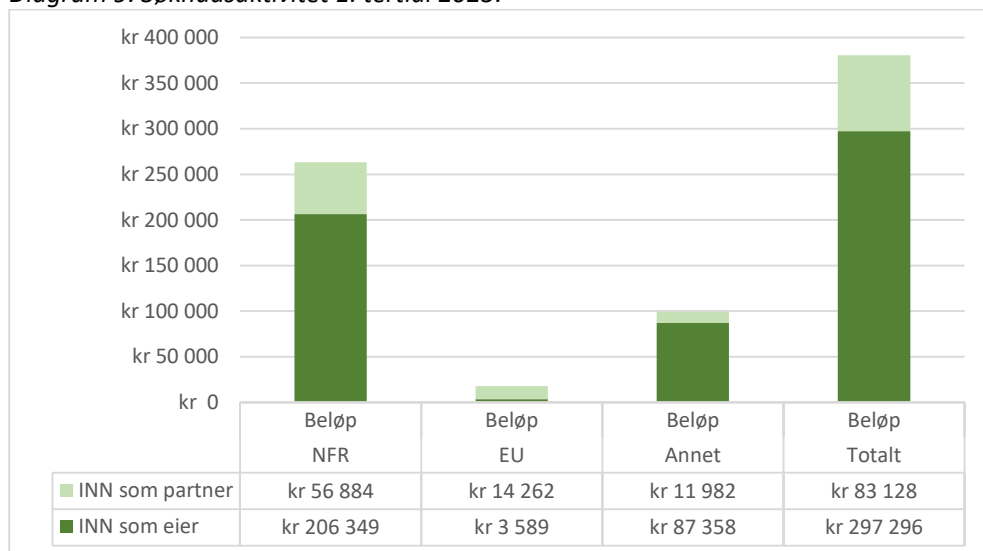
3.1 Søknadsaktivitet per 1. tertial

Søknadsaktiviteten ved INN har styrket seg i 2025 sammenliknet med 2024. I 2024 sendte INN 84 søknader i første tertial (kr 242,9 mill.), i 2025 økte antall søknader sendt til 132 (kr 380,4 mill.). Det er særlig søknadsaktivitet rettet mot Forskningsrådet som har styrket seg, og fordelingen mellom å ta en rolle som samarbeidspartner eller prosjektleder er henholdsvis 45 % og 55 %.

Diagram 9 viser INNs totale søknadsaktivitet oppgitt i kroner søkt til INN, fordelt på hvilken rolle INN har i de ulike prosjektsøknadene. Tabell 10 viser antall søknader og status. Fremstillingen viser en stor forsknings- og søknadsaktivitet ved INN, hvor det totalt er blitt sendt 132 søknader for til sammen kr 380 mill. til INN.

Om lag halvparten av prosjektsøknadene har i 1. tertial gått til Forskningsrådet, samtidig viser tabell 10 at andre finansieringskilder er viktige. Særlig Miljødirektoratet er en viktig kilde til finansiering av forskning på ALB. EU som finansieringskilde inkluderer i denne fremstillingen også Erasmus+.

Diagram 9. Søknadsaktivitet 1. tertial 2025.



Beløp i 1000,-

Tabell 10. Status for søknader sendt 1. tertial 2025.

Per 30.04.2025	Søknadssum til INN	Søknader sendt	Søknader til vurdering	Søknader med tilslag	Søknader avslått
NFR (eier)	kr 206 349	37	34	2	1
NFR (partner)	kr 56 884	30	30	0	0
EU (eier)	kr 3 589	3	3	0	0
EU (partner)	kr 14 262	13	13	0	0
Annet (eier)	kr 87 358	35	23	8	4
Annet (partner)	kr 11 952	14	12	1	1
Totalt	kr 380 394	132	115	11	6

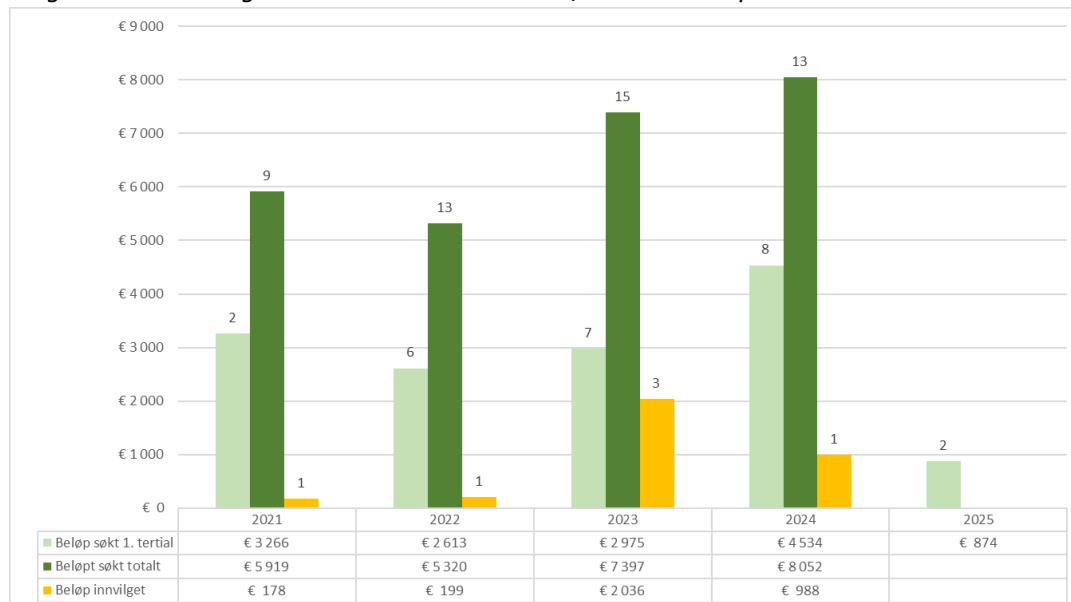
Beløp i 1000,-

Horisont 2020/Horisont Europa

Diagram 10 viser INNs søknadsaktivitet til EUs rammeprogrammer for forskning og innovasjon. Dette inkluderer alle søknader hvor INN deltar som partner, med INNs andel av søkt beløp og antall prosjekter. Søknadsaktiviteten har de siste årene vist en stigende trend i antall søknader, etter at det ble sendt kun tre i 2020. Diagrammet viser også tilslag på søknader (gruppering gjort iht. søknadsår). INN deltar i til sammen to Horisont Europa-prosjekter søkt i perioden. I 2024 fikk INN tilslag på en søknad som koordinator, i tillegg fikk en søknad til ERC starting grant tildeling. Tilslagsprosenten for søknader til Horisont Europa er ved utgangen av første tertial på 14,6 %. Søknadene sendt i 2025 er til vurdering.

