



Saksbehandler: Gunn Heidi
Sorknes Holme
gunn.holme@inn.no
Saksnr.. 23/04887-164
Dato: 01.09.2025
Side 1 av 1

Innkalling og agenda tirsdag 9. september

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, Emil Ofstad, Tiril Frisk Vinje

Agenda styremøte:

09.00 – 15.00

- Styreseminar (lukket)
 - Presentasjon av ph.d. i anvendt økologi og bioteknologi
 - Strategi 2027-2032
- Behandling av saker ihht sakslisten. Unntatt offentlighet (lukket)
- Behandling av saker ihht sakslisten
- Styrets evaluering kl. 14.45 (lukket)

Tilhørere kan følge møtet via zoomlenke:

[Zoom](#)

Webinar id: 696 3597 9097

Passord: 338641

Saksdokumenter:

[Saksdokumenter - Universitetet i Innlandet](#)

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

Elverum/Lillehammer, 2. september 2025

Maren Kyllingstad
Styreleder

Peer Jacob Svenkerud
Rektor

Saksliste

Godkjenning av innkalling

Godkjenning av sakskart

Vedtakssaker

39/25 Innkalling og agenda tirsdag 9. september	3
40/25 HHS - Kallelse (uhl. § 7-8)- Stilling som førsteamanuensis i cybersikkerhet og samfunnssikkerhet	4
41/25 Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for medarbeidere i undervisnings- og forskningsstillinger ved Universitetet i Innlandet (arbeidstidsordning)	5
42/25 Lokale lønnsforhandlinger 2025 - orientering til styret	38
43/25 Mulig sak om utvikling av ressursfordeling internt i Handelshøgskolen Innlandet	43
44/25 Møteplan for universitetsstyret vår 2026 og høst 2026	44

Diskusjonssaker

3/25 Utkast til satsingsforslag utenfor rammen 2027	45
---	----

Orienteringssaker

20/25 Prosessplan for arbeid med ny strategi	48
21/25 Status omstillingsarbeid	54
22/25 Styrets selvevaluering - høsten 2025	55
23/25 Status i oppfølging av konseptutvalgutredningen	61
24/25 Studiestedsutvikling Blæstad	62

Referatsaker

13/25 Egenvurdering INN_feilrettet sendt NOKUT 14.05.25.pdf	63
14/25 Studentuttalelse NOKUT- Studenorganisasjonen i Innlandet.pdf	125
15/25 Protokoll Universitetsstyret 17.06.2025	135

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



Arkivsak-dok. 23/02821-131
Saksbehandler Håkon Rønnes
Saksansvarlig Marit Sletmoen/Stine Grønvold

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

RETNINGSLINJER FOR FORDELING AV ARBEIDSTID FOR MEDARBEIDERE I UNDERVISNINGS- OG FORSKNINGSSTILLINGER VED UNIVERSITETET I INNLANDET (ARBEIDSTIDSORDNING)

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for medarbeidere i undervisnings- og forskningsstillinger ved Universitetet i Innlandet (arbeidstidsordning).

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.

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



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.
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. Det har i perioden vært gjennomført to høringsrunder og ATO har vært jevnlig tema i ledermøter, FoU-utvalg, utdanningsutvalg, samt i seminarer og dialogmøter. ATO har vært til behandling i IDF ti ganger og i styremøter og -seminarer sju ganger².

Arbeidet med å lage forslag til nye retningslinjer har vært ledet av organisasjonsdirektør/prorektor for utdanning, Stine Grønvold og prorektor for forskning og utvikling, Marit Sletmoen. Med seg i arbeidet har det hatt seniorrådgiver HR, Olaf Kristian Sund og seniorrådgiver i økonomiavdelingen, Håkon Rønnes.

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. Ansvar 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).

² Fullstendig historikk for prosessen ble beskrevet i styresak i juni (2/25)



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 anerkjennelse 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 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 minimum 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. Den totale tidsrammen for undervisningsemner er dermed avhengig av hvordan fakultetene utformer tilleggsressursene.

Enkelte har uttrykt at den foreslåtte grunnressursen er for lav til å opprettholde tilstrekkelig kvalitet, og at studier som eventuelt blir ulønnsomme med en høyere grunnressurs bør avvikles. Arbeidsgruppen vil advare mot å gjøre slike grep. Den foreslåtte grunnressursen er utarbeidet i



samarbeid med fakultetene. Oppfølging av utdanningskvaliteten inngår i fakultetenes systematiske kvalitetsarbeid iht. INNs kvalitetssystem på utdanningsområdet, og reguleres ikke i en arbeidstidsordning. Når fakultetene vurderer at tidsressursen må økes, har de friheten til å gjøre dette innenfor sine respektive lokale tilpasninger.

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.

Arbeidsgruppen foreslår i veiledende retningslinjer at det skal gis en tilleggsressurs for emner med større studentgrupper. De veiledende normene foreslår en tilleggsressurs på 1 timer pr. student pr. 5 studiepoeng utover 20 studenter. Arbeidsgruppen vil påpeke at dette er veiledende, og at fakultetene selv må tilpasse tilleggsressursen etter behov og sett i sammenheng med ny grunnressurs.

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.

Gruppenndeling:

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 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 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 søkelys på publisering og eksternfinansiert forskning³. 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

³ 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. Det er ikke et mål at ny ATO skal føre til en vesentlig endring i gjennomsnittlig FoU-/KU-tid per ansatt. Utslagene av innførte krav må følges opp etter innføring og inngå som en del av evalueringen.

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 tværfaglighet, 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 det 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 opptre ansvarlig og ikke utnytter interne ordninger. Arbeidsgruppen foreslår på bakgrunn av innspillene som er kommet å åpne for at ytterligere 1 publiseringspoeng kan erstatte 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. Retningslinjene tar utgangspunkt i den nylig vedtatte nasjonale kompetansevurderingsmatrisen innenfor kunstfagene (KU-CAM)⁴. Arbeidsgruppen foreslår at ATO innlemmer INNS oppdaterte retningslinjer for dokumentasjon av kunstnerisk utviklingsarbeid når dette er på plass.

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 veilederes 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.»

⁴ [KU-CAM - Veileder for vurdering av akademiske karriereløp innen utøvende og skapende kunstfag](#)



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.

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

Innholdsfortegnelse

1. Overordnede prinsipper	2
1.1 Fordeling av arbeidstid	3
1.2 Arbeidsplaner	4
2. Utdanningsaktivitet	4
2.1 Timeressurs for undervisningsemner	5
2.2 Andre forhold	6
3. Forskning og utviklingsarbeid, inkl. kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid	6
3.1 Generelt	6
3.2 Resultatbasert tildeling av tid til FoU/KU-arbeid	6
4. Andre arbeidsoppgaver	9
4.1 Administrasjonstid	9
4.2 Arbeidsoppgaver som må vurderes særskilt	9
Vedlegg 1. Veiledende normer for utvidet tid til undervisningsemner	10
V1.1 Tid til undervisningsemner utover grunnressursen	10
V1.2 Emner som i hovedsak består av selvstendig arbeid	11
Vedlegg 2. Faktorberegning av utdanningsoppgaver	12
V2.1 Emneansvar	12
V2.2 Undervisning	12
V2.3 Veiledning og vurdering av obligatorisk aktivitet (arbeidskrav)	13
V2.4 Sensur	13
Vedlegg 3. INN-KVM Kompetansevurderingsmatrise for undervisnings- og forskningsstillinger, inkludert stillinger vurdert på grunnlag av kunstnerisk utviklingsarbeid (KU)	14

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 resultatoppnåelse 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 skal legge til ekstraressurs ut ifra antall studenter, påkrevd gruppeinndeling og eventuelle andre faglige behov. Vedlegg 1 benyttes som utgangspunkt.

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 kunsthøgskolen 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. benyttes til:

- Forelesninger
- Seminarer
- Praktiske øvelser, undervisning i felt eller laboratorier, ekskursjoner e.l.
- Vurdering av arbeidskrav
- Veiledning og oppfølging av studenter

Timeressursen skal i tillegg brukes til emneansvar og sensur av eksamen (eks. ekstern sensor).

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 to-sensor, tillegges tid til dette som en ekstra ressurs utenom avsatt ressurs til undervisningsemnet.

2.2.3 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 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. 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 andre styrende dokument på institusjons- og fakultetsnivå. 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 skal 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 skal fastsette en tilleggsressurs pr. undervisningsemne. Fakultetene tar utgangspunkt i følgende veiledende normer.

V1.1.1 Tilleggsressurs for antall studenter

Det skal gis en tilleggsressurs for undervisningsemner med større studentgrupper. Fakultetene står fritt til å tilpasse denne etter behov, men et utgangspunkt kan være 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.

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.

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 iht. 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 det fastsettes 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 høgskolerådet 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 høgskolens 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 - sampublicisering 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, termdbaser 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 akademia • 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 • utvalsarbeid • 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. 25/01854-7
Saksbehandler Olaf Kristian Sund
Saksansvarlig Stine Grønvold
Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

LOKALE LØNNSFORHANDLINGER 2025 - ORIENTERING TIL STYRET

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Universitetsstyret tar informasjon om plan for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger til orientering.
2. Det avsettes ikke egne midler fra INN til ordinære lokale lønnsforhandlinger i 2025, utover sentralt avtalt ramme.

Sammendrag:

Gjennom forhandlinger mellom de staten v/statens personaldirektør og hovedsammenslutningene i staten, er det fastsatt rammer for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger i INN i 2025.

Total avsetning for lokale lønnsforhandlinger for INN i 2025 er ca. 28 mill. Lokale lønnsforhandlinger er derfor et viktig verktøy i utøvelsen av INNs lønnspolitikk. I tillegg til ordinære forhandlinger, forhandles det etter bestemmelsene om «forhandlinger på særlig grunnlag» mer løpende gjennom året, uavhengig av rammen for de lokale forhandlingene. Virksomhetene i staten kan selv avsette ekstra midler til de lokale lønnsforhandlingene. Det anbefales at dette ikke gjøres.

Forhandlingene skal være sluttført innen 31.10.2025. Tidsplan for prosessen er vedlagt

Universitetsstyret fastsetter rektors lønn og gjør i hht. hovedtariffavtalens pkt. 2.5.2 en årlig vurdering av denne. Fordi rektor tiltrådte en ny åremålsperiode med ny årslønn 1. mai 2025, skal ikke denne lønnsvurderingen gjøres på nytt inneværende år.

Lokale lønnsforhandlinger 2025 – økonomi

De sentrale partene i staten har avtalt at det gjennomføres lokale lønnsforhandlinger jf.

Hovedtariffavtalene i staten (HTA) pkt. 2.5.1. Den økonomiske rammen for forhandlingene beregnes i hovedsak med utgangspunkt i to forhold:

- Den samlede lønsmassen pr. forhandlingsområde pr. 1. mai.
- Prosentsatsen de sentrale parter har avtalt for lokale lønnsforhandlinger.

Det gir følgende situasjon:

- Unio og Akademikerne, samt de uorganiserte:
 - o Hele rammen for oppgjøret går til lokale lønnsforhandlinger, ingen sentralt fastsatte generelle tillegg.
 - o Økonomisk ramme på 3,3% av lønsmassen til lokale lønnsforhandlinger. Gir en lokal forhandlingsramme på ca. kr. 24,5 mill.. Område omhandler ca. 950 årsverk.
 - o Fremforhandlet et generelt tillegg på 1,9% tillegg basert på årslønn pr. 1. mai til alle på forhandlingsområdet.
- LO-stat:
 - o Ca. 60% av oppgjøret er avsatt til generelle tillegg, mens ca. 40% fordeles i lokale lønnsforhandlinger.
 - o Utforming av generelle tillegg: 1,5% tillegg basert på årslønn pr. 1. mai + kr. 6600,- pr. årsverk. Fremforhandlet et lokalt tillegg på ytterligere kr. 3000,- pr. årsverk.



- Økonomisk ramme 1,35 % av lønnsmassen til lokale lønnsforhandlinger.
- Lokal forhandlingsramme på ca. kr. 1,8 mill. (inkl. lokalt generelt tillegg). Området omfatter ca. 200 årsverk.
- YS-stat
 - Ca. 30% av oppgjøret er avsatt til generelle tillegg, mens ca. 70% fordeles i lokale lønnsforhandlinger.
 - Utforming av generelle tillegg: 1,05% tillegg basert på årslønn pr. 1. mai. Lokal enighet om å ikke gi ytterligere generelle tillegg.
 - Økonomisk ramme på 2,7% av lønnsmassen til lokale lønnsforhandlinger.
 - Lokal forhandlingsramme på ca. kr. 1,5 mill.. Området omfatter ca. 80 årsverk.

Virkningstidspunkt for alle lønnstilleggene er 1. mai 2025 på alle forhandlingsområder.

Den store forskjellen i innretningen i det sentrale lønnsoppgjøret mellom de tre forhandlingsområdene medfører utfordringer i praktiseringen av en enhetlig lønnspolitikk lokalt. Arbeidsgiver ønsker å utjevne noen av forskjellene oppstått i de sentrale lønnsforhandlingene, men er samtidig opptatt av at det må være igjen et stort handlingsrom for individuelle forhandlinger. Bakgrunnen er at generelle tillegg løfter flatt, mens arbeidsgiver ser behov for å løfte lønnsnivået mer målrettet. Særlig er det ønske om å løfte lønnsnivået innen de ansattgrupper og kompetanseområder hvor INN er mest konkurranseutsatt. I tillegg oppstår det ubegrunnede lønnsforskjeller ved nyansettelser, som er umulig å rette opp uten et handlingsrom for individuelle lønnsforhandlinger.

Arbeidsgiver og de lokale partene har hatt innledende møter om det lokale lønnsoppgjøret før sommerferien. Etter sommerferien har det vært forhandlinger om et generelt tillegg med LO 12. august, hvor partene ble enige om et kronetillegg på kr. 3000,- pr. årsverk. Arbeidsgiver har gjennomført tre forhandlingsmøter med Unio og Akademikerne, før partene ble enig om et generelt tillegg på 1,9% til alle på forhandlingsområdet 25. august. YS er enig med arbeidsgiver om å ikke gi lokale generelle tillegg.

De individuelle lønnsforhandlingene gjennomføres i uke 43 og 44. De lokale lønnsforhandlingene skal gjennomføres innen 31. oktober.

Det er en relativt stor avstand mellom prosentsatsene for de lokale lønnsforhandlingene og den såkalte frontfagsrammen – i år på 4,4%. Den samlede rammen for lønnsoppgjøret i staten er også 4,4% i år, men fra dette trekkes det fra for overheng og lønnsglidning.¹ Beregning av disse tallene gjøres pr. forhandlingsområde for staten samlet. Den gjenstående prosentsatsen ganges deretter opp med antall måneder det har virkning inneværende år. Det gir i år en ramme på 3,3/3,4%, avhengig av glidning og overheng pr. forhandlingsområde. Resultatet av denne metodikken er i praksis at ansatte totalt sett ikke kan forvente en lønnsutvikling i tråd med frontfagsrammen.

Tilførte midler

Jamfør hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.1 kan arbeidsgiver beslutte å tilføre midler til den økonomiske rammen for de lokale lønnsforhandlingene. I INN ligger denne beslutningen til universitetsstyret. Dersom styret velger å tilføre midler, kan ikke styret legge føringer for hvordan midlene skal brukes. Midlene må fordeles forholdsmessig mellom tariffområdene, og det vil være en forhandlingssak mellom de lokale partene hvordan midlene skal benyttes.

I 2021 tilførte styret en sum tilsvarende 0,5% av lønnsmassen (3,7 mill.) begrunnet med innsats og økt kompetanse gjennom pandemien. Dette har verken blitt gjort tidligere i eller senere i INN.

¹ Henholdsvis a) en beregnet effekt av fjorårets lønnsoppgjør, som skal trekkes fra på årets oppgjør og b) lønnsutvikling som skjer uten om lønnsoppgjørene, som f.eks. kompetanseoppbygg, ansiennitetsoppbygg, lønnsøkning ved nyrekruttering mm



Med bakgrunn i det pågående omstillingsarbeidet i INN, foreslås det å ikke tilføre midler til årets lokale lønnsforhandlinger.

Fremdriftsplan lokale forhandlinger 2025 – pr. 10.07.2025



Fremdriftsplan lokale forhandlinger høsten 2025

Planen viser til Lokal lønnspolitikk for INN – vedlegg 3, Prosedyrebeskrivelse for gjennomføring av lokale forhandlinger jf. HTA pkt. 2.5.1

	Tidspunkt	Oppgave	Annet
1.	30. mai	Forberedende møte mellom partene (HTA 2.6.3) – del 1 - Gjennomgang av lønnspolitikken - Drøfte profil på lønnsforhandlingene - Drøfte generelt tillegg - Drøfte tidsplan for forhandlingene - Drøfte hvilket tallmateriale/ statistikker som skal legges frem i forkant av forhandlingene - Ev. Foreløpig beregning av forhandlingsramme	Referat
2.	Primo juni	Forberedende møte på arbeidsgiversiden (+ opplæring)	
3.	27. juni 12. august	Forberedende møte mellom partene (HTA 2.6.3) – del 2 - Gjennomgang av forhandlingsramme - Drøfte profil Forhandle generelt tillegg Unio/Akademikerne + LO?	Referat protokoll
4.	Juli	Informasjon på INNAFOR Informasjon til medarbeidere om høstens lokale forhandlinger: Tidsplan, frister, rammer for forhandlingen, lønnspolitikk. Oppdateres når ev. generelt tillegg er fremforhandlet.	
5.	september	Orienteringssak til Universitetsstyret	
6.	11. september	Utteksling 2.5.3-krav	Krav utveksles i Teams
7.	16. september	2.5.3-forhandlinger LO og YS 2.5.3-forhandlinger Unio og Akademikerne	Protokoller
8.	22. september	Frist for oversendelse av lønnsinnspill fra fakulteter og avdelinger til HR Organisasjonene setter egne frister som kommuniseres direkte til medlemmene.	
9.		HR jobber med fakultetenes og avdelingenes krav i dialog med aktuelle ledere.	
10.	6. oktober	Utteksling av 2.5.1-krav mellom organisasjonene og arbeidsgiver	Krav utveksles i Teams
11.		Kravene gjennomgås fra arbeidsgiversiden, i samarbeid med fakultet/avdelingsledelse	



12.	20.oktober	Arbeidsgiver første tilbud til LO Arbeidsgiver første tilbud til YS	Legges i Teams
13.	22. oktober 23. oktober	2.5.1-forhandlinger LO 2.5.1-forhandlinger YS Eventuelt 24. oktober for å ferdigstille en eller begge	Protokoll
14.	27.oktober	Arbeidsgivers første tilbud Unio og Akademikerne	Legges i Teams
15.		Utsendelse av rektors forslag til 2.5.2-justeringer	Legges i Teams
16.	29. /30. oktober (evt. 31.)	2.5.1-forhandlinger Unio og Akademikerne	Protokoll
17.	31.10.2025	Endelig frist for ferdigstillelse av forhandlinger	
18.		2.5.2-vurderinger – ledere nivå 2	Protokoll/rektors beslutning
19.		Evalueringsmøter med avtalepartene Separate møter med arbeidsgiver og tariffavtalepartene.	
20.		Evalueringsmøte på arbeidsgiversiden	



Arkivsak-dok. 23/04887-163
Saksbehandler Hans Petter Nyberg

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

09.09.2025

MULIG SAK OM UTVIKLING AV RESSURSFORDELING INTERNT I HANDELSHØGSKOLEN INNLANDET

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret ber rektor legge frem en sak i tråd med anbefalingen i saksfremlegget.

Sammendrag:

I styremøtet 18. juni 2025 fremmet styremedlem Bent Sofus Tranøy forslag om at styret bør få seg forelagt en sak om hvordan utviklingen har vært i ressursfordeling mellom studiestedene Lillehammer og Rena. Rektor legger til grunn at det da må forstås hvordan utviklingen har vært på dette området for Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, og at det må gjelde for perioden fra dette fakultetet ble opprettet i forbindelse med fusjonen.

Rektor mener det er krevende å sette opp en oversikt som utelukkende viser hvordan ressursene er fordelt. Fakultetet er stort, og det er en rekke aktiviteter som er felles og som foregår på begge studiestedene. Instituttene er til stede begge steder, og ansatte har i varierende grad oppgaver både på Rena og på Lillehammer. Ledelsen og tilhørende støttefunksjoner er også felles, og INNs finansieringsmodell legger opp til at midler til fakultetene fordeles dit, og ikke til de enkelte instituttene.

Rektor foreslår at det utarbeides en sak som viser hvordan fagtilbudene ved de to studiestedene har utviklet seg siden fusjonen. Da er det også mulig å sette opp en overordnet oversikt som viser hvilke endringer det har vært i antall studenter som har sin tilhørighet til disse, og hvilke ansatte som er tilknyttet de ulike studiene, inklusive administrative ressurser. Det er også mulig å se hvor fakultetets ansatte har sitt faste oppmøtested. Rektor er forberedt på å kunne legge frem en slik sak før jul.



Arkivsak-dok. 23/04887-159
Saksbehandler Gunn Heidi Sorknes Holme

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

MØTEPLAN FOR UNIVERSITETSSTYRET VÅR 2026 OG HØST 2026

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar følgende møtedatoer for våren 2026:

Torsdag 5. februar og seminar 4. februar
Torsdag 12. mars
Tirsdag 5. mai
Tirsdag 16. juni

Styret vedtar tentativ plan for høsten 2026:

Tirsdag 8. september
Tirsdag 13. oktober
Torsdag 12. november
Tirsdag 15. desember

Sammendrag:

Foreslåtte møtedatoer er tilpasset frister for rapportering, arbeid med budsjett med mer.

Det foreslås som tidligere en hyppighet på fire møter i vårsemesteret og fire møter i høstsemesteret, i tillegg til et seminar i forbindelse med det første møtet i året. Normal tidsramme er kl. 09-15. Møtene legges normalt vekselvis mellom Lillehammer, Hamar og Elverum. I løpet av en fireårs periode skal alle studiesteder besøkes to ganger.

Jf. punkt 5 i vedtatt møtereglement av 13.02.2019 skal styrets møter i utgangspunktet strømmes. Opptakene fra siste styremøte gjøres tilgjengelig på Innafor (intranettet) i perioden frem til protokollen fra møtet er godkjent og offentliggjort. Deretter slettes opptaket.



Arkivsak-dok. 25/07584-1
Saksbehandler Åmund Karlsen Lekve
Saksansvarlig Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

UTKAST TIL SATSINGSFORSLAG UTENFOR RAMMEN 2025

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitetsstyret ber rektor om å innarbeide styrets innspill i det videre arbeidet frem mot vedtakssak i styrets møte i oktober.

Sammenheng:

I tildelingsbrevet for 2025 står det at INN kan sende inn eventuelle satsingsforslag for 2027. Satsingsforslagene skal gjelde tiltak som institusjonene vurderer at ikke kan dekkes gjennom omprioriteringer innenfor rammebevilgningen de mottar. Dette er en årlig oppfordring som ligger i tildelingsbrevene til universitetene og høyskolene.

[Veiledning til fremstilling av satsingsforslag for 2027.](#)

Rektor foreslår innspill som i stor grad er lik INNs satsingsforslag for 2026 sendt høsten 2024, med tett tilknytning til utsynsmeldingen og universitetets prioriteringer for videre utvikling.

Rektor ønsker tilbakemeldinger på sitt forslag. I vedtakssaken i oktober vil estimerte kostnader for satsingsforslagene også presenteres. Fristen for innsending til Kunnskapsdepartementet er 01.11.25.

Foreløpige satsingsforslag for 2027

Nedenfor følger rektors foreløpige satsingsforslag i prioritert rekkefølge.

Innspill	2027	2028	2029
Rekrutteringsstillinger	30 stk.	30 stk.	30 stk.
Profesjonsstudium psykologi	45 studieplasser	45 studieplasser	45 studieplasser
Bioingeniør	30 studieplasser	30 studieplasser	30 studieplasser
Ergoterapi	35 studieplasser	35 studieplasser	35 studieplasser
Fysioterapi	20 studieplasser	20 studieplasser	20 studieplasser
Krise og beredskap	50 studieplasser	50 studieplasser	50 studieplasser
Jordbruk og matsikkerhet			
Infrastruktur			

Økt grunnfinansiering av rekrutteringsstillinger

INN har de siste årene vist at det systematiske arbeidet med å sikre høy kvalitet i utdanning og forskning har gitt resultater. Likevel har forskningsfinansieringen over statsbudsjett vært marginal sammenlignet med andre institusjoner, og INN ønsker at Regjeringen øker finansieringen slik at INN kan øke antallet egenfinansierte doktorgradsstipendiater.

Helse og rehabilitering



45 studieplasser i psykologi

INN vil høsten 2025 sende søknad til NOKUT om opprettelse av et seksårig profesjonsstudium i psykologi. Studiet vil bygge på INNs eksisterende bachelorgraden i psykologi, og et etablert fagmiljø med høy forskningsaktivitet og bred klinisk erfaring. Det er stort behov for psykologer i regionen og søkerantallet på andre institusjoner er høyt. Sykehuset Innlandet har inngått en intensjonsavtale med INN om å samarbeide om utvikling av studiet, NOKUT-søknad og praksisplasser. INN har også inngått praksisavtaler med kommuner og andre relevante institusjoner i Innlandet. Mange av INNs bachelorstudenter i psykologi går videre med en klinisk mastergrad i Danmark, men det er knyttet usikkerhet til om denne veien vil være mulig i fremtiden. INN ber derfor om 45 studieplasser til å etablere profesjonsutdanningen i psykologi med oppstart høsten 2027.

Grunnfinansiering tilsvarende 30 studenter for å opprettholde bachelor bioingeniørfag

Universitetet har etablert en bachelor i bioingeniørfag som har vært etterspurt av Sykehuset Innlandet (SI). En rapport fra HelseNorge med arbeidslivsprognoser tyder på at det vil bli mangel på bioingeniører i Norge. I tillegg til å svare på et behov for fremtidig arbeidskraft innen helsefagene styrker også denne utdanningen det helhetlige utdanningsløpet innenfor doktorgradsområdet anvendt økologi og bioteknologi. En bioingeniøruddanning gir kompetanse innen bioteknologiske laboratoriemetoder og kvalifiserer til opptak i master i bioteknologi. Utdanningen er allerede etablert ved INN gjennom en prioritering der en kunne anvende allerede etablert laboratorieinfrastruktur. INN ser at dette ikke er bærekraftig på sikt når utstyr og infrastruktur må reinvesteres og fagmiljøet forsterkes. Det ber derfor om grunnfinansiering tilknyttet utdanningen tilsvarende et opptak på 30 studenter årlig for å opprettholde utdanningen.

Opprettelse av bachelorprogram i ergoterapi med 35 studieplasser

Ergoterapi er en lovpålagt tjeneste for kommunene, og ifølge Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2025 har flere kommuner store utfordringer med å rekruttere ergoterapeuter. Ifølge Statistisk Sentralbyrås rapport (2023/2) om Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040, vil mangelen på ergoterapeuter øke betydelig i årene som kommer med en forventet underdekning på 1 100 årsverk i 2040. Det er behov for å utdanne flere ergoterapeuter og det finnes allerede i dag en oversøking til studieprogrammene med 1,6 førstevalgsøkere pr. studieplass de siste fire årene. NTNU har lagt ned sin ergoterapi-utdanning på Gjøvik, noe som styrker behovet for å opprette et nytt program i Innlandet, spesielt gitt den demografiske utviklingen regionen står overfor. Universitetet i Innlandet har i dag et populært studieprogram i fysioterapi og etablerte fagmiljøer innen sykepleie, rehabilitering, folkehelse og andre helsevitenskapelige studieprogrammer. Etablering av et studieprogram i ergoterapi vil komplementere dagens studietilbud og passe bra med det eksisterende fagmiljøet og universitetets satsning på forskning og utdanning innen helsevitenskap. Et studieprogram i ergoterapi ved studiested Elverum, hvor majoriteten av de helsevitenskapelige utdanningene ved Universitetet i Innlandet ligger, vil også støtte opp om og dra nytte av Helse Sør-Øst sin satsning på bevegelsessenter og ortopedisk kirurgi ved sykehuset i Elverum.

20 studieplasser i fysioterapi

INN har tidligere fått finansiering til etableringen av 20 studieplasser innen fysioterapi. I 2024 startet første kull på fysioterapiutdanningen der INN tilbyr opptak til 40 studenter, en dobling av tildelte studieplasser finansiert gjennom egne prioriteringer. INN ønsker å videreutvikle fagtilbudene innenfor helserehabiliteringen og ber om 20 nye årlige studieplasser innen bachelor i fysioterapi, og dermed en fullfinansiering av dagens tilbud. Praksisplasser tilsvarende et årlig opptak på 40 studenter er allerede etablert. Innlandet er det fylket i Norge der "eldrebølgen" treffer først. En innsats knyttet til helserehabilitering vil være et godt tiltak for å redusere trykket på andre helsetjenester.

Beredskap og krise

Universitetet har høy kompetanse innenfor fagfeltet beredskap og krise med studietilbud både som årsenhet, bachelor- og masternivå. I 2025 hadde til studiene vi tilbyr til sammen 1 400 søkere. Utviklingen innenfor forsvar og totalberedskap styrker vår forståelse av at INN kan spille en viktig rolle i realiseringen av strategier på dette området. Universitetet samarbeider godt med andre etater, og inngikk nylig en



intensjonsavtale med Hæren om samarbeid¹. Forsvaret har behov for tilgang på sivil utdanning for å fylle opp sitt totale kompetansebehov, noe som også NOU 2023:14 *Forsvar for fred og frihet* (Forsvarskommissjonen) påpeker. INN, med sin geografiske plassering tett på store og viktige miljøer innen forsvar, krise og beredskap, ønsker å bidra i arbeidet med å realisere Regjeringens strategier. INN vil kunne tilby kompetanseheving innenfor ulike varianter innenfor forsvar, beredskap og krise. INN ber om grunnfinansiering til 50 studieplasser tilknyttet krise og beredskap.

Kunnskapssenter for jordbruk og matsikkerhet - Blæstad

Jordbruksfagene ved Blæstad bygger på solide tradisjoner og lange linjer som en viktig kunnskapsaktør for jordbruksnæringen og jordbruksforvaltningen både regionalt og nasjonalt. Fagmiljøet har utviklet seg til å bli et sterkt faglig forsknings- og utdanningsmiljø med relevante utdanningstilbud og tett samarbeid med omverdenen. Dagens infrastruktur og bygningsmasse er utdaterte og gir ikke tilstrekkelig rammer for å møte kravene til moderne undervisning, teknologi og innovasjon. INN er veldig glad for Innlandet fylkeskommunes beslutning om nybygg med tilhørende lovnader om husleiekompensasjon over statsbudsjettet. Et slikt nybygg gir en unik mulighet til å løfte dette miljøet til å bli et nasjonalt tyngdepunkt for jordbruk og grønn omstilling. Satsingen vil være strategisk viktig både for å sikre rekruttering til jordbruksnæringen, styrke forskning og innovasjon, og for å bidra til nasjonal matsikkerhet, klimaomstilling og bærekraftig ressursforvaltning. Økt andel norskproduserte råvarer inngår i delmålene i samfunnsoppdraget for bærekraftig fôr, og fordrer god jordhelse og innovative produksjonsløsninger i jordbruksnæringen. INN ber om midler til utrustning av et moderne laboratorium for jordbruksforskning og undervisning. Laboratoriet vil være en nøkkelarena for analyser av jordhelse, planteproduksjon og ressurseffektiv drift, og skal styrke både utdanning, forskning og matsikkerhet. Laboratoriet vil fungere som en felles møteplass for studenter, forskere, næring og forvaltning og bidra til at Blæstad kan spille en sentral rolle i å møte fremtidens behov i norsk jordbruk.

Infrastruktur

INNs leieavtaler ved studiestedene Hamar og Lillehammer er gjenstand for reforhandlinger basert på dagens og fremtidens behov. Det er naturlig at det vil medføre betydelige investeringer i tilpasninger av dagens arealer for å tilpasse seg til dagens og fremtidige standarder, undervisningsformer, klimakrav og behov. INN ber om å bli prioritert i forbindelse med fremtidige midler til husleiekompensasjon over statsbudsjettet når kvalitetssikringen av prosjektene er ferdigstilt.

¹ [INN og Hæren med ny samarbeidsavtale - Universitetet i Innlandet](#)



Arkivsak-dok. 25/07585-1
Saksbehandler Åmund Karlsen Lekve
Saksansvarlig Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

STRATEGI 2027 - 2032

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitetsstyret ber rektor om å starte strategiprosessen i henhold til styrets tilbakemeldinger i behandlingen av saken.

Sammendrag:

INN skal i gang med revidering av gjeldende strategi 2021 – 2026. Notatet viser en prosessplan for arbeidet og hvordan styringssystemet ved INN henger sammen.

Kunnskapsdepartementet (KD), som overordnet myndighet, styrer gjennom årlige tildelingsbrev inkl. utviklingsavtale mellom INN og KD, samt årlige tilbakemeldinger gjennom etatsstyringsmøtet som baserer seg på INNs årsrapport.

Utviklingsavtalen mellom INN og KD utløper også i 2026 og skal revideres. KD har varslet at INN vil få et oppdragsbrev knyttet til den prosessen i desember 2025, med frist for sine innspill i mars 2026. Ny avtale skal gjelde fra og med 2027.

Rektor opplever det som viktig at INNs strategi og utviklingsavtalen med KD henger godt sammen i målformuleringer, og at styringsdokumentene trekker i samme retning. Prosessplanen legger derfor opp til at INN gjennomfører sin strategiprosess i forkant av oppdraget fra KD slik at det danner grunnlaget for innspillene til revidert utviklingsavtale.

[Strategi 2021 – 2026 og andre styringsdokumenter ved INN.](#)

Oppspill til styremøte 09.09.25

Rektor inviterer i første omgang styret om å formelt initiere strategiprosessen, og til å ta stilling til og gi sine signaler vedrørende tidsplan for gjennomføring og involvering.

Det er naturlig å starte en strategiprosess med utgangspunkt i en evaluering av gjeldende strategi og resultater den har bidratt til. Prosessen legger opp til et tilbakeblikk, men også en analyse av muligheter og utfordringer som vil prege perioden ny strategi skal gjelde for. Strategien skal være samlet for vår virksomhet, samtidig som det må være et uttrykk for tydelige prioriterte retningsvalg.

Rektor ber om styrets innspill på følgende spørsmål:

- Er det lagt opp til tilstrekkelig tid til involvering og innspillmuligheter fra organisasjonen i prosess- og fremdriftsplanen under?
 - To hørings-/innspillsrunder
- Skal det innhentes eksterne synspunkter på INNs strategi?
- Er det andre relevante styringsdokumenter som bør legges til grunn for en justering av dagens strategi enn de som omtales i prosessplanen?
 - Tildelingsbrev inkl. utviklingsavtale
 - Utsynsmeldingen
 - Langtidsplan for høyere utdanning og forskning

- Profesjonsmeldingen
- Perspektivmeldingen

Overordnet prosessplan for revidering av strategi

Prosessplanen er grovmasket og overordnet, men angir fastsatte milepæler for arbeidet. Med det som bakgrunn kan studentorganisasjonen, hovedtillitsvalgte, fakulteter og avdelinger forberede involveringsprosesser med sine medlemmer og ansatte.

Faser	Tidspunkt/-periode	Hvem?	Hva?
Fase 1	09.09.2025	Styret	Styrets føringer jf. punktene over
Mobilisering og planlegge for involvering	17.09.2025	Rektor	Ledersamling – oppstart strategiprosess
Fase 2	Okt. 2025	Organisasjonen (hovedtillitsvalgte, fakulteter og avdelinger) og studentene (STINN)	Organisasjonens evaluering av dagens strategi og forventninger til fremtiden – høringsnotat sendes ut 01.10.25 → høringsfrist 30.10.25. (avhengig av styrets signaler i septembermøtet)
Innsikt og fremtid. Felles forståelse om hvor vi står og hvor vi skal.			
Fase 3	11.11.2025	KD og styret	Møte med KD om utviklingsavtalen
Utforme utkast til ny strategi og retningsvalg	16.12.2025	Styret	Utkast til strategi 2027 - 2032 til diskusjon
	Des. 2025	KD	INN mottar føringer for utviklingsavtale og tildelingsbrev 2026
Fase 4	Jan. 2026	Organisasjonen (hovedtillitsvalgte, fakulteter og avdelinger) og studentene (STINN)	Høring på strategi 2027 - 2032
Forankre og få innspill på retningsvalg			
Fase 5	Mars 2026	Styret	Sender INNs innspill til utviklingsavtale
Vedta og beslutte	Mars / mai 2026	Styret	Vedtak: strategi 2027 – 2032
Strategien i drift.	Juni – des. 2026	Organisasjonen	Langtidsplan utarbeides på fakultet og avdelinger som en operasjonalisering av strategi 2027 - 2032

Som tidsplanen over skisserer er det to perioder der studentorganisasjonen, hovedtillitsvalgte, fakulteter og avdelinger bør legge til rette for involveringsprosesser, de to periodene er oktober 2025 og januar 2026.

Rektor legger til grunn at nøkkeltall som beskriver nåværende situasjon er godt kjent i organisasjonen, og vil henvise til omstillingsrapporten kap. 3 og kap. 5 for nærmere beskrivelse av nøkkeltall ved

organisasjonen og det strategiske fundamentet for INN. Videre vil det høst 2025 utarbeides en nøkkeltallsrapport, på institusjons- og fakultetsnivå, basert på sektorens tilstandsrapport som en intern benchmarking.

Som en del av prosessen vil det bli aktuelt å innhente og fremstille ytterligere styringsinformasjon for å uttrykke INNs posisjon i sektoren, regionen, nasjonalt og internasjonalt.

Hva skal en strategi inneholde?

En strategi skal beskrive hva virksomheten er til for, altså trekke opp rammene for drift, aktivitet og utvikling.

En strategi skal:

- Uttrykke formålet for institusjonen
- Angi visjonen som institusjonen skal strekke seg mot
- Uttrykke verdien som institusjonen står for og som danner grunnlaget for kulturbygging
- Definere mål for perioden

Strategien danner deretter ledelsens grunnlag for operasjonalisering og prioriteringer gjennom langtidsplaner og årsplaner som benyttes i styringen av virksomheten på institusjonsnivå og i fakulteter og avdelinger.

Styringssystemet ved INN og sammenhengen med overordnet myndighet – ved dagens strategi

INN skal som en del av UH-sektoren bidra til den samlede måloppnåelsen for Kunnskapsdepartementet, og må derfor se sine strategiske mål og ambisjoner i lys av målsetningene for sektoren samlet. Samtidig skal INN ivareta og utvikle sine egne interesser i lys av den faglige profilen universitetet har, og den regionen INN er en del av. I tillegg til samlede mål for hele UH-sektoren har Kunnskapsdepartementet inngått individuelle utviklingsavtaler med hver enkelt institusjon med mål og styringsparametere som er mer tilpasset den enkelte institusjons profil. Dagens styringssystem ivaretar det på en god måte med en tydelig sammenheng mellom sektormål, utviklingsavtale og INNs strategi.

Figur 1. Strategisk styringssystem ved INN



I tillegg til målformuleringene nevnt over er det andre formelle styringsdokumenter som er avgjørende for INNs utforming av strategiske mål. I hovedsak dreier det seg om lover, forskrifter, tildelingsbrev og lignende.

§ 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.



Tildelingsbrev

I tildelingsbrevet for 2025 gjentas i all hovedsak de politiske prioriteringene, med noen tillegg eller presiseringer.

Det påpekes også 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 vises det til ulike stortingsmeldinger som gir signaler om ønsket utvikling og prioritering fra Regjeringens og Stortingets side. Bl.a. skriver Kunnskapsdepartementet i tildelingsbrevet at *utsynsmeldingen* og *langtidsplan for forskning og høyere utdanning*, *perspektivmeldingen* skal ligge til grunn for institusjonens prioriteringer og retningsvalg.

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.

Langtidsplan for forskning og høyere utdanning

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

Regjeringen peker ut tre overordnede mål, seks tematiske prioriteringer og to målrettede samfunnsoppdrag¹.

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:

¹ [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.



- «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

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

Regjeringen forventer:

- at universitet og høgskular prioriterer helsefag, IT-utdanning og utdanninger som er viktige for det grønne skiftet
- at universitet og høgskular også prioriterer lærerutdanninger for å halde oppe kvaliteten og innsatsen i disse utdanningene
- at institusjonane gjer løpande 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 tilbudet

Regjeringen forventer at høgskoler 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 lærerutdanninger.

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

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

Perspektivmeldingen

Perspektivmeldingen understreker behovet for å øke arbeidsdeltakelsen for å sikre at Norge er et godt land å bo i, også i 2060. Formålet med meldingen er å belyse hvordan den norske velferdsmodellen som felles prosjekt kan vernes og videreutvikles i møte med utfordringene fremover.

Hovedutfordringer som blir trukket frem:

- Kamp om arbeidskraften: Omsorgsoppgavene blir flere, men vi blir ikke flere i yrkesaktiv alder til å utføre dem.
- Behov for omstilling: Økte spenninger i verden, klima- og naturendringer og avtagende petroleumsaktivitet fører til endringer og forsterker behovet for å bruke ressursene godt og riktig.
- Fortsatt god fordeling: Små forskjeller og stabil tilgang på velferdstjenester i hele landet må bevares i møte med omstillingene og at mange lever lenger.





Arkivsak-dok. 23/04887-166
Saksbehandler Gunn Heidi Sorknes Holme
Saksansvarlig Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

STATUS OMSTILLINGSARBEID

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar saken til orientering

Sammendrag:

Orientering om videre prosess vil bli gitt i møtet.



Arkivsak-dok. 23/04887-162
Saksbehandler Gunn Heidi Sorknes Holme

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

STYRETS SELVEVALUERING - HØSTEN 2025

Forslag til vedtak/innstilling:

Det fattes ikke vedtak i denne saken.

Sammendrag:

Styret skal evaluere sitt arbeid årlig. Forrige evaluering ble gjennomført oktober 2024.

Styret gjennomfører selvevalueringen med utgangspunkt i punktene i vedlagte støtteark.

Styrets selvevaluering 2025

Styrets selvevaluering 2025

Alle spørsmål med unntak av punkt 8 er obligatoriske for styret. Eventuelle kommentarer i tekstfeltene er frivillig.

Administrasjonen inviteres til å svare på spørsmål 8, og kun dette.

Undersøkelsen vil være anonym

1. Grunnleggende forutsetninger for styrearbeidet

a) Styrearbeidets innhold og mål er diskutert og forstått av styret selv og administrasjonen

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

b) Styret har tilstrekkelig innsikt i de ulike delene av virksomheten for å kunne utføre godt styrearbeid (økonomi/budsjett, lover/reglementer/nasjonale føringer)

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

Kommentar

2. Innkalling og saksdokumenter

a) Alle relevante saker føres opp på styremøtenes agenda

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

b) Styret får de riktige sakene til behandling

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

c) Kvaliteten på beslutningsunderlaget er tilfredstillende? (styrepapirer og muntlige presentasjoner)

Helt enig

Delvis enig

Nøytral



Delvis uenig

Helt uenig

Komentar

3. Gjennomføring av styremøtene

a) Administrasjonens presentasjoner i styremøtene bidrar til riktig fokus i styrets behandling

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

b) Tiden i styremøtene brukes effektivt

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

c) Styreleder leder møtene på en måte som bidrar til godt, motiverende og effektivt samarbeid i styret

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

d) Styreleder oppsummerer og konkluderer på en god måte

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

e) Styreleder bidrar til at alle syn på sakene fremkommer

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

Kommentar

4. Styret som kollegium

a) Arbeidsklimaet i styret er godt og styret opptrer med intergritet, åpenhet, ansvarlighet og tillit ovenfor hverandre

- Helt enig
- Delvis enig
- Nøytral
- Delvis uenig
- Helt uenig

b) Ulike vinklinger og syn på sakene gis god nok plass i styret

- Helt enig
- Delvis enig
- Nøytral
- Delvis uenig
- Helt uenig

c) Styret opptrer som kollegium hvor man i felleskap fatter vedtak til beste for høgskolen

- Helt enig
- Delvis enig
- Nøytral
- Delvis uenig
- Helt uenig

Kommentar

5. Styrets arbeid

a) Styret er involvert på riktig strategisk nivå

- Helt enig
- Delvis enig
- Nøytral
- Delvis uenig
- Helt uenig

b) Styret har riktig fokus på institusjonens mål og ambisjoner og har et riktig fokus på kontroll og resultatoppfølging

- Helt enig
- Delvis enig
- Nøytral
- Delvis uenig
- Helt uenig

c) Styret har et relevant fokus på etikk, samfunnsansvar og HMS

- Helt enig
- Delvis enig
- Nøytral
- Delvis uenig



Helt uenig

d) Styret har riktig fokus på kontroll og resultatoppfølging

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

Kommentar

6. Oppfølging av vedtak

a) Styreprotokollen med vedtak er klart og konsist formulert

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

b) Styret holdes orientert om oppfølging av styrevedtakene

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

Kommentar

7. Styrets forhold til administrasjonen

a) Samarbeidet med rektor/styrets sekretær fungerer godt

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

b) Administrasjonen følger opp styrevedtakene på en god måte

Helt enig

Delvis enig

Nøytral

Delvis uenig

Helt uenig

c) Skillet mellom styret og administrasjonens roller er klare og tydelige

Helt enig



Delvis enig
Nøytral
Delvis uenig
Helt uenig

d) Styret mottar god informasjon om relevante forhold og hendelser mellom møtene

Helt enig
Delvis enig
Nøytral
Delvis uenig
Helt uenig

Kommentar

I forbindelse med høgskolestyrets evaluering 2024 inviteres administrasjonen til å svare på et spørsmål

8. Fylles ut av administrasjonen

a) Styrets behandling av sakene oppleves som relevante og verdikende

Helt enig
Delvis enig
Nøytral
Delvis uenig
Helt uenig

b) Styret utfordrer administrasjonen på en konstruktiv måte

Helt enig
Delvis enig
Nøytral
Delvis uenig
Helt uenig

Kommentar



Arkivsak-dok. 23/04887-167
Saksbehandler Gunn Heidi Sorknes Holme
Saksansvarlig Hans Petter Nyberg

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

STATUS I OPPFØLGING AV KONSEPTUTVALGUTREDNINGEN

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar saken til orientering

Sammendrag:

Orientering vil bli gitt i møtet.



Arkivsak-dok. 23/04887-165
Saksbehandler Gunn Heidi Sorknes Holme
Saksansvarlig Hans Petter Nyberg

Saksgang
Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Møtedato
09.09.2025

STUDIESTEDSUTVIKLING BLÆSTAD

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar saken til orientering

Sammendrag:

Orienteringen vil bli gitt i møtet.



EGENVURDERING

Universitetet i Innlandet

Egenvurdering sendt NOKUT 9. mai 2025 i forbindelse med tilsyn med Universitetet i Innlandets systematiske kvalitetsarbeid.