Kvalitet i søknader er viktig og noe INN vektlegger i sitt søknadsarbeid. De fleste søknader INN sender er over terskelverdi, til tross for dette er det behov for å øke kvaliteten på alle søknader betraktelig for å få økt gjennomslag.

Diagram 10. Utvikling i søknader til Horisont 2020/Horisont Europa.



Beløp i 1000,- (€).

3.2 Ph.d.-stipendiater og disputaser

INN har til sammen seks ph.d.-programmer, hvorav fem med fortsatt opptak. Fire er godt etablerte: INTOP, AØB, PROFF og BUK. I 2022 fikk INN i tillegg godkjent to nye programmer: HELVEL og FILMART. BUK vil fases ut ved at det ikke tas opp flere kandidater til programmet og erstattes av HELVEL som ph.d.-program på HSV.

Rekruttering

Per 30. april 2025 var det totalt 217 registrerte kandidater på INNs ph.d.-programmer, hvilket er en økning med 5 kandidater fra 30.04.2024⁴. Ph.d.-kandidatene er finansiert av bevilgningen fra KD (EGEN), av Forskningsrådet (NFR) eller av andre virksomheter/midler (ANNEN). Sistnevnte består av

⁴ Foreløpige tall, da endelig oppdatering og kontroll av data i FS (felles studentsystem) gjøres ifm. rapportering til DBH når året er omme

kandidater finansiert av virksomheter som Sykehuset Innlandet, stiftelser og Innlandet fylkeskommune.

Det er vekst i opptak til programmene, og det er en positiv utvikling i retning av en større andel eksternt finansierte ph.d.-kandidater. Diagram 11 viser antall registrerte ph.d.-kandidater per 30.04.2025, fordelt per program og finansieringskilde⁵.

Diagram 11. Antall aktive ph.d.-kandidater (studenter) på INNs programmer per 1. tertial.

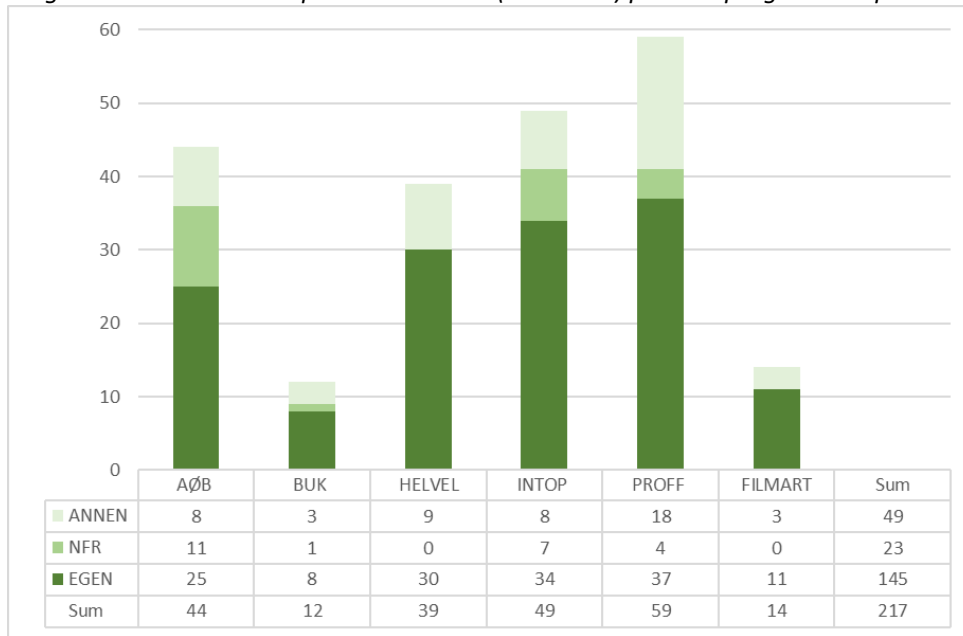
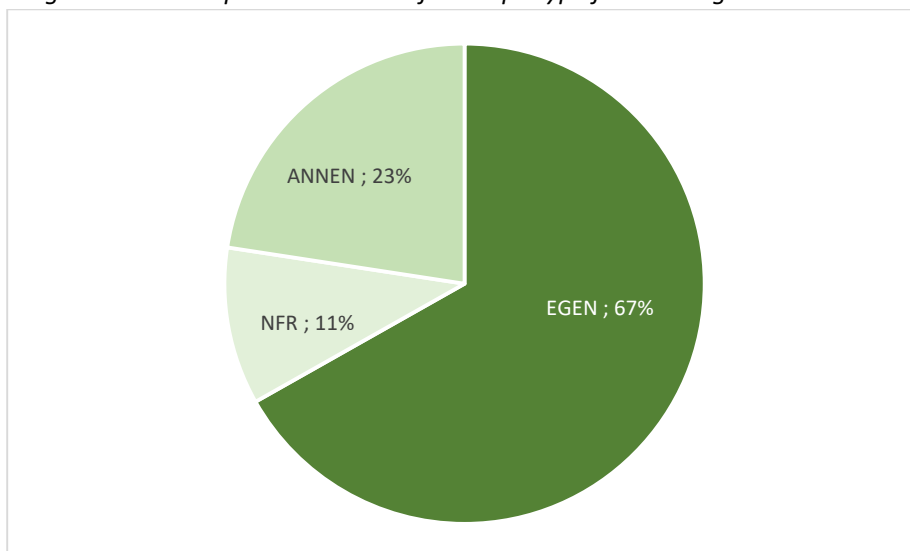


Diagram 12 viser andel ph.d.-kandidater fordelt på type finansiering. INN har en vesentlig andel finansiert over egen bevilgning.

Diagram 12. Andel ph.d.-kandidater fordelt på type finansiering.

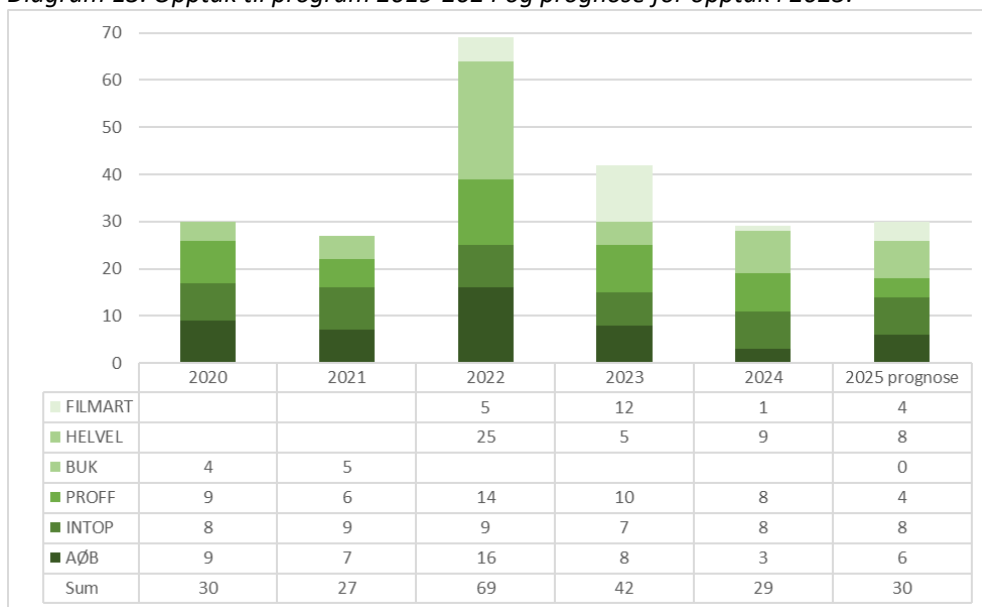


⁵ I motsetning til kap. 2 (HR), som viser antall månedsverk/årsverk ansatt i INN, telles her alle kandidater som er tatt opp på INNs ph.d.-programmer – uavhengig av hvor de er ansatt og i hvilken stillingsprosent.

INN har hittil i år tatt opp 12 kandidater til sine ph.d.-programmer, hvorav 2 til FILMART, 2 til HELVEL, 4 til PROFF og 4 til INTOP.

Diagram 13 viser antall kandidater som er tatt opp på universitetets ph.d.-programmer i perioden 2020- 2024, samt prognose for 2025.

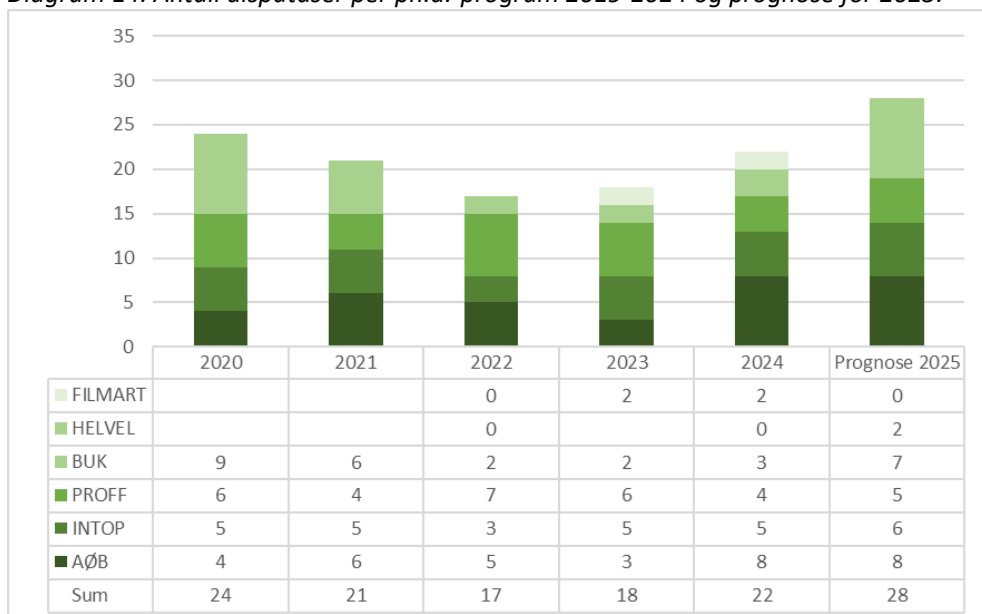
Diagram 13. Opptak til program 2019-2024 og prognose for opptak i 2025.



Disputaser

I første tertial er det avholdt 7 disputaser, 1 på hver av programmene HELVEL, PROFF og INTOP, samt 4 på BUK. Alle programmene har flere avhandlinger til bedømmelse, og om prognosen inntreffer vil PROFF, INTOP og AØB innfri kravet om 15 disputaser i perioden 2023-2025. Overgangen fra BUK til HELVEL gir en forskyvning av antall disputaser ut i tid.

Diagram 14. Antall disputaser per ph.d.-program 2019-2024 og prognose for 2025.



Gjennomføring

Endelige tall for 2024 viser at andelen av INNs ph.d.-kandidater som gjennomførte innen seks år var på 76,92 %, godt over det nasjonale snittet på 64,02 %. INN vil fortsette arbeidet med å holde gjennomstrømningen oppe.

Åpen forskning og publisering

I 2024 stod INNs ansatte for 853 publikasjoner som utgjorde 783,52 publiseringspoeng. Dette er 110 publikasjoner og 71,69 poeng mer enn året før. Med dette har INN nådd målet om i snitt ett publiseringspoeng per faglige årsverk, ett år før det som var ambisjonen.

Publiseringstall for 2025 vil bli rapportert i andre og tredje tertial.



Ledelseskommentar til delårsregnskapet for 1. tertial 2025

Regnskapsavleggelsen

Regnskapet er avlagt i samsvar med reglement for økonomistyring i staten, bestemmelser om økonomistyring i staten, statlige regnskapsstandarder (SRS), rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement. Regnskapet gir et riktig bilde av resultatene for 1. tertial 2025 og den økonomiske situasjonen per 30.04.2025.

Universitetet i Innlandet (INN) bekrefter at institusjonens revisor er Riksrevisjonen.