Forkortelser	4
Del 1: Innledende informasjon	5
I. Organisering og forankring av arbeidet med egenvurderingen	5
II. Videreutvikling av institusjonens kvalitetssystem og kvalitetsarbeid siden forrige periodiske oppfølging fra NOKUT	7
Første revisjon gjeldende fra 2020	7
Andre revisjon gjeldende fra 2021	7
Tredje revisjon gjeldende fra 2022	9
Fjerde revisjon gjeldende fra 2025, og pågående	9
Andre tiltak som har vært gjennomført utenom revisjon	9
Del 2: Institusjonens kvalitetssystem	12
I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd	12
II. Vurdering av kvalitetssystemet	17
Kvalitet i ulike utdanningsformer	17
Det studienære kvalitetsarbeidet	18
Overrapportering eller underrapportering?	20
Det usynlige arbeidet	20
Forutsetninger for kvalitetsarbeidet	21
Dokumentasjon	22
Del 3: Institusjonens kvalitetsarbeid	23
I. Strategisk arbeid	23
I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd	23
II. Vurdering	26
Dokumentasjon	28
II. Forankring	29
I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd	29
Forankring i praksis - tre ulike måter	30
II. Vurdering	31
Dokumentasjon	32
III. Medvirkning	34
I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd	34
Medvirkning på studieprogramnivå	35
Systemtilpasning for å forbedre medvirkning	35
Medvirkning i enkeltsaker	37
Opplæring:	38
II. Vurdering	40
Dokumentasjon	43

IV. Tilstrekkelig informasjon for vurdering og utvikling av kvalitet	44
I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd	44
Endringer som følge av større evalueringer	44
Kunnskapsinnhenting på emne- og studieprogramnivå	45
II. Vurdering	46
Er undersøkelsene tilpasset behov for kunnskap?	46
Fungerer undersøkelsen i kvalitetsarbeidet?	47
Utfyllende kilder til å vurdere og utvikle kvaliteten i studietilbudene	48
Dokumentasjon	50
V. Systematisk kontroll	51
I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd	51
Eksempel 1. Akkreditering av studier på syklus 1 (Bachelor) - Bachelor i fysioterapi	51
Eksempel 2. Revisjon av studier på syklus 2 (Master) - Master i folkehelse og helsefremmende arbeid	52
Eksempel 3. Revisjon av studier på syklus 3 (Doktorgrad/ph.d.) - Ph.d.-utdanningen i Profesjonsrettede lærerutdanningsfag	53
Eksempel 4. Trekk av studier fra studieporteføljen - Bachelor i eiendomsmegling	53
II. Vurdering	54
Dokumentasjon	54
VI. Periodiske evalueringer	55
I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd	55
II. Vurdering	57
Dokumentasjon	57
Konklusjon	59
Samlet oversikt over dokumentasjon	60

Forkortelser

ALB	-	Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi
AMEK	-	Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (til 31.7.24)
BUK	-	Ph.d. i barn og unges deltakelse og kompetanseutvikling
DNF	-	Fakultetet Den norske filmskolen (til 31.7.24)
FTVS	-	Fakultet for Film, TV og Spill (fra 1.8.24)
HHS	-	Handelshøgskolen – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
HELVEL	-	Ph.d. i Helse og velferd
HSV	-	Fakultetet for helse og sosialvitenskap
INN	-	Universitetet i Innlandet
LUP	-	Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk
LOFT	-	Seksjon for lærings- og forskningsteknologi
NOKUT	-	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen
PROFF	-	Ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag
SPU	-	Studieprogramutvalg
SPA	-	Studieprogramansvarlig
SINN	-	Studentsamskipnaden i Innlandet
SST	-	Seksjon for studenttjenester
StInn	-	Studentorganisasjonen i Innlandet
StudINN	-	Studentsamfunnet i Innlandet
UH-ped	-	Seksjon for UH-pedagogikk og kvalitet

Del 1: Innledende informasjon

I. Organisering og forankring av arbeidet med egenvalueringen

INN har søkt å innrette prosessen med egenvaluering med tanke på kulturelle særtrekk ved hvordan kvalitetsarbeidet er innrettet ved institusjonen. Den sakkyndige komiteen ved forrige tilsyn anerkjente at «HINN synes å ha en sterk bevissthet om balansen mellom lokalt eierskap og felles utforming av denne typen prosesser.» INN har i perioden etter tilsynet søkt å ivareta denne balansen mellom lokalt eierskap og særtrekk, og nødvendig samordning. Denne balansen, samt søkelyset på det studienære kvalitetsarbeidet, ligger også bak hvordan vi har innrettet arbeidet med selvevalueringen.

Involvering har skjedd på to plan:

- En sentral arbeidsgruppe bestående av prorektor utdanning, prodekaner for utdanning, studentrepresentanter og representanter for forsknings- og studieadministrasjon har sammen med kvalitetsrådgiver hatt tre arbeidsmøter med presentasjon av veileder for egenvaluering, workshop for å få frem ulike konkrete eksempler, styrker og utfordringer som grunnlag for egenvalueringen, oppfølgingsmøte med tilbakemeldinger, samt en skriftlig tilbakemeldingsrunde på egenvalueringen som er ført i pennen av kvalitetsrådgiver, seniorrådgiver i utdanningsavdelingen og prorektor utdanning.
- INN har gjennomført samtaler i ulike etablerte fora med vurdering av kvalitetssystem og kvalitetsarbeid knyttet til ulike deler av forskriften med særskilt relevans for det enkelte fora. Det er gjennomført fem slike samtaler på institusjonsnivå i universitetsstyre, ledermøte, utdanningsutvalg, samarbeidsutvalg for forskerutdanning og LMU, og til sammen nitten samtaler på fakultetsnivå (ledermøte fakultet, SPA møte, intervju med evalueringskomité for periodiske evaluering av studietilbud, ph.d.-utvalg, studieadministrasjon og fokusgrupper med klassetillitsvalgte studenter). I tillegg til dette ble det gjennomført en workshop under studentseminaret 4. november 2024, som et oppspill til arbeidet i tilsynsperioden (ikke angitt i tabellen nedenfor).

Prorektor utdanning og kvalitetsrådgiver har ledet arbeidet på institusjonsnivå og prodekanene for utdanning har ledet arbeidet på fakultetsnivå. Referater fra samlingene er med å danne grunnlag for institusjonens egenvaluering.

Samtalene er gjennomført i henhold til følgende plan:

Råd/utvalg/gruppe	INN	ALB	FTVS	HHS	HSV	LUP
Universitetsstyre	x (5.2)					
Ledermøte	x (20.2)					
Utdanningsutvalg	x (13-14.3)					
Samarbeidsutvalg for forskerutdanning	x (6.2)					
LMU	x (28.1)					
Ledermøte fakultet (med instituttledere)				x (12.3)	x (11.2)	
SPA møter				x (11.2 og 18.2)	x (5.2 og 5.3)	x (17.3)
Periodisk evaluering av studietilbud (evalueringskomité)					x (27.2)	

Praktisk gjennomføring ved tre institutt ved FTVS ¹		x (20.3, 21.3 og 23.3)	
Ph.d.-utvalg			x (28.2 og 10.4)
Studieadministrasjon	x (26.2)	x (10.3)	
Fokusgrupper med klassesillitsvalgte studenter	x (26.3, 27.3 og 2.4)		x (18.3 og 30.4)

Vi har valgt å erstatte egenvurdering i studieprogramutvalg med egne egenvurderinger hvor kun studieprogramansvarlige, eller klassesillitsvalgte studenter deltar. Emneansvarlige er dermed kun representert i ph.d.- utvalgets egenvurdering.

Vi har valgt å se egenvurderingen som et første steg mot en påfølgende utviklingsfase. Det er vår vurdering at tidlig og bred involvering gir et bedre utgangspunkt for et kommende utviklingsprosjekt. I vår konklusjon trekker vi frem aspekter som har vært berørt i samtalene og som kan egne seg som tema for utviklingsprosjekt. På denne måten blir arbeidet med egenvurderingen også en nyttig del av vårt kvalitetsarbeid hvor vi får løftet tematikken på ulike nivå og får tilbakemeldinger på hva som fungerer og hva som ikke fungerer så godt.

Et annet aspekt ved denne måten å gjennomføre egenvurderingen på, er at vi har fått innspill fra ulike nivå i organisasjonen. Dette sier noe om hvordan ulike deler av kvalitetsarbeidet oppfattes på ulike nivå. Vår erfaring er at dette gir oss et innblikk i den faktiske kvalitetskulturen ved INN. I egenvurderingen har vi valgt å synliggjøre dette ved å ta med en del direkte sitater fra referater og oppsummeringer fra egenvurderingene på de ulike arenaene. Vi har ikke lagt ved disse referatene og oppsummeringene som dokumentasjon, men disse kan ettersendes ved behov.

¹ Egenvurderingen ved FTVS ble gjort etter en litt annen mal hvor prodekan utdanning snakket med representanter fra henholdsvis Spillskolen, Filmskolen og TV-skolen om studieprogramutvalg, periodisk evaluering av studietilbud og eksterne bidrag i kvalitetsarbeidet.

II. Videreutvikling av institusjonens kvalitetssystem og kvalitetsarbeid siden forrige periodiske oppfølging fra NOKUT

Universitetet i Innlandet (INN) har gjennomført revisjoner av sitt kvalitetssystem i fire omganger siden systemet ble formelt godkjent 25. oktober 2019 (revisjoner er angitt i versjonsliste i slutten av gjeldende [kvalitetssystembeskrivelse](#)).

Første revisjon gjeldende fra 2020

Den første revisjonen av kvalitetssystembeskrivelsen ble allerede påbegynt etter at institusjonsbesøket var ferdig. Det ble gjennomført tre endringer av betydning.

1. De to første kvalitetsområdene «Fagmiljøenes faglige kompetanse» og «Fagmiljøenes pedagogiske kompetanse» ble slått sammen til ett til «Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse» fordi erfaringen tilsa at det var viktig å se disse i sammenheng.
2. «Internasjonalisering» ble opprettet som et nytt kvalitetsområde. Det var i utgangspunktet beskrevet at området skulle være frittstående på tvers av de ulike kvalitetsområdene. INN så tidlig at dette var vanskelig i praksis. Dette ble også påpekt under institusjonsbesøket. Komiteen mente det var en risiko for at temaet blir lite synlig i rapporteringskjeden.
3. Fakultetsråd ble skrevet inn i systemet som et tiltak for å blant annet forbedre studentmedvirkning på fakultetsnivå (se sakkyndig rapport s. 8).

Andre revisjon gjeldende fra 2021

Den andre revisjonen var den mest omfattende. I tilknytning til denne ble også malverk for rapportering endret på både emne-, studieprogram- og fakultetsnivå. Hovedhensikten med denne revisjonen var å sikre tydelighet og konsistens. Samtidig var tilsynsrapportens påpekning av faren for instrumentalisme i tilknytning til rapporteringssyklusen en viktig bakgrunn for endringene. I kvalitetssystembeskrivelsen ble det gjort følgende endringer:

1. Kvalitetsområdene var i utgangspunktet beskrevet som ambisjoner som fremsto som en blanding av beskrivelser med formål og ulike målsetninger, uten en klar intern struktur. Det var også sammenfall og overlapp mellom områder og tilknyttede ambisjoner. Det ble igangsatt en prosess i Utdanningsutvalget som gjennom tre møter diskuterte seg frem til en målstruktur hvor hvert område hadde et overordnet mål, med tilhørende delmål. Et overordnet hovedmål for kvalitetsarbeidet ble også utviklet. En del av diskusjonen gikk også ut på å synliggjøre hvilke indikatorer som kunne brukes for å si noe om måloppnåelse. Dette ble ikke lagt inn i systembeskrivelsen, men et utvalg ble brukt i nye maler for rapportering.
2. Det ble lagt inn egne delmål for studieadministrasjon og bibliotek.

I tilknytning til denne revisjonen ble det også gjort en hel rekke tiltak med mål om å gjøre systemet mer hensiktsdrevet og forståelig og med en tydelig logikk for ulike grupper. Dette knyttet INN til komiteens anbefaling om å «vurdere omfanget av rapporteringen som skal sikre systematisk kontroll av kravene til alle studietilbud, herunder sørge for at rapporteringen ikke blir instrumentell»:

3. Malene for rapportering ble endret på både emne-, studieprogram- og fakultetsnivå. Malene ble utformet som en modifisert PDSA prosess (plan, do, study, act) under hvert kvalitetsområde for at den skulle kunne fungere som et verktøy i kvalitetsarbeidet hvor en blir minnet om viktigheten av å følge opp de tiltakene en innfører. Alle malene er fundert i den samme prosessen. På studieprogram- og fakultetsnivå ble det også lagt inn et eget indikatorfelt hvor indikatorer fra Studiebarometeret, Studiestartundersøkelsen og andre nøkkeltall (som gjennomstrømming) ble

trukket frem som kunnskapsgrunnlag. Disse rapportene på studieprogram- og fakultetsnivå hadde ikke identiske indikatorer. Utvalget ble gjort basert på en vurdering av hva lederne på de ulike nivå skal kunne gjøre noe med. De andre feltene var «Situasjonsbeskrivelse» med utfordringer og gode erfaringer, «behov» med mulighet for å peke på det en trenger for å løse en utfordring, «tiltak» som viser hva en tenker å gjøre med utfordringene, og «evaluering» som vurderer resultatene av fjorårets tiltak. I 2024 ble dette endret i fakultetsrapport ved at «evaluering» ble lagt inn under situasjonsbeskrivelse da de to feltene ofte var overlappende. Indikatorfeltet ble også fjernet fra Studieprogramansvarliges rapport med en forventning om at situasjonsbeskrivelsen skulle være basert på et variert sett av erfaringer, evalueringer og nøkkeltall.

4. Parallelt med dette ble nettsidene utviklet med egne støttesider for rapportering og kvalitetsarbeid for de respektive kvalitetsområdene. Her har vi søkt å legge vekt på kvalitetsarbeidsperspektivet med beskrivelser av eksempler på hvordan en kan gjøre for eksempel emneevalueringer.
5. For å støtte kunnskapsgrunnlaget for studieprogramansvarliges rapport ble det parallelt utviklet en arbeidsbok i STAR-datavarehus hvor de studieprogramansvarlige, og andre med rapporteringsansvar, fikk tilgang. Her kan en finne resultater fra evalueringer og nøkkeltall. Denne rapporten har over tid blitt videreutviklet og i forbindelse med revidert rapportmal i 2024 ble en ny arbeidsbok utviklet med et utvidet sett av mulige indikatorer opp mot de ulike kvalitetsområdene. Det ble skrevet ut rapporter i PDF-format for alle relevante studieprogram. Dette ble lagt inn i et eget Teamsrom, sammen med annet kunnskapsgrunnlag (som lenker til NIFU, DBH, egne kandidatundersøkelser mm.)
6. Fakultetsrapportene henter også sine indikatorer fra DBH. Det ble utformet en veileder for at prodekanene lett kunne finne frem til korrekt informasjon.
7. En utfordring har vært å få en felles forståelse av hva et tiltak er. Det blir særlig tydelig når en skal vurdere hva et tiltak har ledet til. I den forbindelse ble det i 2023 utformet en veileder for utforming av tiltak. Denne har vært gjort tilgjengelig for prodekaner i forbindelse med skriving av fakultetsrapport. Dette har ledet til utforming av tydeligere tiltak som det deretter er lettere å se resultatene av.
8. INN har hatt en bevissthet, både på fakultets- og institusjonsnivå, om viktigheten av å synliggjøre tematikk fra underliggende rapporter for å vise at det nytter å fortelle om behov, tiltak og gode eksempler på hva en får til. Dette vil være synlig både i fakultetsrapporter og kvalitetsrapport for utdanning. En hensikt har også vært å spre gode eksempler og skape rom for læring på tvers.
9. INN har også stimulert til ønske om følge opp tiltak og lukke sløyfer ved å revidere malene for innkalling til og referat fra studieprogramutvalg med egne oppfølgingspunkt fra forrige møte.

Vi har fortløpende evaluert disse endringene. Vi mener å se en større bevissthet om å «lukke sløyfer» og følge opp tiltak. Samtidig erkjenner vi at det er variasjon på dette feltet. Fremfor alt viser dialogbaserte tilbakemeldinger fra tillitsvalgte studenter at det er en variasjon på studieprogramnivå.

En annen erfaring er viktigheten av å gjøre systemet så enkelt som mulig. Under revisjonen av nettsidene laget vi utfyllende tekster om hvordan en kunne forstå kvalitetsrområdene og de ulike delmålene. Dette ble gjort som en respons på de sakkyndiges anbefaling om å tydeliggjøre rollen som studieprogramansvarlig og sørge for kompetanseheving. Samtidig var det også tenkt som en ressurs i rapporteringsarbeidet. Vi har senere valgt å fjerne disse utfyllende tekstene fordi det opplevdes overveldende. I stedet er teksten foreløpig flyttet over i en «[Håndbok for kvalitetsarbeid på studieprogramnivå](#)».

Et fremtidig utviklingsprosjekt som ble lansert under «Momenter til revisjon av kvalitetssystemet» i Kvalitetsrapport for utdanning 2024 (som er et fast underkapittel hvor vi søker å bruke erfaringene fra kvalitetsarbeidet til metalæring om kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet) er å se på kvalitetsområdene med tilhørende målstruktur. INN opplever at delmålene er dekkende for det totale kvalitetsarbeidet

formelt sett, men at fokuset i rapportering i praksis legges på et fåtall av delmålene i systemet. Vi ser behov for en forenkling hvor vi lettere peker på noen satsningsområder. Årets kvalitetsrapport med fire overordnede tiltak på institusjonsnivå kan være et skritt i retning av dette.

Tredje revisjon gjeldende fra 2022

Den tredje revisjonen inneholdt færre endringer, som et nytt delmål i tilknytning til personvern og datahåndtering, og FoU- utvalget som i foregående år ble delt i Samarbeidsutvalget for forskerutdanningen og FoU- utvalg. Utvalget har som oppgave å bidra til å sikre kvaliteten på ph.d.- utdanningene (Vedlegg 2.1, s. 15). Det ble også gjort noen endringer i tilknytning til arkivering av rapporter.

Utover dette, ble det dette året lagt vekt på å skape større sammenheng i rapporteringen ved at rapportbestilling ble sendt ut på vårparten med tydelige henvisninger til forventninger fra kvalitetsrapport for utdanning forrige år (i stedet for som tidligere i slutten av oktober).

Fjerde revisjon gjeldende fra 2025, og pågående

Den fjerde revisjonen, som er pågående er primært knyttet opp mot justerte lovkrav og endring av institusjonskategori. Samtidig ble det i forbindelse med denne revisjonens startet en prosess på grunnlag av riksrevisjonens rapport som også kan sees i sammenheng med anbefalingene til komiteen ved forrige tilsyn. INN er i ferd med å endre tittel og rollebeskrivelse for studieprogrammets leder fra «studieprogramansvarlig» til «studieprogramleder». Den siste gjennomgangen i Utdanningsutvalget fant sted 24. april 2025. I denne egenvurderingen har vi brukt termen studieprogramansvarlig, selv om tittelen nå er endret i vår systembeskrivelse (Vedlegg 2.1, s 16). Dette skyldes at tittelen studieprogramansvarlig, per 9. mai fremdeles går igjen på våre nettsider og er termen som brukes i mye av den vedlagte dokumentasjonen til egenvurderingen. Vi forventer at nettsidene vil være endret på dette punkt innen institusjonsbesøket 24.-25. september, og den samme rollen vil dermed vekselvis betegnes som studieprogramansvarlig og studieprogramleder i egenvurdering med dokumentasjon, og på våre nettsider, samt gjeldende systembeskrivelse.

I kvalitetsrapport for utdanning 2024 er dette også fulgt opp med et tiltak om å utvikle et introduksjonskurs for studieprogramledere. Arbeidet føres også videre i kvalitetsrapporten med et tiltak om å se på rollebeskrivelse for emneansvarlige. Samtaler i utdanningsutvalg og med HR tyder også på at andre berørte roller som seksjonsleder og instituttleder, bør justeres eller tydeliggjøres for at en studieprogramleder skal kunne utøve et strategisk lederansvar forholdsvis langt nede organisasjonen. En slik lokal strategisk ledelse er ønsket i et studienært kvalitetsarbeid.

Andre tiltak som har vært gjennomført utenom revisjon

Utover dette har vi gjort følgende for å følge opp rådene til den sakkyndige komiteén:

1. «Styrke studieprogramutvalgenes rolle ved å klargjøre mandatet for utvalgsmedlemmene, samt gi utvalgene studieadministrativ støtte og representasjon.»

INN har ikke lagt inn at studieprogramutvalgene skal ha representasjon fra studieadministrasjon. En del av grunnlaget for dette er at studieprogramutvalgene er forholdsvis forskjellige i størrelse og omfang. Ved noen fakultet har det også hele tiden vært en slik representasjon (fakultet for lærerutdanning og pedagogikk). Vi har lagt inn studieadministrativ representasjonen i komiteene for de periodiske evalueringene av studietilbudene, og ser at dette har høy verdi. For INN har det vært viktig å søke å tydeliggjøre hva som er det administrative bidraget i utdanningskvaliteten.

Vi har prøvd å løfte forståelsen av de studieadministratives rolle i tilknytning til studieprogrammene ved å arrangere et årlig studieadministrativt seminar hvor vi blant annet har tematisert deres rolle i kvalitetsarbeidet.

Parallelt med dette har det vokst frem en bevissthet på fakultetene om viktigheten av teamet rundt studenten. Her inngår de studieadministrative sammen med andre relevante aktører på studieprogrammet.

Så ser vi samtidig at studieadministrative i sin egenvurdering datert 10. mars sier at muligheten til å medvirke varierer fra studieprogram til studieprogram, selv om denne gruppen ser at de har kunnskap som det er nyttig å bruke som grunnlag i kvalitetsarbeidet. Samtidig peker denne gruppen på at de de siste to årene har blitt mer formelt involvert i studieplanarbeidet, følger prosessen med endringer i studieprogrammene som den enkelte veileder på, og har dermed en større mulighet til å medvirke. Alt i alt anser vi at arbeidet med å øke bevisstheten om de studieadministratives rolle i kvalitetsarbeidet har gitt resultater, og at det å gi studieprogramutvalgene fast studieadministrativ representasjon fremdeles kan være et aktuelt tiltak.

Når det gjelder administrativ deltakelse i beslutningsprosesser i tilknytning til ph.d. utdanningene er det blitt utviklet et velfungerende tverrfakultært ph.d.-koordinator team som møtes annenhver uke, har mye løpende kontakt, og er nå en del av Samarbeidsutvalget for forskerutdanningene. Vi gjør rede for dette under Del 3.III. nedenfor.

2. For å «tydeliggjøre rollen som studieprogramansvarlig og gi tilbud om kompetanseheving til de som skal ha rollen» har Seksjon for UH-pedagogikk og kvalitet (UH-ped), sammen med HR, utviklet et eget kurs i utdanningsledelse. Dette har hatt tre kull med siste gjennomføring våren 2024. Målgruppen har vært studieprogramansvarlige og andre ledere innen utdanningsledelse ved INN. Kurset har fått gode tilbakemeldinger og gir en fordypning innen utdanningsledelse. Samtidig har INN et behov for en enklere opplæring som kan gi studieprogramansvarlige en introduksjon til sin rolle (se fjerde revisjon over).

Utover dette har SPA forum blitt en arena for erfaringsdeling og kontinuerlig læring. Her tas det opp utfordringer i forhold til pågående prosesser, evalueringer som for eksempel Studiebarometeret, og rapportering og nøkkeltall.

3. Når det gjelder anbefalingen om å «sikre like ordninger og bidra til samordning av kvalitetskultur for de lokale studentdemokratiene» har dette vært en utfordring i hele perioden, som kanskje særlig ble synliggjort i tilknytning til pandemien da tilknytningen til studiested ble svakere.

Vi har sett studentmedvirkning som en stor utfordring. Dette har blitt påpekt i flere kvalitetsrapporter. Studentengasjement er også løftet inn i vår utviklingsavtale (Vedlegg 3.I.4, ss. 5-6). Det har også blitt gjennomført en rekke tiltak, men vi ser likevel fremdeles stor variasjon i studiestedene imellom. Senest på studentseminaret i november 2024 ble variasjonen mellom studiestedene løftet fra studenthold. Det ble blant annet pekt på at det er store forskjeller i hvordan lokalt studiestedsutvalg har blitt gjennomført. Blant de seneste tiltakene i 2024 for å møte dette kan det nevnes:

- Fordeling av ansvar i tilknytning til opplæring av tillitsvalgte
- Utvikling av opplæringsmateriell for klassetillitsvalgte i form av PowerPoint presentasjoner og opplæringsrom i Canvas
- Tydeligere oppfølging av valg av klassetillitsvalgte innen gitte frister
- Ulike ad hoc møter for å rekruttere klassetillitsvalgte på enkelte studiesteder

- Revidering av mandat for LMU og lokalt LMU (tidligere studiestedsutvalg), for å stimulere til samordning utvalgene imellom, og tydeliggjøre forholdet mellom arbeidet i utvalgene og kvalitetsarbeidet som sådan
4. Når det gjelder de periodiske evalueringene av studietilbud, brukte vi den første pilotfasen til å systematisere erfaringene for å innrette evalueringene «på en smidig og effektiv måte som gir tilstrekkelig og god informasjon til kvalitetsarbeidet». Dette ledet frem til en revisjon av [veilederen](#) i 2021 for å tydeliggjøre hensikt og innhold og gi eksempler og veiledning til aktuelle innfallsvinkler til den periodiske evalueringen. Den periodiske evalueringen av studietilbudene er nå innarbeidet i kvalitetsarbeidet, og det er kanskje den delen av kvalitetsarbeidet som vi får flest gode tilbakemeldinger på. Det er ellers vanlig at resultatene fra periodiske evalueringer presenteres i SPA forum for erfaringsdeling, slik at studieprogramansvarlige skal få et bilde av hva det dreier seg om og få innblikk i hvordan en kan legge til rette for en god prosess.
 5. Når det gjelder å «sikre at det gjøres vurderinger av helhet og sammenheng i studieprogrammene, herunder legge til rette for at tilbakemeldinger fra eksterne kilder gjøres til en mer systematisk del av kvalitetsarbeidet» så har særlig de periodiske evalueringene hatt betydning. Vi får tilbakemeldinger på at ekstern representasjon gir nyttig erfaringsdeling og nye perspektiv. Disse evalueringene gir også en anledning til å se mer helhetlig på hvordan utdanningen fungerer.