Vesentlige avvik mellom periodisert budsjett og regnskap, inkludert en omtale av den økonomiske driften

Per 30.04.25 hadde INN et positivt resultat av periodens aktiviteter på kr 10,5 mill., mot et budsjettert resultat på kr 0,5 mill., hvilket betyr at universitetet hadde et positivt budsjettavvik på kr 10,0 mill.

INN hadde per 30.04.25 kr 642,8 mill. i driftsinntekter, noe som er kr 17,2 mill. lavere enn i 1. tertial 2024, og kr 9,9 mill. lavere enn budsjettert. Inntekt fra bevilgninger ble kr 1,7 mill. høyere enn budsjettert. Inntekter fra salg, BOA og annen aktivitet ble kr 11,6 mill. lavere enn budsjettert, primært som følge av noe lavere prosjektaktivitet enn forutsatt. Inntektsnedgangen fra 1. tertial 2024 til 1. tertial 2025 kan i all hovedsak tilskrives inntekt fra bevilgninger.

INN hadde per 30.04.25 kr 632,3 mill. i driftskostnader, noe som er kr 10,7 mill. lavere enn i 1. tertial 2024, og kr 19,8 mill. lavere enn budsjettert. Avviket mot budsjett skyldes dels innsparingstiltak for å imøtekomme de økonomiske fremtidsutsiktene, og dels forsinkelse i budsjettert aktivitet for øvrig. Samlede lønnskostnadene gikk ned med kr 0,7 mill. fra 1. tertial 2024 til 1. tertial 2025, mens øvrige driftskostnader gikk ned med kr 10,0 mill.

INN anser den økonomiske driften per 30.04 som tilfredsstillende, men på vei inn i en tid med bevilgningsnedgang er universitetet samtidig i gang med innsparings- og omstillingsgrep for å få langtidsbudsjettet i balanse.

Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet, størrelsen på avsetningene og hva avsetningene planlegges brukt til

Per 30.04.2025 var samlede avsetninger fra KD i Note 15 del I og III kr 105,8 mill., opp fra kr 59,4 mill. per 30.04.2024, dvs. en økning med kr 46,4 mill. Avsetning til investeringer utgjorde per 30.04.2025 kr 54,5 mill. og avsetning til andre formål kr 51,3 mill. Avsetning til andre formål er økt fra kr 31,6 mill. per 30.04.2024, altså en økning med kr 19,7 mill.

Samlet utgjør avsetningene i Note 15 7 % av bevilgningen, hvorav avsetning til investeringer 4 % og avsetning til andre formål 3 %.



Avsetninger til andre formål består primært av internt øremerkede midler til strategiske satsinger og rekrutteringsstillinger i Note 15 del I, i tillegg til ikke-inntektsført bevilgning i Note 15 del III.

INN vurderer at avsetningene per 30.04.2025 er på et hensiktsmessig nivå innenfor de avsetningsreglene som er gitt. Med reduserte rammebetingelser fremover ville en noe høyere kapitalavsetning gitt mer fleksible endringsprosesser, da INN har en høy andel kostnader bundet gjennom lengre forpliktelser i husleieavtaler og ansettelseskontrakter.

Gjennomførte og planlagte investeringer

Avsetning til investeringer er i henhold til investeringsplan vedtatt av universitetsstyret den 12.12.2024.

Per 30.04.2025 er det investert for kr 13,9 mill., mot et budsjett på kr 13,7 mill.

Det er for 2025 budsjettert med investeringer på kr 45,8 mill. Vesentlige investeringer er knyttet til PC og IT-utstyr for ansatte, utstyr til forsknings- og undervisningsarealer, møbler og inventar, infrastruktur og lab-utstyr.

Elverum, 28. mai 2025

Peer Jakob Svenkerud,
Rektor

Signert digitalt



MØTEPROTOKOLL

Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Dato: 06.05.2025 kl. 09:00
Sted: Elverum
Arkivsak: 23/04887

Tilstede: Maren Kyllingstad, Björn Olof Åstrand, Knut Olav Skarsaune, Barbara Zimmermann, Marte Monsen, Hanne Furuheim, Bent Sofus Tranøy, Thor Gjermund Eriksen, Laurence Habib (vara for Marte Kvittum Tangen), Odd Einar Heggdal, Tiril Frisk Vinje

SAKSKART			Side
Godkjenning av innkalling			
Godkjenning av sakskart			
Vedtakssaker			
24/25	23/04887-138	Innkalling og agenda 6. mai 2025	4
25/25	24/08906-10	Ansettelse - Dekan LUP - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	5
26/25	25/03036-3	Endret organisering av Institutt for sosialvitenskap og veiledning	6
27/25	24/07017-17	Ny finansieringsmodell for Universitetet i Innlandet	7
28/25	24/04736-12	Egenvurdering Universitetet i Innlandet	8
29/25	25/03339-1	Årsmelding for Felles redelighetsutvalg ved Universitetet i Sørøst-Norge og Universitetet i Innlandet 2024	9
Diskusjonssaker			
Orienteringssaker			
13/25	25/03305-1	Søkertall pr. 15 april 2025	10
14/25	25/03231-3	Studentombudets årsrapport 2024	10
15/25	25/03291-1	Hovedrapport Studiebarometeret 2024	10
16/25	24/07174-10	Omstillingsprosjektet - orientering til universitets-styret	10



Referatsaker			
7/25	23/04887-126	Protokoll Universitets-styret 05.02.2025	10
8/25	23/04887-132	Protokoll Universitets-styret 06.03.2025	10
9/25	25/02443-1	Justering av styregodtgjørelse for statlige universitet og høyskoler med virkning fra 1. januar 2025	10

Elverum, 06.05.2025

Maren Kyllingstad
Styreleder

**Oppfølgingspunkter:**

Tema	Oppfølging	Tidspunkt
Habilitet	Hvert styremedlem er ansvarlig for å informere om mulige utfordringer knyttet til egen habilitet. Styret tar dette med som et fast punkt i starten av møtene.	
Studiestedsutvikling Blæstad	Styret ber om oversikt over fremtidige investerings- og vedlikeholdsbehov på Blæstad	Høst 2025
Økonomi-utfordring fra og med 2027 herunder konsekvensen av ny finansieringsmodell	Løpende orientering på styremøtene frem til ferdigstillelse av omstillingsprosjektet i mars 2025	Løpende
Presentasjon av alle doktorgradsprogrammene.	Styret ønsker å holde seg orientert om status og utvikling innenfor hvert av doktorgradsprogrammene ved INN. Presentasjoner vil legges til styremøter i 2025	PROFF i september AØB i oktober HELVEL i november INTOP i desember FILMART februar
Fakultetsråd og fakultetsstyre for INN	Styret ønsker en sak om fordeler og ulemper ved fakultetsråd versus fakultetsstyre	Høst 2025
Intern kompetanseheving i INN.		Høst 2025
ARK undersøkelsen	Styret ønsker en presentasjon av ARK undersøkelsen.	Juni 2025

**Rektor orienterer:**

Tidligere rektor ved Høgskolen i Hedmark, Lise Kulbrandstad gikk bort 66 år gammel, den 10. april. Hun har betydd mye for høgskolen og universitetet og vil bli dypt savnet.

Rektor har deltatt i formannskapsmøter våren 2025. Det har vært gode møter med kommunene som viser stor interesse og er opptatt av et godt samarbeid med universitetet.

Administrasjonen har hatt styringsdialoger med alle fakultetene. Styringsdialogene er en gjennomgang av måloppnåelsen til fakultetene.

Videre er det svært gledelig at vi har allerede nå nådd måltallet for publiseringstall for forskning for 2026. Universitetet i Innlandet er nå på 1.00 publiseringspoeng pr årsverk.

Universitetsstyret var samlet til et to timers seminar mandag kveld 5. mai. Tema for seminaret var ny finansieringsmodell og ny arbeidstidsordning.

Fungerende eiendomsdirektør Hans Petter Nyberg orienterte styret kort om studiestedsutvikling på Hamar og Lillehammer før møtet ble åpnet.

24/25 Innkalling og agenda 6. mai 2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	06.05.2025	24/25

Møtebehandling

Møtet var lukket under behandling av vedtakssak 24/25 Ansettelse Dekan – LUP

Orienteringssak 16/25 ble behandlet først av orienteringssakene.

Vedtak

Innkalling og agenda ble enstemmig vedtatt.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

**25/25 Ansettelse - Dekan LUP***Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	06.05.2025	25/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Gunhild Tomter Alstad tilbys åremålsstilling (4 år) som 1475 dekan ved Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk ved Universitetet i Innlandet. Dersom Alstad takker nei, tilbys ansettelsen til Vebjørn Horsfjord.

Møtebehandling

Møtet var lukket under behandling av saken.

Peer Jacob Svenkerud orienterte styret om ansettelsesprosessen til dekan ved LUP.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Gunhild Tomter Alstad tilbys åremålsstilling (4 år) som 1475 dekan ved Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk ved Universitetet i Innlandet. Dersom Alstad takker nei, tilbys ansettelsen til Vebjørn Horsfjord.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]



26/25 Endret organisering av Institutt for sosialvitenskap og veiledning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	06.05.2025	26/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Seksjon for sosialfaglig arbeid og Seksjon for veiledningsstudier, begge ved Institutt for sosialvitenskap og veiledning, slås sammen til én seksjon. Navnet på den nye sammenslåtte seksjonen skal være Seksjon for sosialfaglig arbeid og veiledning. Endringen skal gjelde fra 1. august 2025.

Møtebehandling

Fungerende HR direktør Anne Christel Johnsgaard var til stede under behandlingen av saken.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Seksjon for sosialfaglig arbeid og Seksjon for veiledningsstudier, begge ved Institutt for sosialvitenskap og veiledning, slås sammen til én seksjon. Navnet på den nye sammenslåtte seksjonen skal være Seksjon for sosialfaglig arbeid og veiledning. Endringen skal gjelde fra 1. august 2025.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]



27/25 Ny finansieringsmodell for Universitetet i Innlandet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	06.05.2025	27/25

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret vedtar alternativ 2, som beskrevet i vedlegget, som ny finansieringsmodell for Universitetet i Innlandet, gjeldende fra 01.01.2026.
2. Styret ber rektor om å vurdere justering av finansieringsmodellen når strategi og utviklingsavtale for perioden 2027 og fremover er vedtatt.

Møtebehandling

Økonomidirektør Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk orienterte styret om ny finansieringsmodell.

Rektor fremmet følgende nytt forslag til vedtak.

1. Styret vedtar med virkning fra 01.01.2026 alternativ 2, som beskrevet i vedlegget, som ny finansieringsmodell for Universitetet i Innlandet, *i henhold til gjeldende strategi.*
2. Styret ber rektor å se nærmere på den totale administrative ressursbruken, og fremtidig finansiering av universitetsadministrasjonen i oppfølgingen av det pågående omstillingsprosjektet.

Nytt forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Styret vedtar med virkning fra 01.01.2026 alternativ 2, som beskrevet i vedlegget, som ny finansieringsmodell for Universitetet i Innlandet, i henhold til gjeldende strategi.
2. Styret ber rektor å se nærmere på den totale administrative ressursbruken, og fremtidig finansiering av universitetsadministrasjonen i oppfølgingen av det pågående omstillingsprosjektet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

**28/25 Egenvurdering Universitetet i Innlandet**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	06.05.2025	28/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitets-styret tar utkast til egenvurdering til orientering og ber om at innspillene fra møtet tas med i ferdigstillelsen av dokumentet

Møtebehandling

Prorektor Stine Grønvold innledet og kvalitetsrådgiver Kai Tore Bakke orienterte styret om egenvurderingen av institusjonens systematiske kvalitetsarbeid som sendes til NOKUT 9. mai

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Universitets-styret tar utkast til egenvurdering til orientering og ber om at innspillene fra møtet tas med i ferdigstillelsen av dokumentet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

**29/25 Årsmelding for Felles redelighetsutvalg ved Universitetet i Sørøst-Norge og Universitetet i Innlandet 2024**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	06.05.2025	29/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Årsmelding for 2024 fra redelighetsutvalget for forskning tas til etterretning

Møtebehandling

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Årsmelding for 2024 fra redelighetsutvalget for forskning tas til etterretning

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]



Saknr	Arkivsak	Tittel
13/25	25/03305-1	Søkertall pr. 15 april 2025 Prorektor Stine Grønvold orienterte styret om søkertallene ved INN Styret tar informasjonen om søkertall til orientering
14/25	25/03231-3	Studentombudets årsrapport 2024 Leder for seksjon for studenttjenester Iben Kartell orienterte styret kort om studentombudets årsrapport, i ombudets fravær. Styret tar studieombudets årsrapport til orientering.
15/25	25/03291-1	Hovedrapport Studiebarometeret 2024 Prorektor Stine Grønvold innledet og kvalitetsrådgiver Kai Tore Bakke orienterte styret om studiebarometeret 2024 Styret tar studiebarometeret 2024 til orientering.
16/25	24/07174-10	Omstillingsprosjektet - orientering til universitetsstyret Økonomidirektør Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk orienterte styret om status i arbeidet med omstillingsprosjektet. Rapporten leveres til rektor i slutten av uke 19. Styret tar informasjonen til orientering og ønsker konkrete tiltak med konsekvensvurderinger på styremøte 17. juni.