I tillegg til dette har vi de siste årene jobbet en del med hvordan vi oppretter nye studier. Vi har i den sammenheng utviklet [kriterier for studieporteføljeutvikling](#). Dette dokumentet søker å rette refleksjonen om opprettelsen av nye studieprogrammer opp mot tilknytningen til doktorgradsområdene, strategiske satsninger, faglig bærekraft, etterspørsel og konkurransefortrinn, samt økonomisk bærekraft og infrastrukturbehov.

Dette har også blitt synliggjort i prosedyrebeskrivelsen for akkreditering og reakkreditering av studier, som ble revidert i forbindelse med INN sin nye status som universitetet. Her forutsettes det «at studieplanene er utviklet og behandlet innad på fakultetet med involvering av studenter og aktuelle ressurspersoner. Arbeidet med nye studietilbud bør gjøre seg nytte av ekstern ekspertise og referansepunkter, som for eksempel sammenlignbare studieprogram. Dette skal dokumenteres i akkrediteringssøknaden».

Del 2: Institusjonens kvalitetssystem

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-7 *Krav til kvalitetssystem*

Institusjonen skal ha et kvalitetssystem som er skriftlig og tilgjengelig, og som gjelder for alle institusjonens studietilbud. Systemet skal minst bestå av følgende:

- a) beskrivelse av ansvarsforholdene, rapporteringslinjene og hvordan kvalitetsarbeidet skal gjennomføres i praksis
- b) institusjonens rutiner for systematisk kontroll med, og videreutvikling av, kvaliteten i studietilbudene, herunder rutiner for å sikre tilstrekkelig dokumentasjon av kvalitetsarbeidet og rutiner for å rette opp sviktende kvalitet innen rimelig tid
- c) beskrivelse av institusjonens arbeid med læringsmiljø, jf. universitets- og høyskoleloven § 10-1 tredje ledd
- d) beskrivelse av institusjonens rutiner for studentevalueringer, jf. universitets- og høyskoleloven § 3-5 første ledd annet punktum.

I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-7 *Krav til kvalitetssystem*

Institusjonen skal ha et kvalitetssystem som er skriftlig og tilgjengelig, og som gjelder for alle institusjonens studietilbud.

Universitetet i Innlandet sitt kvalitetssystem er tilgjengelig på våre [nettsider](#). Systemet er skriftliggjort med en overordnet kvalitetssystembeskrivelse som viser målstruktur, ansvarsforhold, medvirkning, rapportering og forankring i ulike råd og utvalg. Beskrivelsen er nedlastbar på våre [nettsider](#). Nettsidene utdyper kvalitetssystembeskrivelsen med utdypende og lett tilgjengelige beskrivelser av ulike deler av vårt system. Relevante maler, veiledere, prosedyrebeskrivelser, rutiner, årshjul og dokumentasjon er lagt inn under disse beskrivelsene. Forsiden for kvalitetssystemet legger opp til fem ulike innganger basert på hvem du er, og hva du ønsker å finne ut av:

- Vi har lagt [studentenes inngang](#) øverst på nettsiden. I denne rammen har vi lagt vekt på hvordan studentene kan medvirke i sin utdanning. Undersidene her er bygget opp omkring medvirkning, men det vil være mulig å trykke seg videre til andre ressurser, som for eksempel beskrivelser av de ulike utvalgene en medvirker i.
- [Den andre inngangen](#) er primært for de som er ansatt ved institusjonen. Denne inngangen har vi lagt via det studienære kvalitetsarbeidet fordi vi ønsker å løfte dette som en sentral verdi i vårt kvalitetsarbeid. Her skal de ansatte kunne gå videre inn i kvalitetsarbeidet på sitt nivå med beskrivelser og lenker til aktuelle maler, veiledninger og lignende.
- Den tredje inngangen er tematisk ved at den gir ulike innganger til ulike deler av kvalitetssystemet. Her kan en gå direkte hvis en for eksempel ønsker å vite noe om våre [kvalitetsområder](#), eller leter etter [dokumentasjon](#) på utdanningskvaliteten.
- [Den fjerde inngangen](#) er en nedlastbar lenke til INN sin kvalitetssystembeskrivelse (Vedlegg 2.1).

- [Den siste inngangen](#) viser videre til INN sitt «Si ifra» system. Her kan studenter si ifra om utfordringer ved universitetets undervisning og læringsmiljø. Lenken viser videre til en side som informerer om ordningen og hvor vi anbefaler studentene om mulig å gå gjennom ordinære kanaler. Når ordinære kanaler svikter skal likevel studentene ha dette som en mulighet. Studenten lenkes videre til et eget meldeskjema (Nettskjema). Det er også lenker til andre skjema hvis forholdet dreier seg om [luftkvalitet](#), [fysiske bygg og materiell](#), [mobbing](#), [seksuell trakassering eller diskriminering](#), og [HMS](#).

Kvalitetssystemet gjelder for alle studietilbud. I kvalitetssystembeskrivelsens innledning heter det at «Kvalitetssystemet ved Universitetet i Innlandet skal bidra til at det arbeides systematisk med å sikre og utvikle kvaliteten i studietilbudene» (Vedlegg 2.1 s. 3). I beskrivelsens kapittel 3 om utvikling av studieporteføljen heter det at alle universitetets studietilbud gjennomgår «de samme prosessene og er gjenstand for like høye krav til kvalitet» (Vedlegg 2.1 s. 20). Samtidig innebærer dette vide perspektivet at en må tilpasse kvalitetsarbeidet til særskilte forhold som størrelse (både når det gjelder omfang og antall studenter, varighet og lignende). Dette innebærer at systemet også spesifiserer alternative tilnærminger. Et eksempel på dette er beskrivelsene av tre hovedmodeller for organisering og gjennomføring av studieprogramutvalg Vedlegg 2.1 s. 13). Lignende tilpasninger finnes også på våre nettsider, for eksempel når det gjelder [emneevalueringer](#).

- a) beskrivelse av ansvarsforholdene, rapporteringslinjene og hvordan kvalitetsarbeidet skal gjennomføres i praksis

Universitetet i Innlandet har sammenfattet ansvarsforhold og rapporteringslinjer i kvalitetssystembeskrivelsen (Vedlegg 2.1 ss. 16-17) og på en egen nettside om [organisering av kvalitetsarbeidet](#).

Hvordan kvalitetsarbeidet skal gjennomføres i praksis, er knyttet til spørsmålet om i hvilke fora det skal foregå. INN har valgt å gjøre seg nytte av et sett av råd, utvalg, nemnder, fra studieprogramutvalg og opp til universitetets styre (Vedlegg 2.1 ss. 12-16) for å drive sitt kvalitetsarbeid. Dette er også illustrert med et organisasjonskart (Vedlegg 2.1, s. 9, samt en oversikt over aktører i kvalitetsarbeidet på s. 13). Denne strukturen av råd, utvalg og nemnder er også spesifisert på våre nettsider under organisering av kvalitetsarbeidet. Sentrale verdier som medvirkning ivaretas i denne strukturen.

Utover dette beskriver systemet hvordan kvalitetsarbeidet skal gjennomføres i praksis med diverse undersider som beskriver lederens ansvarsområde og i noen tilfeller arbeidsoppgaver. Råd, utvalg og nemnder beskrives også med tilsvarende undersider. Her omtales mandat og sammensetting.

Vi vil her nevne [studieprogramutvalg](#) som eksempel. Her står det kort om sammensetning, aktuelle saker og et forslag til årshjul, før det gis lenker til maler for [innkalling](#) og [referat](#) og aktuelle lenker til [kvalitetssystemet](#) og [dokumentasjon, rapporter og datagrunnlag](#).

Tilsvarende lenkes studieprogramansvarlig opp mot en [underside med ressurser for studieprogramansvarlig](#), som beskriver kvalitetsarbeidet på studieprogramnivå, konkretisert i et ansvar og noen oppgaver, beskrivelse av studieprogramutvalget og studieprogramansvarliges rapport med en forklaring på hvordan rapporten er tenkt som et verktøy i kvalitetsarbeidet, lenke til [mal for studieprogramansvarliges rapport](#), og andre ressurser for å innhente kunnskap om utdanningen (STAR-datavarehus, Tableau).

En del av kvalitetssystemet gjelder [kvalitetsarbeidet i forskerutdanningene \(ph.d.\)](#) (Vedlegg 2.1, s. 12). I disse utdanningene følger studentene individuelle studieløp. De omfattes ikke av nasjonale undersøkelser som Studiebarometeret. Det er derfor behov egne evalueringsordninger i form av midtveisevaluering og framdriftsrapportering. Systematisk kvalitetsarbeid i høyere utdanning er avhengig av rutiner, maler og strukturer som danner rammen for kvalitetsarbeidet. Samtidig vil det

praktiske kvalitetsarbeidet gjøre seg nytte av beskrivelser og hjelpemidler som skal lette og effektivisere studiehverdagen. I ph.d. utdanningene er dette samlet i egne digitale håndbøker. INN har en [Ph.d.-håndbok for vitenskapelige doktorgradsutdanninger](#) og en [Ph.d.-håndbok for kunstnerisk utviklingsarbeid](#). Disse håndbøkene er utviklet fra et brukerperspektiv fra oppstart, via gjennomføring og til avslutning og inneholder trinnvise beskrivelser av hva en må gjøre på ulike tidspunkt i sin utdanning. Samtidig er det også beskrevet hva ph.d.-kandidatene for eksempel kan forvente av veiledning og hva en selv må bidra med. I [skjemasamling for ph.d.-kandidater](#) er det samlet ulike maler og skjemaer ph.d.-kandidatene trenger i sitt studieforløp.

- b) institusjonens rutiner for systematisk kontroll med, og videreutvikling av, kvaliteten i studietilbudene, herunder rutiner for å sikre tilstrekkelig dokumentasjon av kvalitetsarbeidet og rutiner for å rette opp sviktende kvalitet innen rimelig tid

Forutsetningene for den systematiske kontrollen med kvaliteten i studietilbudene legges i akkrediteringsprosessen. Denne er beskrevet i kvalitetssystembeskrivelsen under «Utvikling av studieporteføljen» (Vedlegg 2.1 s. 20) og på våre [nettsider](#). Det er utformet en egen «[Prosedyre for akkreditering og reakkreditering](#)», med underliggende kriterier, maler og årshjul. De ulike kravene i forskriftene er forklart og lagt inn som momenter i «[Veileder og mal for studieplaner og emnebeskrivelser](#)». Her vil vi for eksempel trekke frem hvordan læringsutbytter i studieplaner er beskrevet i henhold til Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk ([Studietilsynsforskriften §2-2 \(1\)](#)).

Når det gjelder den [systematiske kontrollen av studietilbudene](#) er dette organisert på tre måter:

- En viktig del av den systematiske kontrollen skjer gjennom ordinær rapportering. En del av kriteriene i lovverket forutsetter en kvalitativ vurdering av studieprogrammene. En må for eksempel vurdere hva som er tilstrekkelig dybde og bredde til at doktorgradskandidatene kan delta aktivt i ulike faglige relasjoner og få innføring i ulike perspektiver ([Studiekvalitetsforskriften §3-3 \(4\)](#)), sørge for at studietilbudets innhold, oppbygging og infrastruktur skal være tilpasset læringsutbyttet for studietilbudet, eller legge til rette for at studenten kan ta en aktiv rolle i læringsprosessen ([Studietilsynsforskriften §2-2 \(4\) og \(5\)](#)). Kvalitetsrapporteringen som er utformet på bakgrunn av INN sine kvalitetsområder skaper rammen for å diskutere kvaliteten i studieprogrammet. Rapporteringen på både emne-, studieprogram-, fakultets- og institusjonsnivå forutsetter en kontinuerlig lærende prosess som tar utgangspunkt i en situasjonsbeskrivelse, tar høyde for aktuelle behov, designer tiltak som en gjennomfører og senere evaluerer.
- Som en del av [fakultetsrapporteringen](#) ber INN fakultetene om å fylle ut skjemaet «[Delrapportering studietilsynsforskriften](#)». Dette skjemaet er konstruert på bakgrunn av studietilsynsforskriftens §2-3 om krav til fagmiljø. Fakultetene skal krysse av for hvorvidt de ulike kravene i forskriften er gjennomgått for de ulike studietilbudene og funnet tilfredsstillende (ja), delvis tilfredsstillende eller ikke tilfredsstillende (nei). I den grad fakultetene krysser av for «delvis» eller «nei» ber vi om en kort forklaring. Her forventer vi også en kort beskrivelse av de tiltakene en gjennomfører for å bedre på situasjonen. Årets kvalitetsrapport har et eget underkapittel om systematisk kontroll hvor vi kort refererer forklaringene for de studietilbud som har krysset av for «delvis» eller «nei» (Vedlegg 2.2 s. 76). Grunnlaget for fakultetets vurderinger hentes fra studieprogramansvarliges rapporter og samtaler med instituttledere.
- INN har valgt å innrette sine Periodiske evalueringer av studietilbud med både et utviklings- og et kontrollperspektiv. Utviklingsperspektivet berøres i tilknytning til del 3, underkapittel VI, nedenfor. Kontrollperspektivet er tydeliggjort i veilederen for periodisk evaluering av studietilbud (Vedlegg 3.VI.1). I formålsbeskrivelsen heter det at periodiske evalueringer er «et verktøy for styring av studieporteføljen og evalueringene skal sikre at INN sine studietilbud er i samsvar med

gjeldende regelverk» (s. 4). Det er fakultetene som har ansvar for å legge til rette for og følge opp de periodiske evalueringene (s. 5). Evalueringen skal resultere i en evalueringsrapport med en handlingsplan med konkrete tiltak. Oppfølgingen skjer som en del av det ordinære kvalitetsarbeidet ved at evalueringsrapporten diskuteres i studieprogramutvalget, og tiltakene følges opp i studieprogramansvarliges rapport (s. 5-7). På side 10 gis det et forslag til disposisjon av evalueringsrapporten hvor konklusjonen handler om hvorvidt studiet skal/bør «videreføres som i dag, endres, legges ned?» Fakultetene skal levere oppdatert plan for periodiske evalueringer i tilknytning til [fakultetsrapportering](#). Evalueringsrapportene publiseres fortløpende på våre [nettsider](#).

Eventuelle avdekkede mangler ved studietilbud vil kunne være tema i tilknytning til den årlige styringsdialogen med fakultetene. Som det heter i kvalitetssystembeskrivelsen skjer styringsdialogen «i etterkant av styrets godkjenning av *Kvalitetsrapport for utdanning*, og samtalen vil ta utgangspunkt i denne for å høste erfaringer, tydeliggjøre anbefalinger og forventninger, og ved behov stille krav». I ytterste fall vil manglende kvalitet over tid kunne lede til krav om revisjon, omorganisering (for eksempel sammenslåing) eller avvikling av studieprogrammet. INN har med begrunnelse i studiekvalitet valgt å pause enkelte studieprogrammer for opptak i 2025.

INN har også andre rutiner som ikke inngår direkte i systematisk kontroll, men som likevel leder til at institusjonen retter opp sviktende kvalitet:

- Si ifra ordningen leder til at enkeltsaker følges opp og tiltak settes inn for å forbedre situasjonen.
- INN har etablert flere fagteam i studieadministrasjonen hvor ressurspersoner samles for å diskutere og finne ordninger for effektiv og kvalitativ god saksbehandling. Dette får blant annet følger for saksforberedelse til skikkethetsnemnd og nemnd for studentsaker. INN rapporterer årlig på nemndarbeidet, og disse årsrapportene brukes i oppfølgingsarbeidet.
- INN har et eget [Studentombud](#). Studentombudet er uavhengig og leverer årlig rapport om sitt arbeid. Rapporten behandles i styret og presenteres i Utdanningsutvalget. Rapporten inneholder ombudets aktivitet, vurdering av egen rolle og hvordan universitetet følger opp studentenes rettigheter. Rapporten kommer med innspill som følges opp av utvalgene og av ledelse på ulike nivå.

c) beskrivelse av institusjonens arbeid med læringsmiljø, jf. universitets- og høyskoleloven § 10-1 tredje ledd

INN har valgt «Studentenes læringsmiljø» som et eget [kvalitetsområde](#) (Vedlegg 2.1 ss. 5-8). Kvalitetsområdet har seks delmål som til sammen gir en bred inngang til læringsmiljøet, hvor både fysiske, organisatoriske, sosiale og psykososiale forhold er inkludert. I tillegg har vi valgt å legge ekstra vekt på universell utforming, som veldig ofte har et digitalt perspektiv. Det har også vært viktig å legge vekt på mulighet for tilbakemelding og studentmedvirkning.

Da læringsmiljø er et eget kvalitetsområde, blir det også en del av rapporteringssyklusen. Siden alle fakultet har studier på flere studiesteder, gjør dette at arbeidet med læringsmiljø blir studiestedsovergrepene.

[Læringsmiljøutvalget](#) (LMU) skal være en pådriver for saker som angår studentenes helhetlige læringsmiljø. Utvalget må sees i sammenheng med lokale læringsmiljøutvalg ved det enkelte studiested som kan fungere som arbeidsutvalg for LMU. Representanter fra lokale LMU deltar i LMU og rapporterer fra det lokale arbeidet. Gjennom dette søker LMU å være spisset mot læringsmiljøet ved det enkelte studiested, samtidig som dette løftes til institusjonelt nivå. LMU fikk nytt mandat i 2024. Her knyttes arbeidet på fakultetsnivå tettere opp mot arbeidet i LMU ved at fakultetene presenterer kvalitetsområde 5 om studentenes læringsmiljø for LMU på utvalgets første møte hvert år.

I tillegg fungerer [Si ifra ordningen](#) som en inngang til å gi tilbakemeldinger om undervisning og læringsmiljø. Dette er en ordning for avvikshåndtering (Vedlegg 2.1 s. 21) og den gjelder derfor mer enn bare læringsmiljø, men i forklaringen til ordningen på våre nettsider peker vi spesifikt på læringsmiljø, organisering (timeplan) og universell utforming. Vi har valgt å gi andre forhold, som også har betydning for læringsmiljø, andre innganger i Si ifra ordningen. I forklaringen til Si ifra ordningen for undervisning og læringsmiljø lenker vi videre til:

- Si ifra om luftkvalitet, fysiske bygg og materiell
- Si ifra om mobbing, seksuell trakassering, diskriminering e.l.
- Meld avvik knyttet til ulykker, nestenulykker og skader på mennesker og miljø

INN har valgt å gjøre det på denne måten for å sikre at meldingene blir behandlet raskt av den som er ansvarlig for det enkelte fagfelt.

INN henter kunnskap om læringsmiljøet fra et sett av ulike evalueringer:

- INN har over tid gjennomført Studiestartundersøkelsen for nye studenter hver høst. Her har flere spørsmål vært knyttet opp mot læringsmiljø og studentenes opplevelse av å bli inkludert i faglige og sosiale fellesskap.
- Alle emner skal gjennomføre emneevalueringer. Dette kan gjøres på ulike måter, men i standardmalen for evaluering ved hjelp av nettskjema er en av spørsmålene «D. Hvor fornøyd er du med studentenes læringsmiljø?». Dette spørsmålet skal besvares med en fem-delt Likert skala.
- INN bruker nasjonale undersøkelser som Studiebarometeret og SHoT-undersøkelsen som grunnlag for diskusjon og tiltak.
- StInn har også gjort egne undersøkelser blant studentene som kan ha betydning for læringsmiljøet. Studentorganisasjonen har blant annet gjennomført en spørreundersøkelse om KI som ble presentert for Utdanningsutvalget 3. mai 2024. Undersøkelsen har også vært en del av grunnlaget for StInns [resolusjon om kunstig intelligens](#).

d) beskrivelse av institusjonens rutiner for studentevalueringer, jf. universitets- og høyskoleloven § 3-5 første ledd annet punktum.

INN anvender et variert sett av studentevalueringer i kvalitetsarbeidet (Vedlegg 2.1 ss. 10-11). Dette er både brukt som kunnskapsgrunnlag i kvalitetsrapportering og som bakgrunn for diskusjoner i ulike råd og utvalg. INN bruker både egne og nasjonale [studentevalueringer](#):

- Det er krav om at alle emner skal ha [emneevaluering](#). Disse kan gjøres på [ulike måter](#). INN har utviklet en [nettbasert spørring i Nettskjema](#). Dette er en ressurs som mange benytter seg av. Formatet kan ikke aggregeres til institusjonsnivå, men skal danne grunnlag for emneansvarliges rapport, som er den grunnleggende rapporten i rapporteringskjeden opp til kvalitetsrapport for utdanning på institusjonsnivå.
- INN har over tid gjennomført Studiestartundersøkelsen for studenter i sitt første semester. Det er utformet rapporter fra undersøkelsen som er tilgjengelig på våre [nettsider](#). Undersøkelsen danner grunnlag for samtaler i ulike råd og utvalg, og har inngått blant faste indikatorene i studieprogramansvarliges rapport, fakultetsrapport og kvalitetsrapport for utdanning. Undersøkelsen ble ikke gjennomført i 2024 på grunn av manglende variasjon i resultatene over tid. Det er planlagt en ny versjon av undersøkelsen høsten 2025.

- INN har anvendt den nasjonale undersøkelsen Studiebarometeret i sitt kvalitetsarbeid. Indikatorene fra undersøkelsen er benyttet som kunnskapsgrunnlag for studieprogramansvarliges rapport, fakultetsrapport og kvalitetsrapport for utdanning. [Hovedrapport for Studiebarometeret](#) diskuterer årets tall og søker å analysere endringer og peke på relevante tema for kvalitetsarbeidet.
- NOKUT har også gjennomført Underviserundersøkelsen. Undersøkelsen er analysert i [Hovedrapport for underviserundersøkelsen](#). Rapporten er presentert og har dannet grunnlag for debatt i ulike råd og utvalg.
- INN gjennomfører også sin egen [kandidatundersøkelse](#) etter en treårig syklus for henholdsvis bachelor-, master- og ph.d. nivå. Vi har til nå gjennomført en pilot, samt en full syklus. Undersøkelsene omhandler primært studentenes overgang til arbeidsliv, og behandles i så vel utdanningsutvalg, samarbeidsutvalg og styret. Undersøkelsen inngår også som en av flere ressurser for kvalitetsarbeidet på studieprogramnivå.
- INN har også i forbindelse med utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet utført en større kartlegging av sitt samfunnsengasjement ved hjelp av den såkalte [TEFCE metodikken](#). Dette er et av universitetets kvalitetsområder og har ledet frem til en [institusjonsrapport](#) som er behandlet i ulike råd og utvalg og som danner bakgrunn for tiltak i regi av Prorektor samfunnskontakt. Metodikken skal også brukes i arbeidet i universitetsalliansen [Emerge](#) hvor INN deltar.

INN bruker også nøkkeltall i sitt kvalitetsarbeid. Vi går nærmere inn på dette under del 3.IV. Her nøyer vi oss med å peke på at vi i analysen av Studiebarometeret fra 2024 også brukte nøkkeltall for gjennomstrømming for å se variasjoner i resultatene (Vedlegg 2.4, ss. 8-16).