Saknr	Arkivsak	Tittel
7/25	23/04887-126	Protokoll Universitetsstyret 05.02.2025
8/25	23/04887-132	Protokoll Universitetsstyret 06.03.2025
9/25	25/02443-1	Justering av styregodtgjørelse for statlige universitet og høyskoler med virkning fra 1. januar 2025



Riksrevisjonen

Vår saksbehandler
Iuliana Bahnean 22241288

Vår dato
05.05.2025
Deres dato

Vår referanse
2024/00668-5
Deres referanse

UNIVERSITETET I INNLANDET
Postboks 400 Vestad
2418 ELVERUM

Revisjon av årsregnskapet for Universitetet i Innlandet 2024

Vedlagt følger revisjonsberetningen for Universitetet i Innlandets årsregnskap for 2024.

Riksrevisjonen har revidert virksomhetens årsregnskapsoppstillinger i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon.

Offentliggjøring av revisjonsberetning

Revisjonsberetningen inneholder Riksrevisjonens konklusjon på gjennomført revisjon av årsregnskapsoppstillingene, samt vår uttalelse om "Øvrig informasjon i årsrapporten". Denne revisjonsberetningen omfattes ikke av bestemmelsen om utsatt offentlighet, jf. riksrevisjonsloven (2024) § 7-4.

Revisjonsberetningen skal i samsvar med Bestemmelser om økonomistyring i staten punkt 2.3.3 publiseres på virksomhetens nettsider sammen med årsrapporten.

Etter fullmakt

Tor Digranes
ekspedisjonssjef

Terje Ottesen
avdelingsdirektør

Brevet er godkjent og ekspedert digitalt.

Vedlegg: 1

Liste over kopimottakere:

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Postadresse	Kontoradresse	Telefon	E-post	Nettside	Bankkonto	Org.nr.
Postboks 6835 St Olavs plass 0130 Oslo	Storgata 16	22 24 10 00	postmottak@riksrevisjonen.no	www.riksrevisjonen.no	7694 05 06774	974760843



Vår referanse: 2024/00668-5

Riksrevisjonen

UNIVERSITETET I INNLANDET

Org. Nr.: 918108467

Riksrevisjonens beretning

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert årsregnskapsoppstillingene for Universitetet i Innlandet (INN) for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2024. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusiv kontantstrømoppstilling og noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er 33 878 000 kroner.

Etter Riksrevisjonens mening

- oppfyller årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav,
- gir oppstilling av bevilgningsrapporteringen et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2024, og kapitalposter per 31. desember 2024, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten, og
- gir oppstilling av virksomhetsregnskapet et dekkende bilde av virksomhetens resultat og kontantstrømmer for 2024 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2024, i samsvar med statlige regnskapsstandarder (SRS).

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen*, *instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon (ISSAI-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til lov, instruks og disse standardene er beskrevet nedenfor under Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen. Vi er uavhengige av virksomheten i samsvar med kravene i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 Code of Ethics utstedt av International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAIs etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for informasjonen i årsrapporten. Øvrig informasjon består av ledelseskomentarene (i del VI) og annen øvrig informasjon (del I–V) i årsrapporten. Riksrevisjonens konklusjon ovenfor om årsregnskapsoppstillingene dekker ikke informasjonen i øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapsoppstillingene er det vår oppgave å lese øvrig informasjon i årsrapporten. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapsoppstillingene og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapsoppstillingene, eller hvorvidt den øvrige informasjonen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi

Postadresse	Kontoradresse	Telefon	E-post	Nettside	Bankkonto	Org.nr.
Postboks 6835 St Olavs plass 0130 Oslo	Storgata 16	22 24 10 00	postmottak@riksrevisjonen.no	www.riksrevisjonen.no	7694 05 06774	974760843

har plikt til å rapportere dersom den øvrige informasjonen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at den øvrige informasjonen i årsrapporten:

- er konsistent med årsregnskapsoppstillingene og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende regelverk

Ledelsens, styrets og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet

Ledelsen og styret er ansvarlige for å utarbeide årsregnskapet som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen og styret er også ansvarlige for slik intern kontroll som de finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet og styret har det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig intern kontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapsoppstillingene

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapsoppstillingene som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapsoppstillingene.

Som del av en revisjon i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapsoppstillingene, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige, og om tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapsoppstillingene får indikasjoner på vesentlige brudd på bevilgningsreglementet, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på bevilgningsreglementet.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapsoppstillingene, og hvorvidt årsregnskapsoppstillingene gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Vi kommuniserer med ledelsen og styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen. Vi informerer det overordnede departementet om funn og svakheter.

Oslo, 05. mai 2025

Etter fullmakt

Tor Digranes
ekspedisjonssjef

Terje Ottesen
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt.

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.



Universitetet i Innlandet
Postboks 400
2418 ELVERUM

Deres ref

Vår ref
24/5458-

Dato
4. juni 2025

Etatsstyring 2025 – endelig tilbakemelding til Universitetet i Innlandet

Vi viser til etatsstyringsmøtet 15. mai 2025.

Vedlagt er departementets endelige skriftlige tilbakemelding. Departementet forventer at institusjonen setter i verk nødvendige tiltak for å følge opp tilbakemeldingen.

Med hilsen

Charlotte Rustad (e.f.)
konst. avdelingsdirektør

Erling H. Dietrichson
fagdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Riksrevisjonen

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling

Saksbehandler
Erling H.
Dietrichson
22 24 75 53



Etatsstyring 2025

Tilbakemelding til Universitetet i Innlandet

Dato og versjon:

3. juni 2025, endelig

Overordnet vurdering av resultater

INN er tydelig regionalt forankret og har en viktig oppgave i å sikre nødvendig kompetanse til regionen. Institusjonen har lagt mye arbeid i å oppnå universitetsstatus, og kan vise til god økning i publisering og tegn til at det kan forventes stabilt bedre resultater innen ekstern finansiering fra Forskningsrådet og EU. Framover blir det viktig at universitetet bygger videre på disse resultatene. INN bør gjennom sine prioriteringer balansere hensynene til både høy internasjonal kvalitet i forskningen, utdanning av høy kvalitet spesielt i profesjons- og yrkesrettede utdanninger og rollen som kompetanseinstitusjon i regionen.

Universitetet har mye kontakt og samarbeid med ulike aktører i regionen, og redegjør grundig for ytterligere planer om samspill og samhandling. Kunnskapsdepartementet ser fram til å følge videre utvikling, og oppfordrer til en aktiv holdning også framover. INN bør gjøre tydelige prioriteringer der samlet nytte for universitetet og regionen bør vektlegges mer enn antall aktiviteter det igangsetter.

Måloppnåelse på utviklingsavtalen

Utviklingsavtalen som styringsverktøy

Årsrapporten inneholder noen gode oppsummeringer med vurderinger av måloppnåelse. Departementet oppfordrer til at INN i kommende årsrapporter, legger enda mer vekt på vurderinger, og mindre på ren rapportering av aktiviteter.

Mål 1 – Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet

Universitetet har lyktes med å øke publiseringen uten at økt volum ser ut til å ha gått ut over kvaliteten. INN vil framover jobbe mer for å lyktes med ekstern finansiering av forskningsaktiviteten, synliggjøre kunstnerisk utviklingsarbeid og gjennom samarbeidsarenaer med arbeids- og samfunnsliv gripe muligheter til økt kommersialisering av forskningsresultater og samarbeid med lokalt arbeidsliv. Universitetet erkjenner at det ligger bak målsettingene om åpent tilgjengelig forskning, men vil fortsette arbeidet for bedring på området. Noen vitenskapelige ansatte er aktive i samfunnsdebatten, men INN vil at flere melder seg på og at studentene også involverer seg og deltar.



Kunnskapsdepartementet

Departementet ser at det har vært gjort mye godt arbeid fram mot oppnåelse av universitetsstatus. I tiden framover er det viktig at universitetet prioriterer slik at det finner en hensiktsmessig balanse mellom å sikre en varig framgang innenfor forskning, samtidig som det ivaretar den sentrale rollen som tilbyder av etterspurte utdanninger regionalt og nasjonalt.

Mål 2 – Forskningsbaserte profesjons- og yrkesrettede utdanninger med høy utdanningskvalitet

Universitetet ønsker i større grad å legge til rette for et bredere studentengasjement. Innføring av studieavgift har gitt nedgang i studenter fra utenfor EU, men ellers vurderer universitetet utviklingen innenfor internasjonalisering som god. Søkertall og antall studenter som møter til studiestart øker, men lærerutdanning har vært et bekymringsområde. Dispensasjon fra nivåkrav i opptaket har gitt styrket rekruttering til sykepleierutdanning, og INNs ambisjon er at tilsvarende også kan fungere for lærerutdanningene. INN følger opp tildelte studieplasser, og legger vekt på å skape bærekraftige studiemiljøer og nå flere studentgrupper og kompetansebehov gjennom å prøve ut ulike studiemodeller. Universitetet arbeider kontinuerlig med porteføljeutvikling for å svare på kompetanse- og kapasitetsbehov i velferdssektorene, samtidig som det legger vekt på å redusere kostnader. INN har samlet miljøene innenfor film, TV og spill i ett fakultet for å skape ytterligere synergier. Blant annet peker INN på mulighetene for å utvikle tverrfaglige satsinger som utforsker AV-fagenes muligheter i pedagogisk- og kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning.

Kunnskapsdepartementet ser det som positivt at INN arbeider kontinuerlig med utvikling av utdanningsporteføljen, både når det gjelder bærekraftige studiemiljøer, kostnader, rekruttering og innretning for å nå ulike grupper og kompetansebehov, særlig for regionen. Dette arbeidet må fortsette. Departementet forventer at årsrapporten for 2025 omtaler erfaringer og eventuelt nødvendig oppfølging for gjennomføring i studier der det er gitt dispensasjon fra nivåkrav i opptaket. For sentrale profesjonsutdanninger er det viktig at flest mulig kvalifiserte søkere får tilbud om studieplass, så lenge dette er forenlig med opprettholdelse av god studiekvalitet, og at universitetet sikrer god studiegjennomføring.

Endringene i departementets finansieringsmodell er ment å ytterligere underbygge både institusjonenes handlingsrom og ansvar for å gjøre strategiske prioriteringer innenfor gjeldende rammer. Departementet oppfordrer INN til å fortsette arbeidet, og har merket seg innspill til departementet på flere områder der det ønsker penger til prioriterte satsinger. I en tid der det er store behov knyttet til forsvar, sikkerhet, demografiske endringer mv. er det likevel avgjørende at institusjonene legger gode planer for å sikre at de viktigste prioriteringene kan realiseres innenfor de til enhver tid gjeldende rammer.

Mål 3 – Pådriver for livslang læring

INN har ambisjon om å være nasjonalt ledende innenfor livslang læring og videreutvikle konsepter i samspill med samfunns- og arbeidsliv. INN samarbeider godt med kommuner, (inter-)kommunale selskaper, fylkeskommune og Forsvaret mv. Universitetet deltar på relevante arenaer nasjonalt og internasjonalt og følger regelverksutviklingen for utvikling av fleksibel utdanning på emne- og delemnenivå (micro credentials). Tanken er at slike tilbud



Kunnskapsdepartementet

kan spille en viktig rolle for INNs portefølje for livslang læring i en region med relativt lavt utdanningsnivå.

Universitetet gjør mye for å nå ut til mange grupper og aktører med høyere utdanning som gir etterspurt kompetanse for landet og regionen. INN gjør gode refleksjoner rundt dilemmaer som kan oppstå når tilgjengelighet og fleksibilitet må vektles opp mot levende miljøer på campus. Departementet har tillit til at universitetet fortsetter å gjøre gode vurderinger for å balansere ulike hensyn.