II. Vurdering av kvalitetssystemet

INN er som det kommer frem av ledermøtets egenevaluering et «flercampus breddeuniversitet med profesjonsutdanninger» som har to faglige fyrtårn i form av ett fakultet innen «grønne» naturvitenskapelige fagområder og ett med kunstfaglige studier. Institusjonen har også hatt en særlig bevissthet om sin regionale forankring. Tradisjonelt har, som styret påpeker i sin egenvurdering, institusjonen hatt en særlig vekt på utdanning og har hatt forholdsvis mange studenter per faglig ansatt. Gjennom arbeidet med å akkreditere institusjonen som universitet, har institusjonen hatt en sterkere vektlegging av forskning. Samtidig har det vært en satsing på fleksible utdanningsformer som videreføres, nå også som rene nettstudier. De fleksible undervisningsformene gjør også at INN har en noe eldre studentgruppe enn en del andre sammenlignbare universiteter.

For å møte en så divers egenart, har INN valgt en studienær tilnærming til kvalitetsarbeidet. De institusjonelle føringene er forsøkt å være så generelle og åpne som mulig, slik at kvalitetsarbeidet kan romme behov knyttet til fagenes egenart. Samtidig åpner dette for en fortløpende vurdering av hva som skal være felles, og hvor det skal gjøres tilpasninger. I de følgende underavsnitt trekker vi frem noen områder som vi nå opplever er særskilt viktige for utviklingen av kvalitetsarbeidet ved INN, og hvor vi også gjør avveining av hva som bør være felles, og hva som kan ha en mer fleksibel innretning.

Kvalitet i ulike utdanningsformer

I de senere år har Universitets- og Høgskolesektoren hatt et søkelys på livslang læring og fleksible utdanningsformer. Det har vært et trykk på dette fra sentralt hold gjennom for eksempel [Kompetansereformen - Lære hele livet \(Meld. St. 14 \(2019-2020\) og Strategi for desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter](#). Dette har også vært en villet del av INN sin strategi hvor det heter at universitetet skal være «nasjonalt ledende innen livslang læring» (Vedlegg 2.5, s. 11). Som en del av dette arbeidet gjorde vi en gjennomgang av hvordan vi skal forstå fleksible utdanninger (Vedlegg 2.6) som ble løftet til utdanningsutvalg 24. februar 2022. Dette ble også fremmet

som eget fokusområde i kvalitetsrapporten for 2021, med en rekke tiltak som delvis sammenfaller med vedlegg 2.6. INN har utviklet en rekke fleksible studietilbud siden den gang. Det har for eksempel blitt utviklet flere helt digitale gradsutdanninger som opplever god rekruttering.

Samtidig er utfordringene som skisseres i vedlegg 2.6 fremdeles relevante. Sektoren har fremdeles ikke gode data på fleksible studietilbud fordi registreringen i FS er overlappende. INN ble invitert til å spille inn vårt syn i et møte med HK-dir juni 2023 for å justere rapporteringen til DBH slik at det den bedre fanger opp fleksibel og desentralisert utdanning. Vi ble forelagt et forslag til registrering av studieprogram i desember 2023, men har siden ikke hørt noe. Dette innebærer at registreringen av fleksible studenter ikke er korrekt i DBH og vi må gjøre manuelle uttak fra FS, gjennom STAR-datavarehus for å få frem nøkkeltall som gjennomstrømming, frafall og lignende.

Analysene vi har gjort viser at det er stor variasjon mellom de ulike fleksible modellene. Samtidig ser vi at det er forholdsvis høyt frafall på nettstudiene, selv om disse gjerne har studenter med tilsynelatende høy startkompetanse. Vi ser også at studenter som har valgt fleksible utdanningsformer ofte er eldre og gjør det ved siden av en aktiv yrkeskarriere. Dette gjør at flere studier har skårer høyt på betalt arbeid i Studiebarometeret. Den pedagogiske tilnærmingen til de ulike undervisningsformene er også forskjellig hvor samlingsbaserte utdanninger ligger nærmere de ordinære campusbaserte utdanningene enn de nettbaserte utdanningene. Våre kunstutdanninger utgjør igjen en annen type studium med andre egenartede forhold.

Dette gjør at det er krevende å utarbeide ett system for alle studier. Som tidligere beskrevet, søker vi å ha åpninger i vårt system som gjør at alle kan passe inn. Vi har blant annet åpnet opp for [mange ulike måter å gjøre emneevalueringer](#). Som den del av revisjonen av systemet i 2025, har vi også vært tydeligere på at studieprogramutvalg kan gjennomføres på ulike måter (Vedlegg 2.1, s. 13).

Samtidig er det mye som tyder på at det eksisterende kvalitetssystemet ikke fanger opp alle fleksible studier. Dette gjelder kanskje særlig de heldigitale nettstudiene. I egenvurderingen fra SPA-forum på HSV heter det at det er mer krevende å få studenter i tale på studier som er heldigitale. «Det antydes at kun er en liten andel studenter som er aktive og gir tilbakemeldinger. De opplever derfor at kvalitetsutvikling i stor grad skjer mellom de som jobber sammen på studiet, og [ved] å se utvikling fra år til år for eksempel på kvaliteten på det studentene leverer av arbeidskrav og eksamen».

Vi har gjort tilpasninger i Studiestartundersøkelsen for å målrette undersøkelsen mot nettbaserte studier. Dette var en interessant øvelse, blant annet fordi det viste hvordan tematikken i den ordinære Studiestartundersøkelsen på flere områder var direkte fremmedgjørende for nettbaserte studenter. Undersøkelsen hadde blant annet spørsmål om Fadderuka hvor denne gruppen studenter ikke er tenkt inn. Så viste det seg at den tilpassede undersøkelsen heller ikke fikk god svarprosent. Dette bekrefter erfaringene fra HSV og viser vanskeligheten med kvalitetsarbeid i disse studiene.

Det studienære kvalitetsarbeidet

Dimensjoneringen av kvalitetsarbeidet med kun en stilling under Prorektor utdanning for å følge opp kvalitetssystemet og legge til rette for bruk av nøkkeltall, gjør at Studieprogramansvarlige til dels må kunne innhente data selv. Strategien har vært å utforme maler og arbeidsbøker i Tableau som har vært forståelig og tilgjengelig nok til at den studieprogramansvarlige kan gjøre seg nytte av dem. Så er det likevel slik at vi opplever variasjon i både motivasjon, kompetanse og tid blant de studieprogramansvarlige. Det betyr at noen gjør seg god nytte av tilgjengelige ressurser i skiving av studieprogramansvarliges rapport, mens andre rapporter fremstår som svakere. Det er blitt gjennomført flere tiltak for å bedre dette:

- Arbeidsbøkene i Tableau er blitt forbedret slik at de skal være mer intuitive.
- Det er laget brukerveiledninger for hvordan en finner riktige nøkkeltall.

- Det er gjort tilpasninger i malen for studieprogramansvarliges rapport for at den skal oppleves hensiktsmessig og ikke tvinge frem særskilte nøkkeltall uten at de oppleves viktige i studieprogrammet.
- I 2024 ble det hentet ut PDF-rapporter med aktuelle nøkkeltall for hvert studieprogram. Dette ble lagt inn i et nytt Teamsrom for studieprogramansvarlige sammen med andre ressurser.

På tross av dette arbeidet er det fremdeles variasjoner de studieprogramansvarlige imellom. Det er en tilbakevendende utfordring at noen studieprogramansvarlige mener at rapporteringen skjer for rapporteringens skyld, samtidig som en ser at rapporteringen gjør at en får opp viktig kunnskap som en bør gjøre noe med (parafrasert fra egenvurderingen for bachelor ved HSV).

En respondent i møte med instituttlederne på HHS gir uttrykk for at det er et «veldig rapportbasert system, [som] reduserer engasjementet og ikke legger opp til diskusjoner i fagmiljøene». Et lignende synspunkt finner vi i egenvurderingen hos instituttlederne på HSV:

«Rapportering, for eksempel studieprogramlederes årlige rapport kan nok for mange oppleves som litt 'støy'. De fagansatte klarer ikke å se nytten av selve rapporteringen og ledere er kanskje ikke flinke nok til å vise sammenhengene mellom de ulike nivåene, for eksempel studieprogramleders rapporter, fakultetsrapport og universitetets kvalitetsrapport». Her trekker en også frem ledelsens rolle i å gi «tilbakemelding på studieprogramledernes rapporter. Studieprogramledere har behov for å bli sett, og også få vite hvordan sine rapporter brukes videre som grunnlag for kvalitetsrapport både på fakultet og institusjonsnivå».

Vi mener at rapporteringen er blitt mer brukervennlig, og det er et spørsmål om ytterligere forenkling av formatet er veien videre. Enkelte tilbakemeldinger tyder på at et aspekt også er at rolleinhaverne ikke kjenner til den fleksibiliteten eller de ressursene som faktisk eksisterer, eller ikke har satt seg inn i det som er formålet med rapporteringen. Dette tyder etter vår mening på at det vil være nyttig å styrke opplæringen før en eventuelt gjør ytterligere endringer i rapporteringsmaler.

INN har ingen sentralisert formell opplæring for nye studieprogramansvarlige. Et tiltak for 2025 er derfor å utvikle et «onboarding»-program for studieprogramledere (ny tittel fra 2025) (Vedlegg 2.2 s. 73).

Opplæring som sådan er heller ikke beskrevet i kvalitetssystemet utover at universitetet organiserer opplæring av tillitsvalgte studenter. Opplæring av ansatte er ikke tematisert. «Onboarding»-programmet er et svar på at behov for opplæring av ansatte er blitt reist fra prodekanene i utdanningsutvalget. Egenvurderingene bekrefter også et slikt behov for opplæring. Fra egenvurderingen til instituttlederne ved HSV heter det at «vi har et godt kvalitetssystem, men vi er kanskje ikke gode nok til å ta konsekvensene av det for eksempel i opplæring av nyansatte. Det tar tid å opparbeide seg full oversikt og forståelse for kvalitetssystemet, men vi har ikke noe godt system som ivaretar dette ovenfor nyansatte eller nye studieprogramledere, nye emneansvarlige osv. Kvalitetssystemet kan for mange bli litt diffust og komme på toppen av alt annet som skal gjøres. Egentlig burde alle studieprogramledere ta kurs i utdanningsledelse. Det ville vært veldig nyttig».

Instituttlederne på HHS opplever ikke at de har fått opplæring, men at informasjonen som finnes om systemet er god.

Når de studieprogramansvarlige selv skal vurdere hvorvidt opplæringen de har fått er tilstrekkelig kommer det fram tydelige mangler. Studieprogramansvarlige ved HHS gir uttrykk for at det mangler «systematisk opplæring av SPA og emneansvarlige (lavterskel onboarding og fadder). Flere nye SPA har ikke fått opplæring i hvordan det bør jobbes med studie kvalitet. De eldre SPA har etablert noen praksiser som har blitt til over tid». De studieprogramansvarlige ser også behovet for kunnskapsoverføring fra erfarne SPA vært nyttig. «[Det] kunne vært en styrke å få innblikk i hvordan andre jobber med studie kvalitet, på tvers av studieprogrammer og institutter. En mulighet er å holde faste samarbeidsmøter, både innad i studieprogram, men også på tvers.»

Studieprogramansvarlige ved HHS foreslår også erfaringsdeling for å forbedre kvalitetsarbeidet: «Bedre samarbeid og erfaringsdeling om hvordan de forskjellige SPA og emneansvarlige jobber med studiekvalitet og hvordan ulike studieprogrammer gjennomfører midtveisevalueringer, emneevalueringer, fagmøter og SPU-møter».

Overrapportering eller underrapportering?

Fra et systemisk perspektiv vil det alltid være et spørsmål om rapporteringen faktisk fanger opp avvik som bør fanges opp. Dette gjelder rapportering i ordinær rapporteringssyklus og den mer saksorienterte rapporteringen som skjer gjennom avviksrapportering og rutiner for håndtering av fusk og lignende.

I den grad de som rapporterer har et instrumentelt forhold til rapporteringen, kan dette med sannsynlighet lede til underrapportering. Samtidig er dette vanskelig å avdekke siden kvalitetsarbeid på de ulike nivåene er komplekst og dreier seg om mange forhold som samvirker til kvalitet. Et totalt bilde vil dermed neppe være mulig.

Det er lettere å få et bilde av mulig overrapportering eller underrapportering i tilknytning til de mer saksorienterte formene for rapportering. Her ser INN noen utviklingstrekk de senere år som gir grunn til å følge med på den videre utviklingen.

INN ser at antall saker i Si ifra ordningen har gått ned etter pandemien. Det er uklart hva dette skyldes. Har studentenes situasjon blitt bedre? Er det lettere å få gode dialoger om utfordringer i samtaler med studieprogram- og emneansvarlige, eller med studieveiledere og instituttledere, når studentene er til stede på studiestedene? Skyldes nedgangen at vi har lagt om ordningen og gjort den mer spesifikk på rapportering i ulike kanaler? Har dette gjort ordningen mer forståelig slik at den brukes riktigere? Eller, har terskelen blitt høyere, slik at færre saker meldes inn? Er ordningen simpelthen blitt mindre tilgjengelig på nye nettsider? Oversikten over avvikssaker behandles i LMU. Vi har ikke fått tilbakemeldinger fra studenter i utvalget på at nedgangen skyldes endringer i hvordan ordningen presenteres på våre nettsider.

INN har sett en stor økning i antall plagiatsaker de siste år. Dette endret seg i etterkant av pandemien og etter [høyesterettsdommen](#) som frifant en student for fusk. Nå mottar vi forholdsvis få plagiatsaker (Vedlegg 2.2, s. 81). Årsaken til denne nedgangen er antagelig sammensatt, og nedgangen sees nasjonalt. INN la om til økt bruk av hjemmeeksamen under pandemien. Etter pandemien økte bruken av skoleeksamen igjen. Denne endringen kan forklare en del av utviklingen i plagiatsaker. Samtidig kan dette neppe forklare alt, og vi vurderer andre mulige grunner. Skyldes det at fagmiljøene har tatt inn over seg innholdet i dommen og har en mer korrekt forståelse av fusk? Har vi bevisstgjort oss viktigheten av å gi studenten anledning til å lære av feil tidlig i studieløpet, og ikke behandle saker umiddelbart som fusk? Er opplæringen blitt bedre? Eller, skyldes det simpelthen at INN har færre plagiatsaker?

Vi ser også at noen fagmiljø aldri har hatt en fuskesak. Hva skyldes dette? Er det et tegn på at opplæring fungerer bedre i disse miljøene? Eller handler det om at det er ulik bevissthet om hva som faktisk er fusk, eller når en skal iverksette saksgangen i forhold til fusk?

Det usynlige arbeidet

I dialogen med prodekaner for utdanning i utdanningsutvalget, og i samtaler direkte med studieprogramansvarlige kommer det frem at en stor del av det faktiske kvalitetsarbeidet er usynlig for kvalitetssystemet. Dette arbeidet er samtidig et viktig kjennetegn ved kvalitetskulturen. Den løpende kontakten studieprogramansvarlige har med klassetillitsvalgte utenom studieprogramutvalg viktig. Så også den løpende samtalen i fagmiljøene om tingenes tilstand.

Dette usynlige arbeidet er et fundament for kvaliteten på studieprogramnivå og er avhengig av gode og trygge forhold, gjerne med forholdsvis hyppige fysiske kontaktpunkter. I mer fleksible utdanningsformer er disse rammene ikke så enkle å etablere. Vi erfarer at det kan være vanskelig å få valgt klassetillitsvalgte og noen av de fleksible modellene har få eller ingen fysiske møtepunkt. Dette

innebærer en kontinuerlig vurdering av hvordan en kan få til velfungerende medvirkning i for eksempel nettstudier.

Et annet eksempel her er viktigheten av gode velfungerende lokale LMU. Flere fakultet opplever at lokalt LMU fungerer bedre enn studieprogramutvalg. En utfordring med studieprogramutvalg er maktforholdet som oppstår når ansatte kommer i flertall (emneansvarlige deltar). I [lokale LMU](#) er fordelingen mellom ansatte og studenter mer likeverdige, med representasjon fra ansatte og studenter fra alle fakultet som er representert på studiestedet. Det kan også være lettere å følge saker og se konkrete forbedringer i et lokalt LMU. I et studieprogramutvalg må en ofte forholde seg til mer langsiktige prosesser, særlig i tilfeller hvor det kreves endring i studieplan.

Et tredje eksempel her er det arbeidet som gjøres i studieadministrasjonen på fakultet med oppfølging av spørsmål og ivaretagelse av prosesser med studentene. På mange måter er studieadministrasjon et av flere nav i kvalitetssystemet, uten at dette er tydelig beskrevet i systemet. INN har arbeidet med en bevisstgjøring av studieadministrasjonens rolle de senere år (Se punkt 1 under «Andre tiltak som har vært gjennomført utenom revisjon» over). Samtidig har INN en diskusjon om hvordan studieadministrasjonen kan synliggjøres bedre og trekkes tydeligere inn i kvalitetsarbeidet. Disse synspunktene fremmes også i egnevalueringene som er gjort i forbindelse med tilsynet med både SPA-forum, og studieadministrativt ansatte.

SPA-forum ved HHS peker på at rollen som studieprogramansvarlig «inkluderer mye administrativt arbeid i forbindelse med SPU-møter og SPA-rapport. [Det er en] diskusjon om administrative kan trekkes mer inn i organisering av studieprogrammer og overta flere av de administrative oppgavene fra SPA og emneansvarlig. Dette må eventuelt inn i en større diskusjon som omhandler fakultetsstruktur og organisering av administrasjon og vitenskapelig ansatte. Flere kjenner til at administrasjonen organiserer emneevalueringer ved andre institusjoner og ønsker en liknende organisering og tilrettelegging ved INN».

Dette støttes også i egenvurderingen fra ALB. Her trekkes det frem at studieadministrasjonen bidrar i tilknytning til fem av åtte kvalitetsområder med særskilt søkelys på 12 underliggende delmål uten at dette er tilstrekkelig synliggjort.

Forutsetninger for kvalitetsarbeidet

Til slutt vil vi peke på at det finnes et variert sett av forutsetninger for et velfungerende kvalitetsarbeid. Dette kan dreie seg om økonomi, organisering, rollefordeling, mulighet for særskilte tilpasninger og personalsituasjonen.

Instituttlederne ved HSV peker på flere slik forhold:

«En utfordring i forhold til kvalitetsarbeid er at forutsetningene stadig endrer seg for eksempel i forhold til budsjett. På noen områder står organisasjonen i veien for at kvalitetsarbeidet skal fungere optimalt og innarbeides på en god måte på studieprogramnivå. For eksempel kan et fagmiljø på papiret fremstå som robust og solid, men i virkeligheten kan en sykemelding «velte lasset».

Noen fagmiljø har et ensidig fokus på forskning, men andre er veldig opptatt av praksis – men begge deler er viktige komponenter for å få til god kvalitet. Dette reguleres i stor grad gjennom hvilke personer som ansettes og dette er ledernes oppgave. Campus-struktur, arbeidstidsordning og organisering av forskergrupper kan være andre organisatoriske strukturer som kan virke hemmende på kvalitetsarbeid. Spørsmålet er hvordan vi kan ivareta og styrke de organisatoriske utfordringene, slik at ikke organisasjonen står i veien for kvalitetsarbeidet.

Organisatoriske forutsetninger kan også være et 'springbrett' i forhold til kvalitetsarbeid. Ledere kan påvirke gjennom å prioritere for eksempel kombistillinger, rekruttere ansatte fra arbeids- og samfunnsliv, prioritere prosjekter osv. Som ledere kan vi ikke direkte gjøre noe med studentenes

opplevelse av studiekvaliteten på studieprogrammet, men vi kan legge til rette for at de som jobber med studieprogrammet har gode forutsetninger for å jobbe med kvalitetsarbeidet.

I kvalitetsarbeidet er det også viktig at fagmiljøene og studieadministrasjon jobber godt sammen. Instituttledere har god oversikt over fagmiljøene, men har kanskje ikke like god oversikt over administrativ linje. Rett og slett en god struktur på hvem som gjør hva til enhver tid. Mange er nok litt 'redd' for å gjøre feil.

Studieprogramansvarlige ved HSV utfyller dette:

«Kvalitetssystemet legger opp til at det skal gjøres likt i alle studier, men forutsetningene er ikke like og ulikhetene gjør det litt vanskelig å gjøre ting helt likt. For eksempel er det stor variasjon i antall studenter på et kull og dette gir ulike forutsetninger. Kvalitetsarbeidet bør tilpasses det enkelte program mer. En interessant vinkling er å ha med studentene i en diskusjon om hvordan utviklingsarbeidet kan tilpasses forutsetningene på det enkelte program.

Det er viktig å ha stabilitet i personalet. Det gjør det lettere å ivareta kvalitetsarbeidet som en kontinuerlig prosess, og enklere å kunne vise til resultater av arbeidet man gjør. Som ny emneansvarlig for eksempel har du kanskje ikke tilgang til fjorårets rapport og det blir vanskelig å vurdere det som ble evaluert i fjor kontra i år».

Dokumentasjon

Vedlegg 2.1.	Kvalitetssystem for utdanning i Universitet i Innlandet. Kvalitetssystembeskrivelse.
Vedlegg 2.2.	Kvalitetsrapport for utdanning 2024
Vedlegg 2.3.	Kvalitetsrapport for utdanning 2023
Vedlegg 2.4.	Hovedrapport Studiebarometeret 2024
Vedlegg 2.5.	Strategi 2021-2026
Vedlegg 2.6.	Fleksible utdanninger - definisjoner og valg

Del 3: Institusjonens kvalitetsarbeid

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-8 *Krav til kvalitetsarbeid*

Kvalitetsarbeidet skal være del av institusjonens strategiske arbeid.

Kvalitetsarbeidet skal være forankret i institusjonens styre og ledelse på alle nivåer.

Studenter og ansatte skal medvirke i kvalitetsarbeidet.

Institusjonen skal sørge for å ha tilstrekkelig informasjon til å kunne vurdere kvaliteten i alle studietilbud.

Institusjonen skal systematisk kontrollere at alle studietilbud til enhver tid oppfyller kravene til akkreditering.

Institusjonen skal gjennomføre periodiske evalueringer av alle studietilbud som ledd i arbeidet med å videreutvikle kvaliteten. Studenter, samt representanter fra arbeids- eller samfunnsliv og eksterne

I. Strategisk arbeid

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-8 første ledd

Kvalitetsarbeidet skal være del av institusjonens strategiske arbeid.

I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd

Kvalitetssystemet ved Universitetet i Innlandet er bygget opp rundt [åtte kvalitetsområder](#) med tilhørende mål og delmål:

1. Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse
2. Startkompetanse og studiestart
3. Undervisning og studiearbeid
4. Studentenes læringsutbytte
5. Studentenes læringsmiljø
6. Studienes samspill med samfunn og arbeidsliv
7. Internasjonalisering
8. Utvikling og ledelse av studieprogrammene

Kvalitetsområdene uttrykker sentrale tema som er viktig for å bygge kvalitet i utdanningene og søker å bygge om universitetets hovedmål for kvalitetsarbeidet:

«Vi forbereder våre studenter gjennom et mangfold av læringsformer for et samfunn i endring, basert på forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid».

De åtte kvalitetsområdene fungerer som en ramme for å målrette og strukturere tiltak. Dette synliggjøres igjen i rapportmalene som er tematisk organisert etter kvalitetsområdene. Hvert av rapporteringsnivåene på studieprogram, fakultet og institusjonsnivå har egne felt for tiltak innen de ulike kvalitetsområdene. Her kan kvalitetsrapport for utdanning tjene som eksempel. Rapporten inneholder en førstedel under hvert kvalitetsområde hvor det rapporteres på gjennomføring av tiltak på

institusjonsnivå fra fjorårets rapport (se for eksempel hvordan kvalitetsrapport for utdanning 2024 (Vedlegg 2.2) rapporterer på tiltak i kvalitetsrapport for utdanning 2023 (Vedlegg 2.3)).

[Universitetets strategi for 2021-2026](#) er ikke organisert etter de samme kvalitetsområdene, men tematikken er gjenkjennbar. Et av de strategiske valgene frem mot 2026 er blant annet å videreutvikle studieporteføljen i samspill med arbeids- og samfunnsliv (se s. 12, som kan sees i forhold til kvalitetsområde 6), et annet handler om å bidra til et godt og inkluderende studiemiljø på alle studiesteder sammen med Studentsamskipnaden i Innlandet (SINN) og Studentorganisasjonen i Innlandet (StInn) (se s. 12, som kan sees i forhold til kvalitetsområde 5), eller å videreutvikle doktorgradsprogrammene og styrke rekrutteringen av stipendiater (se s. 15, som kan sees i forhold til kvalitetsområde 2 og 4).

[Universitetets utviklingsavtale](#) (Vedlegg 3.1.4, ss. 5-6) er på mange måter en konkretisering og et utvalg av strategiske satsninger fra universitetets strategi. I styringsparameter 8 heter det for eksempel at universitetet skal «videreutvikle konsepter for livslang læring av høy kvalitet i samspill med samfunns- og arbeidsliv». Dette er samsvarende med delmål 3 under kvalitetsområde 6 som sier at «universitetet skal tilby fleksible programmer som skaper mulighet for livslang læring», mens et av de strategiske valgene i strategien fram mot 2026 er å «øke antall tilbud og antall studenter i fleksible utdanninger, både i grunnutdanning og etter- og videreutdanning» (s. 12).

Arbeidet med de strategiske valgene i strategien og styringsparameterne i utviklingsavtalen knyttes opp mot tiltak på institusjonsnivå i kvalitetsrapport der dette er relevant. Fakultetsrapportene har også tiltak som må sees i sammenheng med de strategiske valgene og styringsparameterne (Vedlegg 3.1.3). Til slutt har også Utdanningsavdelingen sin virksomhetsplan egne tiltak for de kommende tre år (Vedlegg 3.1.1). Virksomhetsplanen inneholder tiltak som utfyller tiltakene på institusjonsnivå i kvalitetsrapporten, eller som vurderes som for spesifikke til å være en del av kvalitetsrapporten for hele institusjonen.

Kvalitetsrapporten for utdanning inneholder en generell analyse under hvert kvalitetsområde. Her plukker INN ut noen tema som har særskilt interesse for universitetets strategiske utvikling og kvalitetsarbeid. I Kvalitetsrapport for utdanning 2024 peker vi på analysene vi har gjort av gjennomstrømming under kvalitetsområde 4 (Studentenes læringsutbytte). Her heter det i delmål 1 at «universitetet skal ha god gjennomstrømming på studier i alle tre sykluser». I rapporten har vi sett på hvordan resultatene i Studiebarometeret kan ha sammenheng med gjennomstrømming (Vedlegg 2.2 ss. 34-40), og gjennomstrømming på 2-årige mastergrader (M2) (ss. 40-42). I og med at INN har et stort antall utdanninger på deltid, må dette sees i sammenheng med det strategiske valget i strategidokumentet om å styrke gjennomføring (s. 9 i strategien).

Kvalitetsrapporten for 2023 gjorde en lignende analyse for profesjonsutdanninger under kvalitetsområde 4 (Vedlegg 2.3, ss. 40-48). Analysen begynner under kvalitetsområde 2, henviser til styringsparameter 6 i utviklingsavtalen («Utvikle fremragende og innovative profesjons- og yrkesrettede utdanninger som svarer på morgendagens kompetanse- og kapasitetsbehov i helse-, omsorgs- og utdanningssektoren»), og gir en analyse av alder, startkompetanse, og resultater fra Studiestartundersøkelsen og Studiebarometeret (Vedlegg 2.3, ss. 18-25). På denne måten søker kvalitetsrapporten å utvikle kunnskap som kan brukes av beslutningstakere på ulike nivå i organisasjonen.

INN gjør seg nytte av noen sentrale virkemidler for å stimulere til utvikling av kvalitet:

- UH-ped gjennomfører kursing av universitetets ansatte. Kursingen innbefatter alt fra det studiepoenggivende emnet [PEDA1000 Pedagogisk kompetanseutvikling](#), til mindre kurs og webinarer. Seksjonen forvalter også nettsiden [INNSIKT](#) på universitetets intranett som inneholder kursoversikt, pedagogisk verktøykasse med innføring i relevante tema, aktuelle artikler og kontaktinformasjon til pedagogisk rådgiver ved det enkelte fakultet. Til slutt har seksjonen gjennomført [Kvalitetskonferansen](#) årlig siden 2020. På konferansen belyses

dagsaktuelle temaer i arbeidet med kvalitet. Årets konferanse handlet om [Bærekraft i høyere utdanning](#).

- INN har utlyst interne [Såkornmidler](#) for å fremme god utdanningskvalitet gjennom kontinuerlig utvikling av pedagogisk praksis og innovasjon i høgskolens utdanninger. Dessverre ble ordningen [pauset i 2025](#) på grunn av den økonomiske situasjonen med innsparinger i sektoren. INN ser på pausen som en mulighet til å utvikle ordningen og legge til rette for erfaringsdeling og synliggjøring i forbindelse med allerede gjennomførte og vellykkede såkornprosjekter.

Kvalitetsarbeidet er del av institusjonens strategiske arbeid, samtidig er det krevende å måle hvordan resultater fra kvalitetsarbeidet påvirker institusjonens strategiske beslutninger. Hvis vi forstår strategiske beslutninger, som beslutninger på institusjonsnivå som forankres i overordnede strategiske dokument, så begrunnes disse ut fra føringer i stortingsmeldinger, NOU'er, konkurransefortrinn, økonomi, nøkkeltall, evalueringer og kvalitative styrker og behov for utvikling.

Når det gjelder eksempler på hvordan strategiske beslutninger har ført til endringer i institusjonens systematiske kvalitetsarbeid vil vi peke på at INN har valgt å inkludere «Studienes samspill med samfunn og arbeidsliv» og «Internasjonalisering» som to av åtte kvalitetsområder. Disse kvalitetsområdene «representerer en strategisk satsning for å oppnå et intendert læringsutbytte på tvers av utdanningene. De skiller seg fra andre mer fagspesifikke læringsutbytter, og forutsetter gjerne felles ordninger på tvers av universitetet» (Vedlegg 2.1, s. 5).

INN har lagt vekt på internasjonalisering i våre studier siden sist tilsyn. Det ble utviklet en Handlingsplan for studentmobilitet i 2021 (Vedlegg 3.I.8). Her beskrives blant annet kurs internasjonalisering av studieprogrammer og kurs i interkulturell kommunikasjon. INN har også utviklet en egen [internasjonaliseringsstrategi](#) (Vedlegg 3.I.9) Styret vedtok ny handlingsplan for internasjonalisering i februar 2025 (Vedlegg 3.I.10). Dette fokuset har ledet til gode resultater på institusjons- og fakultetsnivå:

- INN har blitt med i universitetsalliansen [EMERGE](#) som har fått midler fra EU for perioden 2025-2028 for sitt europeiske universitetsprosjekt (Vedlegg 3.I.11, s. 26). Dette var fjerde gang alliansen søkte om midler. INN har sett dette som en viktig del av arbeidet under overskriften internasjonalisering og har vært med på alle søknadsrundene.
- INN er også medlem av [SANORD](#) og prorektor for utdanning har nå posisjon som Vice-Chair i styret (Vedlegg 3.I.11, s. 27). INN var vertskap for [SANORDs årlige konferanse](#) i september 2023.
- På fakultetsnivå har LUP utarbeidet flere Erasmus+ Teacher Academies søknader og fikk i 2024 finansiering for kapasitetsbyggingsprosjektet 'DIALOGER – språk, literacies og læring i en digital tidsalder' som har som målsetting å heve kvaliteten på lærerutdanningen i Zambia ved å øke kompetansen innen digitalisering og flerspråklighet (Vedlegg 3.I.11, s. 24).
- LUP har i 2024 også fått medlemskap i organisasjonen Comenius, et europeisk nettverk for internasjonalisering i lærerutdanningene (Vedlegg 3.I.11, s. 24).

I arbeidet med ny utviklingsavtale med kunnskapsdepartementet var det viktig å tematisere INN sitt samfunnsengasjement. En del av arbeidet med utviklingsavtalen var å gjøre en nullpunktsanalyse styringsparameterne skulle kunne vurderes utfra. Det er komplisert å vurdere en institusjon sitt samfunnsengasjement. Dette avhenger blant annet av hva en forstår med samfunnsengasjement. Er det institusjonens samfunnsengasjement fordi noen ved INN er samfunnsengasjert? Representerer forskning på samfunnet et samfunnsengasjement? Hvilken forskning er i så tilfelle ikke et uttrykk for samfunnsengasjement? For å danne et utgangspunkt for senere vurderinger valgte INN å bruke verktøyet [TEFCE Toolbox](#). Dette er et verktøy som gjennom datainnsamling og medvirkning i et dialogmøte hjelper oss å tematisere ulike former for samfunnsengasjement og snakke om hvilken påvirkning institusjonen faktisk har i sin omverden. Fra et kvalitetsperspektiv var dette arbeidet svært

vellykket fordi det gjorde at vi fikk opp en rekke praksiser, samtidig som vi kunne vurderer hvilken påvirkning disse praksisene faktisk har. En tydelig konklusjon var at vi ha mange gode initiativ, og at disse kommer gjerne nedenfra og er i liten grad støttet av institusjonens ledelse eller strukturer (Vedlegg 3.I.7).

Den viktigste strategiske føringen for vårt kvalitetsarbeid siden sist tilsyn må sees i sammenheng med vår søknad om å bli akkreditert som universitet. Gjennom akkrediteringsprosessen har institusjonen fått grundige vurderinger fra sakkyndig komité. Prosessen har ledet til at institusjonen har endret ambisjoner og satt nye måltall.

Prosessen har ikke ledet til særskilte endring i systemet som sådan, men ledet til endrede kvantitative og kvalitative målsetninger:

- Måltallene for antall vitenskapelig ansatte er justert opp i perioden
- Måltallene for antall studenter er justert ned i perioden
- Måltallene for antall publiseringspoeng er økt i perioden

Arbeidet med å utforme målsetninger pågikk parallelt med oppfølgingen av strukturreformen med tilhørende gevinstrealiseringsplan (Vedlegg 3.I.6).

Utviklingen av studieprogram kan også skje på bakgrunn av strategiske føringer, særlig på ph.d. nivå. I perioden siden sist tilsyn har ph.d. programmet i Barn og unges deltakelse og kompetanseutvikling (BUK), blitt utfaset til fordel for det nye programmet Ph.d. i Helse og velferd. Fusjonen mellom daværende Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Hedmark, ledet til at de nye fakultetene fikk nye fagfelt. Ved HSV har det vært et sterkt behov for å inkludere helse- og folkehelsefag i fakultetets ph.d.-satsning. Dette ledet frem til en akkrediteringssøknad i 2020 for den interdisiplinære ph.d. utdanningen Helse og velferd som med utgangspunkt i sosialvitenskap, helsevitenskap, folkehelsevitenskap og idrettvitenskap dekker hele fakultetets fagportefølje. Vedlegg 3.I.5 viser behandlingen i styret 29.09.2020. Ph.d. programmet ble godkjent av NOKUT 10. februar 2022.

Tilsvarende begrunnelse er gitt for å justere ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag til Ph.d. i utdanningsvitenskapelige fag. Bakgrunn for justeringen er behov for å tydeliggjøre med et nytt navn at pedagogikkmiljøet på Lillehammer, som har vært ansvarlig for pedagogikk-delen av ph.d.-programmet Barn og unges kompetanseutvikling, i dag er integrert i det nye ph.d.-programmet Ph.d. i utdanningsvitenskapelige fag (Vedlegg 3.VI.8, s. 1). Siden pedagogikk helt fra starten (ved akkrediteringen i 2012) har vært ett av fagene i ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag, har INN vurdert dette som en justering og ikke en vesentlig endring som trenger ny akkreditering.

Hvis en med strategiske beslutninger mener beslutninger som tas på grunnlag av kunnskap som er framkommet i kvalitetsarbeidet, vil vi vise til kapittel 3.IV. Tilstrekkelig informasjon for vurdering og utvikling av kvalitet nedenfor.

II. Vurdering

Universitetet i Innlandet har bygget kvalitetssystemet sitt i tilknytning til strategiske føringer. Det betyr ikke at kvalitetsarbeidet nødvendigvis leder til kortsiktige sporbare forbedringer. I det følgende gir vi tre ulike eksempler på kompleksiteten i arbeidet som også skaper utfordringer for måloppnåelse:

Strategi og ressursbruk

Det er et spørsmål om det budsjetteres tilstrekkelige midler for å gjennomføre strategiske satsninger, og hvorvidt strategiene er tilstrekkelig operasjonalisert på institusjonsnivå. Her kan satsningen på fleksible utdanninger tjene som eksempel. Den faktiske satsningen skjer nedenfra med opprettelse av nye fleksible studieprogram. Dette skjer i en fastlagt prosess for utvikling av studieporteføljen (se kapitlet om systematisk kontroll (V) nedenfor). Seksjon for UH pedagogikk og kvalitet støtter til en viss grad opp

rundt dette, sammen med Seksjon for lærings- og forskningsteknologi (LOFT), ved å tilby opplæring i digitale læringsressurser. Samtidig ser vi at disse tilbudene krever en digital kompetanse som ikke alle fagmiljø har og ressurser de ikke har tilgang til. I fakultetsrapporten fra HSV for 2024 vises det til at det jobbes med å bygge opp et team som skal være en støtte for emneansvarlige og vitenskapelig ansatte i opparbeidelse av nettressurser i digitale læringsmiljø (Vedlegg 3.1.3, s. 54-55). Tilsvarende rapporterer også ALB om økt kompetanse rundt gjennomføringen av nettbaserte tilbud (s. 10). INN ser dette som gode tegn på arbeid med utdanningskvalitet. Samtidig er det et spørsmål om en større samordning og tydeligere felles produktutvikling, ville kunne gi økt samlet kvalitet og lavere total ressursbruk.

Når strategiske satsninger skaper utfordringer for utdanningskvalitet.

INN har over tid hatt en satsning på fleksible utdanninger. Dette har vært i overensstemmelse med strategi, så vel som nasjonale føringer. Samtidig opplever universitetet at det kan gå på bekostning av campusbaserte studier. Dette kan lede til at miljøet på studiesteder svekkes. Færre studenter betyr også at SINN må redusere sin aktivitet. Vi har også kunnet spore dette i Studiebarometeret fra 2018 hvor INN har sett en nedgang på studentenes vurdering av faglig og sosialt læringsmiljø. I 2023 gjorde vi en studiestedsvis analyse av dette. Resultatene ble presentert for ulike utvalg inkludert, studiestedsutvalget på Lillehammer (Vedlegg 3.1.2), hvor vi viser til nedgang i skåren for faglig og sosialt læringsmiljø i perioden, samtidig som antall deltidsutdanninger tilknyttet studiestedet går opp. Vi ser en lignende utvikling på studiested Rena. Dette sammen med dialogbaserte tilbakemeldinger fra fakultetene, samt observasjoner som tyder på at studentene i mindre grad deltar på organisert læringsaktivitet, har ledet til at INN i kvalitetsrapport 2024 ser satsningen på fleksible utdanninger og forholdene ved studiestedene i sammenheng. I tiltak på institusjonsnivå har vi under organisering valgt å legge vekt på utdanningskvalitet på studiested (Vedlegg 2.2 s.73, punkt 3.2). En del av dette innebærer å klargjøre målgruppe og hvordan vi fremstiller fleksible og ordinære utdanninger på våre nettsider.

Internasjonalisering

At INN har valgt å legge vekten på internasjonalisering har ledet til at ledelsen over tid har hatt søkelys på dette. Dette har ledet til deltakelse i [SANORD](#) nettverket hvor vi er en del av ledelsen som Vice Chair, og i den senere tid universitetsalliansen [Emerge](#). Samtidig er det slik at vi ikke har opplevd en vekst i antall innreisende og utreisende studenter i perioden siden siste tilsyn, på tross av at dette har vært et mål. Det er flere grunner til dette. INN har gjennomført store endringer fra nyfusjonert høgskole til universitet, pandemien hadde stor betydning i 2020 og 2021, samtidig som vi har sett store utskiftninger i staben av internasjonale rådgivere. Dette er også en kvalitativ satsning hvor vi er avhengig av et marked. Samtidig viser nok dette også utfordringen med å koordinere strategiske satsninger på tvers av fakultet.

Koblingen mellom kvalitetssystemet og det strategiske arbeidet

Til slutt vil vi peke på at egenvurderingen vi har gjennomført med ulike grupper i tilknytning til tilsynet, indikerer at ikke alle mener at kvalitetssystemet er tett nok koblet på det strategiske arbeidet. Dette ser vi særlig på lavere ledernivå i organisasjonen. Et eksempel på dette ser vi i et møte med instituttledere på HHS. En opplevelse her er at det er for svak kobling mellom kvalitetssystemet og institusjonens strategiske arbeid. En respondent som jobber med og er opptatt av kvalitetsarbeidet, har ikke opplevd at strategiarbeid og studiekvalitetsarbeid har vært koblet. En annen gir uttrykk for at kvalitetsmål og strategi henger godt sammen, men undrer seg over det strategiske arbeidet: «Vi har en retning på kvalitetsarbeidet. De åtte kvalitetsområdene er strategiske mål de også. Hva måler vi dette opp mot i det strategisk arbeidet?» Vi tolker dette dithen at det ikke er sikkert at det er det strategiske aspektet ved kvalitetsarbeidet som er den største utfordringen for noen ledere. Det kan også være uklarheter i institusjonens strategiske arbeid.

I et møte med instituttledere på HSV, pekes det på at jo lenger man kommer ned i organisasjonen, «jo mindre bevissthet blir det rundt institusjonens overordnede strategi». Videre pekes det på at «instituttet

er en viktig enhet, [fordi] instituttledere kan påvirke, støtte og utfordre både oppover og nedover. Men de [instituttlederne] blir fort 'spist opp' av alle pågående prosesser og presserende arbeidsoppgaver».

Instituttledere ved HSV foreslår også et årlig strategiseminar som et mulig tiltak for å styrke koblingen mellom kvalitetsarbeidet og det strategiske arbeid: «Det er viktig at vi på vårt nivå tørr å prioritere, men ledelsen i INN må også tørre å prioritere, selv om det også er en strategi å la alle nivåer få mange frihetsgrader. Det må gis rom for at 'bunnen' i organisasjonen får gode arbeidsvilkår for å jobbe med kvalitet ovenfor studentene».

Dokumentasjon

Vedlegg 3.I.1.	Virksomhetsplan for utdanningsavdelingen 2024-26
Vedlegg 3.I.2.	Presentasjon Studiebarometeret 2023 for studiestedsutvalg Lillehammer
Vedlegg 3.I.3.	Vedlegg til Kvalitetsrapport 2024
Vedlegg 3.I.4.	Tildelingsbrev 2025 til Universitetet i Innlandet med utviklingsavtale
Vedlegg 3.I.5.	Innkalling Høgskolestyret (29.09.2020) saksfremlegg akkreditering HELVEL
Vedlegg 3.I.6.	Innspill til oppfølging av strukturreformen med gevinstrealiseringsplan
Vedlegg 3.I.7.	Institusjonsrapport – TEFCE
Vedlegg 3.I.8.	Handlingsplan for studentmobilitet ved HINN 2021-2024
Vedlegg 3.I.9.	Delstrategi internasjonalisering
Vedlegg 3.I.10.	Handlingsplan for internasjonalisering
Vedlegg 3.I.11.	Årsrapport 2024 Universitetet i Innlandet

II. Forankring

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-8 andre ledd

Kvalitetsarbeidet skal være forankret i institusjonens styre og ledelse på alle nivåer.

I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd

Forankringen av kvalitetsarbeidet skjer dels gjennom roller med ansvarsbeskrivelser, og dels gjennom deltakelse i ulike råd og utvalg.

Universitetet i Innlandet har beskrevet hvordan kvalitetsarbeidet er forankret i institusjonens styre og ledelse på alle nivåer i kvalitetssystembeskrivelsen (Vedlegg 2.1 ss. 12-17) og på en egen nettside om [organisering av kvalitetsarbeidet](#). På nettsiden blir en også ledet videre til mer utfyllende beskrivelser av de ulike utvalg og roller.

På et overordnet nivå forankres kvalitetsarbeidet i styret ved at Kvalitetsrapport for utdanning fremmes til styret for godkjenning i mars hvert år. Elementer fra kvalitetsrapporten hentes også inn i årsrapport for universitetet som sendes Kunnskapsdepartementet innen 15. mars (Vedlegg 3.I.11). Styret har også mottatt hovedrapport for Studiebarometeret (Se som eksempel Vedlegg 3.II.1 presentert i styret 6.2.2024 og protokoll (Vedlegg 3.II.2)) og hovedrapport for Studiestartundersøkelsen (se som eksempel Vedlegg 3.II.3 presentert i styret 22.11.2023 og protokoll (Vedlegg 3.II.4)) til orientering. Styret har ikke fått institusjonens kandidatundersøkelser som egen sak. Den har vært en del av Kvalitetsrapport for utdanning, som eget vedlegg, og diskutert i rapporten (se Vedlegg 3.I.3, s. 113 for 2024).

Behandlingen av kvalitetsrapporten kan tjene som et eksempel på hvordan vi ønsker å få til forankring av kvalitetsarbeidet i de ulike utvalgene. Her vil vi vise til Vedlegg 3.II.5 som gir tidsplanen for behandlingen av rapporten. Det er svært viktig å få til et godt samarbeid med prodekanene på fakultet om rapporteringen. Prodekanene blir navet mellom institusjons- og studieprogramnivå. Tidligere år har vi prøvd å få til dette gjennom en tidlig bestilling til prodekanene før sommerferien. I 2024 valgte vi en litt annen tilnærming, med to tidlige møtepunkt i oktober i utdanningsutvalget med samtale om rapporteringen. Dette resulterte i en forenkling av [rapporteringsmalen for fakultetsrapport](#) hvor evalueringen av fjorårets tiltak, som tidligere har vært et eget punkt, nå legges inn under situasjonsbeskrivelsen. Forslagene til tiltak, samt endelig rapport drøftes også i utvalget, både rett før innsending til styret, og i etterkant av styrets behandling. Utdanningsutvalget er på denne måten det utvalget som har størst eierskap til Kvalitetsrapporten i alle faser.

Alle utvalg er rådgivende for rektor, men Utdanningsutvalget har fått delegert beslutningsmyndighet i behandlingen av studieplaner. Utdanningsutvalget behandler alle akkrediteringssøknader og studieplaner på 60 studiepoeng og mer, etter innarbeiding av kommentarer fra Utdanningsutvalgets sekretariat. Universitetsstyret akkrediterer og vedtar etablering av alle studietilbud på 60 studiepoeng og mer, etter innstilling fra Utdanningsutvalget. I behandlingen av studieplanene, diskuterer utvalget disse også i lys av målsetningene i kvalitetssystemet, og tiltak som er vedtatt gjennom behandlingen av kvalitetsrapporten kan få betydning for behandlingen av studieplanene.

Rektors ledermøte er ikke nevnt som et formelt organ i kvalitetssystembeskrivelsen, men har en viktig samordnende funksjon som rektors møte med ulike prorektorer og dekaner. Leder møtet hadde siste utgave av kvalitetsrapport for 2024 til diskusjon og mulighet for å gi tilbakemelding i sitt møte 20. februar 2025 (Vedlegg 3.II.5).

Styringsdialogene som institusjonsledelsen har med de ulike fakultetene hver vår, tar også opp i seg forhold fakultetene har pekt på i sin årlige kvalitetsrapport. I disse møtene presenterer fakultetene status i sitt arbeid og prioriteringer (Vedlegg 3.II.7, plansje 24-27). Som eksempel kan tiltak knyttet til

språkstøtte og behovet for å styrke små og sårbare miljøer kunne følges i behandlingen av kvalitetsrapport fra Fakultet for helse- og sosialvitenskap.