Mål 4 – En regional kraft i Innlandet, og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst

Departementet ser det som positivt at universitetet tar en aktiv rolle i regionen, reflekterer rundt hvordan det best mulig kan legge til rette for samarbeid, og søker partnerskap med institusjoner i områder med lignende utfordringer og muligheter. Det er også viktig at INN ønsker å bidra til at studenter blir boende i regionen.

Innmeldte saker

Studieplasser

INN viser til satsingsforslag utenfor rammen for 2026 om studieplasser til treårige utdanninger innen krise og beredskap. Universitetet ønsker en dialog om hvordan Kunnskapsdepartementet vurderer muligheten for å øke aktiviteten på dette området.

Departementet mener det er positivt at INN satser på utdanninger som møter studiesøkernes etterspørsel på områder som er viktige for samfunnet. Satsingsforslag fra institusjonene inngår i departementets arbeid med de årlige statsbudsjettene. Hovedprinsippet er at dimensjonering av studieporteføljen i all hovedsak er et spørsmål om prioritering ved institusjonene der institusjonens fortrinn sett opp mot regionale og nasjonale behov må vektlegges.

Finansiering av kunstfaglige utdanninger

Universitetet viser til eget arbeid med å utforme ny intern finansieringsmodell som en oppfølging av den nye modellen på nasjonalt nivå. INN ønsker departementets syn på hvordan institusjonen i dette arbeidet kan ivareta det særlige tilbudet som gis innenfor det kunstfaglige området ved universitetet.

Departementet viser til at justeringene i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler, ikke medførte endret bevilgning for institusjonene. Departementet har tillit til at INN finner en god balanse i sitt arbeid med intern finansieringsmodell og prioriteringer, slik at samlet portefølje i størst mulig grad treffer samfunnsbehovene lokalt, regionalt og nasjonalt.



Andre saker

Universell utforming

Universell utforming er et lovpålagt krav, som universiteter og høyskoler er pliktige til å følge. Det gjelder både for fysiske omgivelser, og for digitale systemer. Universell utforming innebærer at omgivelsene utformes slik de kan brukes av alle mennesker i så stor utstrekning som mulig uten individuell tilrettelegging. Supplerende regler om rett til individuell tilrettelegging er derfor nødvendig i tillegg, både for studenter med funksjonsnedsettelse og/eller med andre særskilte behov. Individuell tilrettelegging skal supplere, ikke erstatte universell utforming. Departementet forventer at institusjonene jobber aktivt med å imøtekomme lovkravene som stilles til dette, på et strategisk nivå. I tillegg er det avgjørende at kravene som stilles for universell utforming etterleves i praksis, og følges opp for alle nivåer innad i virksomheten.

Sikkerhet og beredskap

I Meld. St. 14 (2024–2025) *Sikker kunnskap i en usikker verden* er et kapittel dedikert til forskningssikkerhet i en tid med økende internasjonal spenning. Regjeringen forventer at Universitetet i Innlandet setter seg godt inn i hvordan den nye stortingsmeldingen treffer virksomheten, og bygger nødvendig kunnskap og kompetanse internt i organisasjonen for å være i stand til å håndtere den nye sikkerhetspolitiske situasjonen på best mulig måte.

Det er viktig at Universitetet i Innlandet setter seg inn i trusselbildet og jobber systematisk ut ifra hvilke trusler som har høyest risiko for egen virksomhet, som identifisert i den overordnede risiko- og sårbarhetsanalysen (ROS-analysen). Departementet vil understreke viktigheten av at Universitetet i Innlandet prioriterer å forbedre sitt arbeid innen informasjonssikkerhet og personvern. Departementet forventer at Universitetet i Innlandet følger kravene departementet stiller til arbeidet med sikkerhet og beredskap i Styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor, som nylig er revidert.

Deltakere etatsstyringsmøte

Kunnskapsdepartementet	Universitetet i Innlandet
Charlotte Rustad, konst. avdelingsdirektør	Maren Kyllingstad, styreleder
Erling H. Dietrichson, fagdirektør	Björn Åstrand, styremedlem
Sidsel Aarnæs Arbo, utredningsleder	Knut Olav Skarsaune, styremedlem
Pia Solli Sellereite, seniorrådgiver	Hanne Furuheim, styremedlem
Haakon Kobbenes, seniorrådgiver	Odd Einar Heggdal, styremedlem
Magnus O. K. Worren, fagdirektør	Peer Jacob Svenkerud, rektor
Joakim Bakke, avdelingsdirektør	Hans Petter Nyberg, stabssjef

From: "Postmottak KD" <postmottak@kd.dep.no>
Sent: Wed, 4 Jun 2025 10:04:12 +0200
To: "Postmottak Universitetet i Innlandet" <postmottak@inn.no>
Subject: INN Etatsstyring 2025 Endelig tilbakemelding
Attachments: INN Etatsstyring 2025 Endelig tilbakemelding.pdf, INN endelig tilbakemelding 2025.pdf

Se vedlagte saksdokumenter/Sjå vedlagde saksdokument/See attached documents.

Med hilsen/Med helsing/Yours sincerely

Kunnskapsdepartementet/Ministry of Education and Research

Postboks 8119 Dep

N 0032 OSLO

Telefon/Telephone +47 22 24 90 90

E-post/E-mail: postmottak@kd.dep.no

Nett/Web:

<https://eur04.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fwww.regjeringen.no%2Fkd&data=05%7C02%7Cpostmottak%40inn.no%7Cc89baf73606e4cd3bb1008dda33e6834%7Cd45cfa45904a497297413335dc0372b4%7C0%7C0%7C638846210897693256%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiIwLjAuMDAwMCIsIlAiOiJXaW4zMtIsIkFOIjoiTWFpbCIsIldUIjoyfQ%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=Lu8lt2YOFFnLIJaliZE5anzPDM2wA2UUTFHeiO8dF8g%3D&reserved=0>

Denne e-posten er beregnet for den institusjon eller person den er rettet til og kan være underlagt lovbestemt taushetsplikt. Dersom e-posten er feilsendt, vennligst slett den og kontakt Kunnskapsdepartementet.

Denne e-posten er meint for den institusjonen eller personen den er retta til og kan vere underlagt lovbestemt teieplikt. Ver vennleg og slett e-posten og kontakt Kunnskapsdepartementet dersom e-posten er sendt til feil mottakar.

This email is confidential and may also be privileged. If you are not the intended recipient please delete this e-mail and notify the Ministry of Education and Research, Norway, immediately.