LMU har tidligere fått kvalitetsrapportens kapittel om studentenes læringsmiljø (kvalitetsområde 5) til diskusjon i sitt januarmøte. I forbindelse med revisjon av [mandatet for LMU](#) (Vedlegg 3.II.6), ble arbeidsformen endret ved at utvalget nå ber fakultetene om å presentere fakultetsrapportenes rapportering på kvalitetsområde 5. Dette gir utvalget en mer direkte kobling til arbeidet med læringsmiljø på fakultetsnivå. LMU vil så få kvalitetsrapport for utdanning, som gir en overordnet presentasjon av læringsmiljøet, til diskusjon i utvalget etter at den er godkjent i styret. Arbeidet med nytt mandat har i stor grad handlet om å sikre forankring av saker som har med læringsmiljø å gjøre i LMU. Her heter det blant annet at utvalget skal være «en aktiv deltaker i utviklingen av et inkluderende, mangfoldig og universelt utformet læringsmiljø». Utvalget skal også «delta i planleggingen, behandlingen og gjennomføringen av tiltak vedrørende læringsmiljø» og skal «ta initiativ til tiltak som kan fremme studiekvalitetsarbeidet generelt ved Universitetet i Innlandet». Utvalget skal videre sikres «god informasjon om læringsmiljøet» (se Vedlegg 3.II.6 under Oppgaver og funksjoner). Revisjonen av mandatet innebar også en revidering av lokale LMU, som tidligere bar navnet «studiestedsutvalg». Igjen handler dette også om forankring fordi sammenhengen mellom lokale LMU og sentralt LMU blir tydeliggjort. Her heter det at «det sentrale læringsmiljøutvalget (LMU) har lokale LMU som kan fungere som arbeidsutvalg på studiestedene etter oppdrag fra LMU». Lokale LMU har sin primære tilknytning til studiested, og de læringsmiljørelaterte oppgaver som gjøres der. Til syvende og sist er tanken at de endringene som er gjort i mandatet for LMU er gjort for å sikre LMUs forankring, både mot læringsmiljørelatert arbeid i fakultetene, og det arbeidet som gjøres på studiestedene.

Forankring i praksis - tre ulike måter

Særskilte tilpasninger på fakultetsnivå og studiekvalitetsprosjektet ved HHS

Ved en forholdsvis stor institusjon med fem ulike og forholdsvis selvstendige fakultet er det viktig at kvalitetsarbeidet er forankret ved det enkelte fakultet. Dette har for eksempel vært tilfelle ved det tidligere fakultetet Den norske filmskolen (DNF) som hadde sitt eget tilpassede kvalitetsarbeid. Dette betyr at INN har en særskilt inngang fra våre nettsider om det studienære kvalitetsarbeidet til [kvalitetsarbeidet ved filmskolen](#). Dette utdypes videre på [filmskolen sine egne nettsider](#). I forbindelse med sammenslåing av DNF og AMEK til FTVS, er dette nå under omarbeiding. Slike tilpasninger er viktig for å sikre at systemet passer til undervisningsformer og fagtradisjoner. Dette støtter relevansen i kvalitetsarbeidet.

INN forstår også forankring som opparbeidelse av et eierskap til kvalitetsarbeidet. I den forbindelse er studiekvalitetsprogrammet ved HHS et godt eksempel (Vedlegg 3.II.8). Programmet startet med videoteksting høsten 2023, men har budsjetterte midler i 2024-2026. Programmet er interessant, fordi det i seg selv viser et lokalt kvalitetsarbeid, med spesifikke tiltak med utgangspunkt i en situasjonsanalyse. Et av tiltakene er at fakultetet setter av 400.000 kroner hvert år til pedagogiske utviklingsmidler. Dette er et lavterskel tilbud med enkel søknad via nettskjema som vurderes av fakultetsledelsen. Tilbudet har en ramme på ca. 20 fagmiljø hvert år. Det forventes enkel rapportering og dokumentasjon på bruk av midlene. Tanken er å stimulere til pedagogisk utviklingsarbeid, og at disse ikke skal være vanskelig tilgjengelig. Studieprogrammet bachelor i sport management søkte i 2024 om midler for å styrke det inkluderende læringsmiljøet (Vedlegg 3.II.9). Programmer fikk tildelt midler og har levert sluttrapport (Vedlegg 3.II.10). Det ble gitt en kortfattet presentasjon av arbeidet i SPA-forum (Vedlegg 3.II.11). Slike programmer er svært verdifulle fordi de viser hvordan fakultetene selv tar ansvar, og retter kvalitetsarbeidet inn mot det som er viktige faktorer for studieprogram på det enkelte fakultet. På den måten blir kvalitetsarbeidet forankret lokalt.

Kvalitetsarbeid i utvikling – behov for nye møtepunkt

En viktig forutsetning for å løpende kunne forankre beslutninger og gi anledning til medvirkning, er i INN sitt kvalitetssystem knyttet til at det finnes en arena eller møtepunkt for dialog og avstemming. Studieprogramansvarlige har en nøkkelrolle i det studienære kvalitetsarbeidet. Likevel hadde ikke dette nivået et eget felles møtepunkt i kvalitetssystemet slik det forelå ved forrige tilsyn. Siden den gang har behovet for et slikt møtepunkt blitt tydeliggjort, og alle fakultet har nå et slikt møtepunkt hvor prodekan utdanning møter studieprogramansvarlige. Her drøftes aktuelle tema som nasjonale undersøkelser, rapportering, periodisk evaluering og andre utfordringer i tilknytning til det fortløpende kvalitetsarbeidet. Dette møtepunktet har fått navnet SPA-forum og er blitt en viktig arena for å forankre saker i det studienære kvalitetsarbeidet, og gi anledning for medvirkning. Flere av egenvalueringen gjort i forbindelse med tilsynet er gjort i forbindelse med SPA-forum.

SPA-forum er formelt sett ennå ikke skrevet inn i kvalitetssystemet, fordi vi har valgt å følge utviklingen av dette møtepunktet, før vi formaliserer det. Det er sannsynlig at vi vil formalisere SPA-forum i neste revisjon av kvalitetssystemet.

Krav og rolle

I arbeidet med revisjon av kvalitetssystemet i 2021 (se kapitlet «Andre revisjon gjeldende fra 2021» over) var en grunnleggende tanke bak utformingen av malverket for rapportering at den ansvarlige kun skal måtte rapportere på det en har mulighet til å gjøre noe med. I tillegg ble det lagt inn et felt med behov på studieprogram- og fakultetsnivå som skal åpne for å peke på områder hvor en er avhengig av andre. Dette er blitt tilpasset fra rapportering i 2024.

- Rapportmal for emneansvarlig er mindre spesifikk på kvalitetsområdene og mer spesifikk inn mot undervisningssituasjonen som den emneansvarlige kan utvikle. Samtidig har vi lagt ved et vedlegg med aktuelle underspørsmål til refleksjon i tilknytning til de ulike kvalitetsområdene (Vedlegg 3.II.12). Denne rapporten ble ikke revidert i 2024.
- Rapportmal for studieprogramansvarlige (Vedlegg 3.II.13) ble revidert i fjor. Rapportmalen hadde tidligere et indikatorfelt med aktuelle indikatorer som kan ha betydning for studiekvaliteten, og som det vil være mulig å forbedre på studieprogramnivå. Indikatorfeltet ble fjernet i fjor fordi det opplevdes å fremme en instrumentell tankegang rundt rapporteringen. I stedet la vi inn en forventning i forteksten før rapportmalen om at en skal bruke kunnskap fra ulike kilder som emneevalueringer og undersøkelser i beskrivelsen av den faktiske tilstanden under situasjonsbeskrivelsen. Videre har vi lagt vekt på at alle kvalitetsområder ikke må behandles like utfyllende hver gang, men speile det faktiske kvalitetsarbeidet. Vi har også pekt på at den studieprogramansvarlige ikke har like stor innflytelse på alle kvalitetsområder. Særlig gjelder dette kvalitetsområde 1 om fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse.
- Rapportmal for fakultetsrapport (Vedlegg 3.II.14) ble også revidert i fjor. Her ble indikatornivået beholdt, men tiltak ble lagt til slutt for å unngå at en får et for omfattende sett av tiltak. Erfaringen har også vist at tiltak ofte relaterer til flere kvalitetsområder. I tillegg hadde rapporten tidligere et eget evalueringsfelt hvor fjorårets tiltak skulle evalueres. Dette er nå fjernet fordi evalueringen av fjorårets tiltak ofte er en naturlig del av situasjonsbeskrivelsen.

INN erfarer at det å gjøre malverket hensiktsmessig, samt gjøre tilgjengelig ressurser som hjelper den ansatte i å skrive rapporten, er viktig for å sikre forståelse, og dermed forankring.

Når det gjelder opplæringens betydning for forankring, viser vi til kapittel III. Medvirkning.

II. Vurdering

INN opplever det som en styrke at kvalitetsarbeidet er knyttet opp mot ulike råd og utvalg og at saker kommer opp på en årviss basis. Dette gir kontinuitet og knytter henge kvalitetsarbeidet på. Det

innebærer også at nøkkelpersoner diskuterer utdanningskvalitet regelmessig. Samtidig er det slik at saksmengden i de ulike foraene kan være stor, og det kan være krevende å sette seg grundig nok inn i de ulike sakene. Et eksempel på dette kan vi hente fra ledermøtets egenvaluering i forbindelse med tilsynet. En av møtets medlemmer opplever at kvalitetsarbeidet ikke er godt nok forankret i ledergruppen:

«Kvalitetsrapporten er overordnet og på generelt nivå. Der får lederne god oversikt. Men litt mindre dyp strategi. Innimellom er det også kanskje feil fokus på ledermøte, [med] detaljer på administrative saker, men kanskje heller fokuset skal være vår kjernevirksomhet, utdanning og forskning?»

Uttalelsen peker på at en ikke går dypt nok inn i enkeltspørsmål, og at en kanskje bruke for mye tid på feil saker, og for lite tid på kjernevirksomhet, herunder kvalitetsarbeidet.

Det at INN har søkt å tilpasse rapportmaler slik at de skal oppleves brukervennlige og hensiktsmessige, er en kontinuerlig prosess. Vi opplever fremdeles at ansatte gir negative tilbakemeldinger om rapporteringssystemet og dette er også tydelig i egenvalueringen. Dette kan dreie seg om at en oppfatter systemet som for omfattende, eller ikke tilstrekkelig tilpasset det enkelte studieprogram. Egenvalueringen i SPA-forum ved HSV trekker frem forholdet mellom kontroll og utvikling. Kontrollperspektivet kan lede til en instrumentell tilnærming til rapportering. «Rapportering er noe man bare må gjøre og [det blir ikke] gjort noe med det man rapporterer». Videre pekes det på at:

«Kvalitetsarbeidet må forankres godt, så at det blir mer utvikling enn kontroll. Mye utviklingsarbeid er vanskelig å få ned i korte rapporter, og i møter med fagansatte skjer det mye utvikling, som ikke kommer så godt frem i rapportene.»

Dette er en utfordring for INN og noe vi har søkt å arbeide med over tid gjennom å tilpasse rapporter og skrive forklaringer på våre nettsider. Samtidig opplever vi at dette også sier noe om et behov for ytterligere opplæring, noe vi også peker på i neste kapittel.

Utover dette vil vi peke på vurderingen under kapittel III. Medvirkning, som har stor overføringsverdi til forankring.

Dokumentasjon

Vedlegg 3.II.1.	Saksfremlegg styret hovedrapport Studiebarometeret 2023
Vedlegg 3.II.2.	Protokoll Høgskolestyret 06.02.2024
Vedlegg 3.II.3.	Saksfremlegg Høgskolestyret hovedrapport Studiestartundersøkelsen 22.11.2023
Vedlegg 3.II.4.	Protokoll Høgskolestyret 22.11.2023
Vedlegg 3.II.5.	Tidsplan for Kvalitetsrapport 2024
Vedlegg 3.II.6.	Mandat for LMU fra 1.1.2025
Vedlegg 3.II.7.	Presentasjon fra styringsdialog – HSV
Vedlegg 3.II.8.	Studiekvalitetsprogram HHS 2023-2026 for publisering
Vedlegg 3.II.9.	Søknad Bachelor i sport management
Vedlegg 3.II.10.	Sluttrapport utviklingsmidler BSM 2024
Vedlegg 3.II.11.	Presentasjon av utviklingsmidler BA i Sport Management (SPA-forum LHM)
Vedlegg 3.II.12.	Mal for emneansvarliges rapport
Vedlegg 3.II.13.	Mal for studieprogramansvarliges rapport studieår 2023-2024

Vedlegg 3.II.14. Mal for fakultetsrapport 2024

III. Medvirkning

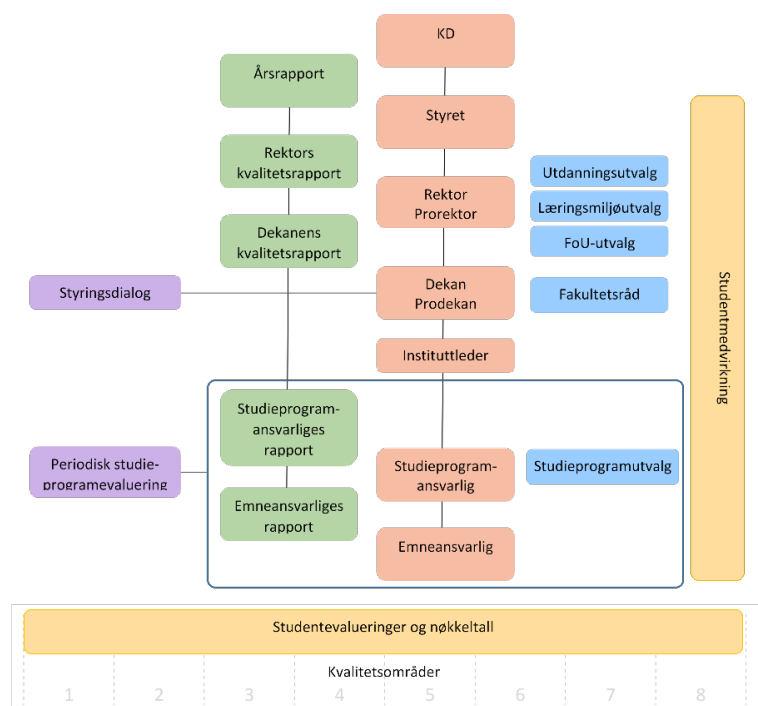
Universitets- og høyskoleforskriften § 1-8 tredje ledd

Studenter og ansatte skal medvirke i kvalitetsarbeidet.

I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd

Leddet om at studenter og ansatte skal medvirke i kvalitetsarbeidet er nytt i universitets- og høyskoleforskriften². Medvirkning har ikke vært forskriftsfestet tidligere, men NOKUTs veileder for systematisk kvalitetsarbeid fra 2022³ peker på at «studenter og ansatte [skal] gis mulighet til å bli reelt medvirkende i institusjonens arbeid med utvikling og forbedring av utdanningene.

INN har knyttet medvirkning opp mot organiseringen av kvalitetsarbeidet i ulike råd og utvalg.



Figur 1 viser et organisasjonskart som viser hvordan ledelse, ansatte og studenter samvirker i kvalitetsarbeidet.

Figur 1 viser hvordan ledelse, ansatte og studenter samvirker i kvalitetsarbeidet. Som figuren viser, har INN hatt et særlig søkelys på studentenes medvirkning. Studenter skal ha medvirkning i de ulike rådene og utvalgene fra studieprogramutvalg og opp. Studenter og ansatte medvirker altså gjennom den rollen de har i kvalitetssystemet som tillitsvalgte eller ansatte og hvordan denne gis plass i de ulike råd og utvalg. INN erfarer at arbeidet for reell medvirkning er en kontinuerlig prosess, blant annet fordi

² Vi viser her til høringsnotatet til «[Forslag til endringer i forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning \(studiekvalitetsforskriften\)](#)», s. 56, hvor behovet for å forskriftsfeste medvirkning for ansatte og studenter knyttes opp mot §4-1 (2) (som nå er opphevet) i Studietilsynsforskriften om at kvalitetsarbeidet skal bidra til å fremme en kvalitetskultur blant ansatte og studenter.

³ Se «[Systematisk kvalitetsarbeid i høyere utdanning: Veiledning til kravene i universitets- og høyskoleloven, studiekvalitetsforskriften og studietilsynsforskriften](#)», s. 10. Medvirkning knyttes også her opp mot utvikling av kvalitetskultur.

rolleinnhavere skiftes ut med jevne mellomrom. Som vurderingen nedenfor tilsier, er også opplevelsen av faktisk medvirkning ulik. I det følgende gir vi noen eksempler på hvordan medvirkning ideelt sett kan synliggjøres i tilknytning til referatførte enkeltsaker og arrangement:

Medvirkning på studieprogramnivå

Studieprogrammet Lektorutdanning i språkfag (LU2SPF) gir et godt innblikk i hvordan medvirkning kan fungere i et studieprogramutvalg. Vi har nedenfor vist hvordan studieprogrammet bruker evalueringer som grunnlag for kvalitetsutviklingsprosesser (kapittel IV. Tilstrekkelig informasjon for vurdering og utvikling av kvalitet og Vedlegg 3.IV.4). Referatene fra studieprogramutvalgsmøtene følger en variant av [malen for referat fra studieprogramutvalgsmøte](#), men ivaretar anliggendet med en beskrivelse av saken og en ansvarlig for det vedtaket som gjøres.

Referatet fra 8. mars 2023 viser hvordan studieprogramansvarlig orienterer om resultatene og de tillitsvalgte studentene gir tilbakemelding på om de kjenner seg igjen, og antyder grunner for at resultatet blir som det blir. Det kommer frem helt konkrete saker som studieprogramansvarlig ber studentene ta opp direkte med emneansvarlig under forutsetning av at de kommer til henne igjen «om det ikke skjer noe». Studentene medvirker altså ikke bare ved å definere problemet, men ansvarliggjøres også i å bidra til løsningen. Under eventuetsaken kommer det opp flere meninger og ønsker fra de klassetillitsvalgte studentene i tilknytning til praksisopplæringen. Her blir studieprogramansvarlig nevnt som ansvarlig for å følge opp med neste års emneansvarlig for praksis.

Et aspekt ved medvirkning i studieprogramutvalg er også at langt fra alle som er innkalt møter opp. Dette kan vi også se av de vedlagte referatene. Dette gjelder også de ansatte. Studieprogramansvarlig på dette studieprogrammet har utviklet et nyhetsbrev som et tiltak for å få til en nærmere kontakt med faglærerne og en felles forståelse av utfordringene på studieprogrammet. I så måte er dette også et arbeid for å legge et grunnlag for medvirkning fra de ansattes side.

Som gjennomgangen av den periodiske evalueringen nedenfor viser, gir disse god anledning til medvirkning. Veilederen for periodisk evaluering av studietilbud stiller krav om en bred sammensetning av evalueringskomiteen (Vedlegg 3.VI.1, s. 7). Ph.d. programmet profesjonsrettede lærerutdanningsfag (se nedenfor under VI. Periodiske evalueringer (Vedlegg 3.VI.7)) hadde sin periodiske evaluering i 2024. Denne evalueringen hadde en bred sammensetning som overgikk kravene i veilederen med tre vitenskapelig ansatte tilknyttet studietilbudet, tre stipendiatrepresentanter, to eksterne vitenskapelige ansatte, to arbeidslivsrepresentanter, samt ph.d. koordinator som har en administrativ rolle (Vedlegg 3.VI.7, ss. 10-11). Ph.d. utvalget ble brukt som referansegruppe. Utvalget har også gjennomført en egenvurdering i forbindelse med tilsynet. Her trekker de frem den periodiske evalueringen som et eksempel på hvordan de opplever medvirkning på programmet. «Ph.d. utvalget har hatt en sentral rolle i utviklingen av tiltaksplaner etter den periodiske evalueringen». Medvirkningen skjer altså ikke bare i tilknytning til evalueringskomiteen, men også i drøftingen av rapporten i etterkant. Denne selvevalueringen peker også på at det er «enighet i utvalget om betydningen av å ha med stipendiatrepresentanter som del av utvalget». Utvalget har altså medvirkning fra så vel ansatte som stipendiater.

Systemtilpasning for å forbedre medvirkning

Samarbeidsutvalget for forskerutdanningene (SU) er etablert siden forrige tilsyn. Utvalget har som spesiell oppgave å bidra til å sikre kvaliteten på ph.d.-utdanningene. Utvalget ledes av prorektor forskning. Som systembeskrivelsen tilsier, har utvalget representasjon fra ph.d. ledere og en representant for ph.d.-kandidatene. Dette er nå i endring med en utvidelse av utvalget til også å inkludere ph.d.-koordinatører.

INN har egne ph.d.-koordinatører med et administrativt perspektiv, som inngår i et tverrfakultært ph.d.-koordinator-team. Teamet ledes av ph.d.-koordinator i sentral forskningsavdeling. Teamet møtes

annenhver uke, og har mye løpende kontakt i arbeidshverdagen. Det er lav terskel for å kontakte hverandre, og det fører til erfaringsdeling og mer samordning mellom våre seks ph.d.-programmer.

Ph.d.-koordinatorene er tett på ph.d.-kandidater og ph.d.-utvalg ved sitt ph.d.-program, og løfter «hands-on» problemstillinger til ph.d.-koordinator-temaet, som igjen kan fremme saker til SU. Dette sikrer involvering. Et eksempel er ph.d.-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid FILMART som har tilpasset og videreutviklet ph.d.-håndboka for de vitenskapelige ph.d. programmene til å passe doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid. Dette bidrar til mer institusjonell samordning av ph.d.-utdanningene, som igjen er strategisk viktig for INN.

Ph.d. koordinatorene har deltatt på SU som tilhørere, noe som også var tilfelle på heldagsmøte i SU 6. februar 2025. SU gjorde sin egenvurdering i forhold til tilsynet under dette møtet. Her kom det frem at:

- Det er en styrke at både prorektor forskning, ph.d.-ledere, ph.d.-koordinatorer, samt en representant for ph.d.-kandidatene er med i SU. Stipendiatmedvirkning ble betont som viktig.
- Ph.d.-koordinatorene opplever at det er lav terskel for å fremme saker til SU. Jevnlige ph.d.-koordinatormøter bedrer administrativ samkjøring av ph.d.-programmene, og forbereder saker til SU.
- Ph.d.-koordinatorer ønsker å bli faste medlemmer i SU, og ikke kun som tilhørere.

Dette siste punktet ble diskutert i møtet, og det var enighet om at ph.d.-koordinatorene bidrar med viktige innspill i SU og at det derfor er naturlig at de er ordinære medlemmer av utvalget. Utvalget foreslo at SU sitt mandat skal oppdateres slik at ph.d.-koordinatorene blir medlemmer i utvalget. Den nye sammensetningen ble godkjent av rektor i e-post datert 8. mai 2025.

LMU gjennomgikk en revisjon i 2024 med nytt mandat (Vedlegg 3.II.2, se også beskrevet under «Andre tiltak som har vært gjennomført utenom revisjon»). Denne revisjonen er også gjort for å styrke studentmedvirkningen i læringsmiljøarbeidet. Vi vil her peke på fire momenter:

- Ved å knytte lokale LMU tettere opp mot sentralt LMU styrkes medvirkning på tvers. Lokale LMU kan ha funksjon som arbeidsutvalg for LMU. Dette betyr at den samme tematikken behandles på alle studiesteder. Det betyr også at lokale LMU kan få tydeligere innflytelse på det sentrale arbeidet med læringsmiljøet
- [Studentsamfunnet i Innlandet \(StudINN\)](#) gjennomfører velferdsaktiviteter for studentene ved Universitetet i Innlandet og har som formål «å tilrettelegge for og stimulere til et allsidig og aktivt fritidstilbud for studentene» og «ivareta og fremme kulturelle, idrettslige og sosiale lavterskel-aktiviteter for å motkjempe ensomhet og bidra til å bedre den psykososiale velferden blant studentene». Dette er utvilsomt viktige faktorer for å bygge læringsmiljøet ved institusjonen. Likevel har ikke StudINN vært representert i LMU. Det nye mandatet gir StudINN representasjon i lokale LMU og observasjonsstatus i LMU. Dette skaper igjen forutsetning for medvirkning i saker som har å gjøre med den sosiale og psykososiale velferden blant studentene.
- LMU settes inn i rapporteringssløyfen i kvalitetssystemet ved at fakultetene kommer til LMU og orienterer om fakultetsrapporten. Det gir utvalget mulighet til å komme med innspill og å ha oversikt over det samlede arbeidet med læringsmiljøet ved INN.
- LMU arbeider med å innføre en ny arbeidsmetodikk i utvalgsmøtene. Utvalgsmøtene har vært preget av en hel del orienteringssaker som lett har ledet til en enveisdialog som i liten grad legger grunnlaget for medvirkning. Som en del av revisjonsprosessen av mandatet til LMU har INN valgt

å prøve ut en enkel metodikk hvor vi har hentet inspirasjon fra A3-metoden⁴ med en firedelt saksbehandling (hva er utfordringen, hva er målet, hvordan skal vi komme dit og hvilke tiltak vil vi foreslå). Dette ble prøvd ut for første gang på LMU 10. april i år. Vedlegg 3.III.2 viser saksfremlegget til saken om resultater fra Studiebarometeret. Saksfremlegget er lagt opp etter ny modell med en firedeling som ender opp i et gruppearbeid og en felles oppsummering. Det vedlagte referatet fra denne saken (Vedlegg 3.III.3) viser hvordan saksbehandlingen ender opp med en beskrivelse av videre oppfølging hvor rådene fra utvalget «innarbeides som rapporteringspunkter eller tiltak det skal jobbe med studiekvalitetsrapportering kommende studieår».

Medvirkning i enkeltsaker

INN har over tid arrangert studentseminar i Trysil hvor den studentpolitiske ledelsen i StInn møter universitets- og fakultetsledelsen. Dette har vært et viktig møtepunkt hvor ulike deler av kvalitetsarbeidet og institusjonens tilstand diskuteres. Samtidig er dette en arena for å bli kjent. Studentene har gitt gode tilbakemeldinger på dette initiativet, men det er fremdeles krevende for studentene å følge behandlingen av de ulike sakene over tid. Dette har også å gjøre med at ny studentpolitisk ledelse velges på våren og en risikerer at en stor del av studentrepresentantene er byttet ut fra et studentseminar til et annet. For å bøte på dette ble det i 2024 bestemt å legge et ekstra halvdagsseminar på våren hvor nye og gamle representanter for den studentpolitiske ledelsen inviteres og oppdateres på hva som er gjort med de aktuelle sakene. Dette ble igjen fulgt opp i studentseminaret i november 2024.

Et aktuelt eksempel på dette arbeidet og den oppfølgingen som ble gjort, handler om medvirkning og klassetillitsvalgts- ordningen. Utfordring med valg av klassetillitsvalgte spesielt og studentmedvirkning generelt har vært jevnlig oppe til diskusjon i LMU og utdanningsutvalget de siste to til tre årene (se også om utfordringene med medvirkning under vurdering nedenfor. «Studentmedvirkning som grunnlag for et godt læringsmiljø» som hovedtema for studentseminaret i Trysil 6-7. november 2023 (Vedlegg 3.III.4, se spesielt side 4-5). I diskusjonen om hvordan vi kan legge forholdene til rette for at studentene skal engasjere seg, ble klassetillitsvalgtsrollen tematisert som forbedringspunkt med blant annet forslag om informasjonsvideo, en evaluering av dagens ordning og ressurser for forelesere som skal gjennomføre opplæring (bidra til kompetanseheving for forelesere for å kunne informere bedre om ordningen). Dette ble fulgt opp i halvdagsseminaret (Vedlegg 3.III.5) 30. april 2024. Evalueringen av dagens ordning ledet frem til et notat om klassetillitsvalgtsrollen (Vedlegg 3.III.6, med et særskilt fokus på rollefordelingen mellom institusjons- og fakultetsnivå, samt StInn, som ble drøftet i utdanningsutvalg 31. mai 2024 (Vedlegg 3.III.7, se UU-sak 29-24). Tematikken ble igjen fulgt opp i studentseminaret i Trysil 4-5. november 2024 med en orientering om hva som er gjort (Vedlegg 3.III.8).

Det er blitt mye oppmerksomhet rundt endrede økonomiske vilkår i sektoren. Dette har gjort at studenter ved INN har meldt inn sin bekymring med hensyn til den økonomiske situasjon og hva den vil kunne bety for studentene. Saken ble meldt inn som sak til LMU 8. oktober 2024 (Vedlegg 3.III.9, sak 33/24). Saken ble fulgt opp av LMU i møtet 21. november 2024 (Vedlegg 3.III.9, sak 46/24) og i møtet den 10.04.25. INN har som et svar på dette utviklet en egen nettside med «[Q & A om INNs økonomiske situasjon](#)». De første spørsmålene ble formulert av representanter fra StInn. Det ble orientert om denne løsningen i LMU 10. april 2025 med spørsmål om dette tilbudet nå fungerer (Vedlegg 3.III.9, sak 21/25). Det er for øvrig publisert en lignende side for ansatte på INN sitt intranett [Innafor](#).

⁴ A3-metoden er et strukturert problemløsningsverktøy som hjelper med å visualisere, kommunisere og løse problemer effektivt. Metoden brukes blant annet innen [helsevesenet](#) og er avledet av PDSA prosessen (Plan, do study, act). Se også punkt 3 under «Andre tiltak som har vært gjennomført utenom revisjon» over.

Opplæring:

For at studenter og ansatte skal kunne medvirke, forutsetter det at de har fått tilstrekkelig opplæring. Som det kommer frem av kapittelet «Fjerde revisjon gjeldende fra 2025, og pågående» over, ser INN at opplæringen av studenter og ansatte har forbedringspotensial. Opplæringen av klassetillitsvalgte har vært under utvikling de senere årene, men vi ser av tilbakemeldinger at dette ikke fungerer godt nok alle steder. Opplæringen av de ansatte, representert med de studieprogramansvarlige, er nevnt som tiltak på institusjonsnivå i årets kvalitetsrapport (Vedlegg 2.2, s. 73). I det følgende vil vi peke på hva som nå gjøres.

Opplæring for klassetillitsvalgte.

Universitetet organiserer opplæring av tillitsvalgte (Vedlegg 2.1, s. 4). Dette har vært gjennomført som egne intensive introduksjonskurs for tillitsvalgte i regi av SST. Som vi har pekt på over ble klassetillitsvalgtsordningen gjennomgått i 2024 og det ble utviklet et notat om klassetillitsvalgtsrollen i forkant av studiestart (Vedlegg 3.III.6). Dokumentet har som formål å tydeliggjøre ansvarsfordeling for opplæring og støtte fakultetenes arbeid med dette. Fakultetet skal informere om klassetillitsvalgtsrollen, gjennomføre valg av klassetillitsvalgte og gi opplæring i det studienære kvalitetsarbeidet i tilknytning til studieprogramutvalgsmøtene. Stlnn sørger for opplæring i tilknytning til studentrådsmøte om studenttillitsvalgtes rolle i ulike råd og utvalg.

SST støtter begge disse to linjene med å utvikle ulike ressurser som kan brukes i arbeidet. Det er nå utviklet flere ressurser som kan brukes i informasjons og opplæringsarbeidet:

- Læringssti i Canvas: [«Studentmedvirkning som klassetillitsvalgt»](#) (lenken krever tilgang til Canvas)
- Informasjonsmaterieill til fakultetene for bruk i informasjonsarbeid om rolle, oppgaver og valg som klassetillitsvalgt.
 - Det er utviklet en egen PowerPoint med en kortfattet presentasjon av den klassetillitsvalgtes oppgaver (Vedlegg 3.III.10) som ressurs for den som står for opplæringen i tilknytning til studieprogramutvalg.
 - Det er utarbeidet en [introduksjons- og rekrutteringsfilm](#) for det å være klassetillitsvalgt
- Teams-kanalen «Kontaktinformasjon for tillitsvalgte studenter». I kanalen ligger kontaktinformasjon til representanter i relevante studentorgan, informasjon og ressurser for fagansatte tilknyttet klassetillitsvalgte. Fakultetene legger til medlemmer etter eget ønske og behov.

Seksjonen kan også på forespørsel bistå med opplæring til de studieprogramansvarlige eller de som skal møte studentene i informasjonsarbeidet rundt klassetillitsvalgtrollen og gjennomføre valg.

Opplæring og rekruttering av første års studenter skjer i tilknytning til studiestart. Dette er en meget hektisk periode hvor studentene opplever flere store endringer, noe som i seg selv skaper utfordringer for både rekruttering og opplæring. INN har kalt sin studiestart for INNStart og har under dette merkenavnet prøvd å etablere en egen kultur for studiestart med fag før fest. Det er utformet en egen håndbok for INNStart som kan fungere som supplerende opplæringsmaterieill og støtte for den studieprogramansvarlige i organiseringen og gjennomføringen av studiestart. Håndboken er tilgjengelig på universitetets intranett i artikkelen [Studiestart - Innafør](#) (krever tilgang) og i en egen Teamskanal for Studiestartsuka ved INN.

For studentene er også Fadderuka (Fadderfestival fra høsten 2025) et viktig element som opptar mye oppmerksomhet i studiestart. INN har også utarbeidet en egen håndbok for Fadderuka som viser synergien med INNStart og som støtter fadderlederne i gjennomføringen av arrangementer. Håndboken er også grunnlag for opplæringen av fadderledere. Håndboken er ikke lagt ut på våre nettsider, men tilgjengeliggjort for Fadderledere i egen Teamskanal. Håndboken er også tilgjengeliggjort for ansatte

med behov for dette i egen Teamskanal for Studiestartsuka ved Universitetet i Innlandet. Med disse dokumentene forsøker INN å tydeliggjøre ansvarsfordelingen ytterligere og lette arbeidet for de som er ansvarlig.

Opplæring for ansatte

Kvalitetssystemet for utdanning spesifiserer ikke hvordan INN gjennomfører opplæring for sine ansatte i kvalitetssystemet. INN gjennomfører opplæring av studieprogramansvarlige via to linjer (på fakultetsnivå og institusjonsnivå).

På fakultetsnivå gir prodekan utdanning en kortfattet introduksjon til rollen for nye studieprogramansvarlige. Dette er gjerne gjort som en samtale med den nyansatte. Hva som inngår i denne samtalen og hvor grundig den er varierer. Som vi peker på under vurderingen av opplæring nedenfor, peker SPA-forum ved HHS på at de opplever en mangel på systematisk opplæring for både studieprogramansvarlige og emneansvarlige. Dette har gjort at fakultetet gjennomførte kvalitetsrådgiver ved fakultetet en opplæring for nye studieprogramansvarlige 29. april 2025 (Vedlegg 3.III.11). Dette kan illustrere hvordan en slik grunnleggende opplæring kan se ut. Prodekanene for utdanning bruker også SPA-forum som en arena for erfaringsdeling. Her kan vi nevne at gjennomførte periodiske evalueringer gjerne presenteres i SPA-forum. Særlig i starten har dette vært viktig for å få til en felles forståelse av hva en periodisk evaluering av studietilbud innebærer og kan se ut som.

Seksjon for UH-ped, har sammen med HR, gjennomført kurs i utdanningsledelse. Dette kurset har hatt fokus på utdanningsledelse, men har inkludert en dag om kvalitetsarbeid. Her er det lagt vekt på hvordan INN arbeider strategisk, og en konkret workshop om hvordan en kan lede utviklingsarbeid på studieprogramnivå i forhold til resultater i Studiebarometeret. Workshopen skal ut fra en caseoppgave (Vedlegg 3.III.12) også gi et innblikk i de potensielle maktforhold som utspiller seg i et studieprogramutvalg. Kurset har fått gode tilbakemeldinger. Samtidig er dette et kurs som har vært tilbudt i tre omganger med til sammen 59 deltakere totalt sett. Det gjør at selv om nytteverdien for denne gruppen har vært stor, er det mange andre med roller i kvalitetssystemet som ikke har deltatt.

Kvalitetsrådgiver har også hatt årlig webinar om kvalitetsarbeidet som del av webinarrekken i regi av UH-ped og LOFT. Disse tilbudene er åpne for universitetets ansatte. Webinar om kvalitetsarbeidet har hatt varierende deltakelse.

HR har også hatt et introduksjonskurs for nyansatte hvor kvalitetssystemet ble tematisert. Dette har dessverre ikke blitt gjennomført siden 2022 i påvente av redesign av onboarding-tilbudet og koordinering på tvers av faglinjene. Arbeidet er forsinket på grunn av sykemeldinger i HR avdelingen. I tillegg har det blitt ansatt betydelig færre UFF ansatte den siste tiden. UH-ped har likevel gjennomført en nyansatt dag for UFF ansatte. I 2023 samarbeidet seksjonen også med FoU-avdelingen med dette. På denne samlingen informerte prorektor utdanning om institusjonens strategiske arbeid og overordnet om hvordan vi arbeider med kvalitet i utdanningen. Den resterende tiden ble brukt på tema som forskningsetikk, den pedagogiske verktøykassen, juridiske spørsmål i universitets- og høyskolesektoren, samt pedagogisk portefølje og NOR-CAM, som er viktige tema for å bygge kvalitets i utdanningen.

I egenvurderingen fra studieadministrasjonen ved ALB heter det at:

«pedagogiske rådgiver gir opplæring til vitenskapelig ansatte ved nyansettelser.

Studieadministrasjonen har ikke fått opplæring i kvalitetssystemet. Studieveilederne søker etter informasjon ved behov, slik som de gjør på mange andre områder. Det er derfor viktig å ha gode nettsider, og en god søkefunksjon. Både internett og intranett oppleves som mye bedre nå enn før, og det er mulig å søke seg frem til det en lurer på».

Det siste avspeiler satsningen som er gjort ved INN på våre nettsider, herunder også nettsidene for kvalitetssystemet og nettsidene for studieadministrative tjenester. Disse sidene brukes, og vi får gode tilbakemeldinger på dem. Samtidig kan slike sider neppe erstatte en form for opplæring.

II. Vurdering

INN har sett svakere resultat for medvirkning i Studiebarometeret over tid. Vi har også sett at det har vært vanskelig å få studenter til å stille til valg, og i noen tilfeller har vi i perioder ikke klart å etablere fungerende studentråd ved enkelte studiesteder. Dette har over tid vært en bekymring som er reist i ulike råd og utvalg, og som har dannet bakgrunnen for at INN skrev inn «HINN skal ha et bredt studentengasjement» som styringsparameter 7 i utviklingsavtalen (Vedlegg 3.I.4, ss. 5-6). Dette har som vist over ledet til en satsning i SST hvor en har sett på:

- Opplæringen for klassetillitsvalgte
- Mandat for LMU og lokale LMU
- Beskrivelser av hva som skal gjøres gjennom håndbøker for INNStart og Fadderuka

Vedlegg 3.II.15.

Det er flere forhold som gjør at studentmedvirkning fremdeles er en utfordring:

- INN har nå en større andel av studenter på såkalt fleksible studieprogram. Vi jobber fortsatt med hvordan vi skal forstå medvirkning for denne gruppen.
- Delvis relatert til dette har INN en studentgruppe med høyere alderssnitt enn sammenlignbare institusjoner. Hvordan forstår vi medvirkning for denne gruppen?
- Vi ser en utvikling hvor studentene i mindre grad benytter seg av organisert læringsaktivitet (Studiebarometeret). Det gir færre kontaktflater og dermed også større distanse, noe som igjen skaper dårligere vilkår for studentmedvirkning.

Dette er til dels samfunnsmessige trender som INN må forholde seg til. Kvalitetsarbeidet ved INN, og slik vi ser det, hos de fleste andre UH-institusjoner, innrettet mot ordinære studiestedsbaserte utdanninger med fysisk nærvær. De fleksible utdanningene som enten har mindre fysisk nærvær, eller kun digitalt samvær, har andre forutsetninger for medvirkning. Egenvurderingen til SPA-forum ved HHS peker på at det er:

«Vanskelig å skaffe tillitsvalgte på samlingsbaserte og nettbaserte studier. Det er synd for studentmedvirkning på denne typen studier. Må bruke Facebook og alternative kilder til kommunikasjon. Det er problematisk å ta opp emneevalueringer i SPU-møte innen nettstudier, fordi tillitsvalgte ikke snakker med studentgruppa.»

Sitatet viser tre kjerneproblemer ved situasjonen:

- Det er utfordrende å rekruttere de som skal utøve kvalitetsarbeidet og løfte studentenes stemme (klassetillitsvalgte)
- Det er utfordrende å finne hvordan kommunikasjon med denne gruppen studenter kan skje på en effektiv måte (medium)
- Og det kan være forholdsvis lite kontakt mellom studentene slik at den tillitsvalgtes mulighet til dialog med de andre studentene blir liten.

Det siste punktet her gjelder ikke bare fleksible studier. Helt opp på ph.d. nivå kan vi oppleve lignende problemstillinger. I SU sin egenvurdering kom det frem at stipendiatrepresentanten i SU har god kontakt med stipendiater på eget program, men det mangler en felles arena for alle stipendiaterne på tvers av programmene, for eksempel som regelmessige samlinger for tillitsvalgte kandidater ved ph.d.-programmene. Det gjør at det kan være vanskelig for stipendiatrepresentanten i SU og bringe aktuelle saker videre til kandidatene, eller å få innspill til saker å løfte for SU.

Flere mener også at det har skjedd en holdningsendring, uavhengig av utdanningsform, blant studentene som går at det som forventes av medvirkning er i endring. SPA-forum ved HHS peker i sin egenvaluering på det de forstår som en kulturendring blant studenter:

«Det har skjedd store endringer med hensyn til kultur de senere år - hva som forventes av medvirkning fra studentene og hvordan studenter forventer at de kan påvirke studieprogrammet. Det oppleves noen ganger som at studentene ønsker    behandles som kunder, det oppleves som at det vokser frem et premiss om    alltid høre på studentene.»

Noen av studietilbudene ved FTVS kan tjene som et motstykke til de fleksible utdanningstilbudene fordi en del av disse tilbudene har forholdsvis få studenter med aktiv interaksjon i studentgruppen, og mellom studenter og ansatte. I så måte er egenvalueringen fra dette fakultetet interessant. Her pekes det på at

«studentene ved FTVS har reell innflytelse på utviklingen av studietilbudene gjennom SPU. Studentrepresentanter fremmer både egne erfaringer og innhenter synspunkter fra medstudenter. Kvalitetsrapporter tas opp i utvalgene, og studentenes innspill fører til konkrete endringer. Som en studentrepresentant på TV-skolen uttalte: «Det som er spesielt hos oss er at når vi tar opp saker, så fører det til faktisk endring.» Deltakelsen blant ansatte er god, selv om knapphet på tid kan være utfordrende på grunn av kompliserte strukturer i undervisning og produksjon».

Et viktig grunnlag for medvirkning er at det eksisterer gode arenaer for    medvirke. Dette handler ikke bare om at det faktisk gjennomføres samlinger som studieprogramutvalg, men at disse legger godt til rette for dialog og oppleves som trygge arenaer. I så måte er egenvalueringen til klassetillitsvalgte ved LUP på Hamar interessant og uttrykker noe vi har fått flere muntlige tilbakemeldinger om:

«Det er ofte stor grad av l  rerdominans på møtene (de er mange og tar gjerne ordet), og det virker inn på dynamikken i møtet og studentenes opplevelse av medvirkning. Det kan dessuten være vanskelig    ta opp saker når læreren som skal evaluere tillitsvalgte i emnet, også er til stede i møtet. Dette handler ikke nødvendigvis bare om eventuelle negative tilbakemeldinger på emner, men også i de tilfellene der klassetillitsvalgte har positive tilbakemeldinger. Det kan i sin tur g  re at færre studenter m  ter.»

Dette synligg  r de asymmetriske maktforholdene som eksisterer i academia og som vi må være klar over når vi ber studentene om    medvirke. Caseoppgaven i kurset i utdanningsledelse (Vedlegg 3.III.12) nevnt over, hadde denne problemstillingen som utgangspunkt.

Vi får også delte tilbakemeldinger fra studentene på hvordan de opplever medvirkning i studieprogramutvalgene. Dette kan illustreres med egenvalueringen til de klassetillitsvalgte studentene ved LUP på Lillehammer. Denne gruppen opplever at studieprogramutvalgene fungerer bra og «at det er god vilje til    g  re endringer i tråd med innspillene fra studentene». Studentene foreslår flere studieprogramutvalgsm  ter for    styrke medvirkningen. Samtidig mener de at tilbakemeldingssløyfene ikke fungerer godt nok:

«Det ser ikke ut til at det er satt i system hvordan studentene skal få tilbakemeldinger på hvordan saker de har tatt opp, tas videre i systemet. Det er demotiverende. Referatene bør f  lgges opp og gøres lettere tilgjengelig i Canvas. En har heller ikke fått tilgang til emneevalueringer.»

Vi forstår dette dithen at det er variasjon studieprogrammene imellom. Samtidig kan noe av utfordringene rundt medvirkning skyldes oppfølging av administrative oppgaver som arkivering og informasjon til studentene om hvor referater og lignende ligger.

Nær det gjelder opplæring av ansatte har INN hatt en særskilt satsning på pedagogisk utviklingsarbeid og opplæring gjennom UH-ped. Dette arbeidet har vært viktig for    stimulere til økt utdanningskvalitet. UH-ped har en omfattende kursportefølje som spenner fra deltidsstudiet "Pedagogisk kompetanseutvikling" som gir universitets- og h  gskolepedagogisk basiskompetanse, via ordninger for opprykk og

anerkjennelse som meritert underviser, til enkeltstående webinarer og enkeltkurs innen tema som vurdering eller bruk av KI i høyere utdanning. Kursvirksomheten støttes av ressursiden Innsikt på INN sitt intranett [Innafor](#) (krever tilgang). Seksjonen har de siste årene også gjennomført [kvalitetskonferansen](#) som setter søkelys på aktuelle problemstillinger i kvalitetsarbeidet. Samlet har dette vært en satsning for å gi støtte til kvalitativ god undervisning. Samtidig ser vi at opplæringen i kvalitetssystemet har vært svakere. Det er gjennomført enkeltstående tiltak, og det skjer opplæring, for eksempel gjennom prodekan utdanning på fakultetsnivå, men det overordnede bildet er opplæringen ikke er lagt opp tilstrekkelig systematisk, eller forankret i kvalitetssystemet tydelig nok.

Egenvurderingene viser at det er delte meninger om behov for opplæring. Flere peker på at systemet er tydelig og at informasjonen er tilgjengelig. Samtidig er det et behov for opplæring. SPA forum ved LUP sier at

«linjene på langs i kvalitetssystemet egentlig er godt rigget, men hvordan jobber vi på tvers med det som kommer ut av alle rapportene, er ikke alltid på plass. Det er utydelig hva skal gjøres på de ulike nivåene. Vi har behov for økt bevissthet rundt de ulike nivåene i kvalitetssystemet samtidig som det også er utfordrende å se sammenhenger og sløyfer».

Videre reiser SPA-forum ved LUP flere grunnlagsspørsmål:

- Flere uttrykker skepsis til kvalitetssystemet – og støtter Professor Johannes L. Hatfield i hans innlegg i Khrono ([Et kvalitetssystem på overtid](#)). Det er for stor grad av styring og for liten grad av tillit til ansatte, selvom noe rapportering må kunne aksepteres.
- Det er et grunnlagsproblem å basere hele sitt kvalitetsarbeid i tilbakemeldingene fra studenten. Vi må stille oss spørsmålet; Hva er et godt studium og hvordan har studentene kompetanse til å svare på det?

Selve samtalen viser etter vårt syn behovet for en felles refleksjon i en opplæringsdel til kvalitetssystemet hvor vi tydeliggjør forventningene til kvalitetsarbeidet og tydeliggjøre hva kvalitetssystemet ved INN ikke er. En opplæring kan ikke kun informere om systemets strukturer, men gi hjelp til refleksjon og forberedelse for konkrete praktiske problemstillinger i kvalitetsarbeidet.

Egenvurderingen fra SPA-forum på HHS peker på at:

«Det mangler (fremdeles) systematisk opplæring av SPAer og emneansvarlige (lavterskel onboarding og fadder). Flere nye SPA har ikke fått opplæring i hvordan det bør jobbes med studiekvalitet. De eldre SPA har etablert noen praksiser som har blitt til over tid».

I tillegg er det ifølge SPA-forum på HHS et behov for:

«kunnskapsoverføring fra erfarne SPA vært nyttig. Det kunne vært en styrke å få innblikk i hvordan andre jobber med studiekvalitet, på tvers av studieprogrammer og institutter. En mulighet er å holde faste samarbeidsmøter, både innad i studieprogram, men også på tvers».

Til sammen tyder dette på at en opplæring bør både forholde seg til grunnleggende strukturer og verktøy i kvalitetsarbeidet, lett tilgjengelig på våre nettsider, en gjennomgang og refleksjon rundt hvordan vi gjør kvalitetsarbeidet, og erfaringsdeling på tvers.

Kvalitetsrapport for utdanning 2024 har pekt på behovet for opplæring og har løftet utviklingen av et «onboarding»-program for nye studieprogramansvarlige som tiltak på institusjonsnivå for 2025 (Vedlegg 2.2, s. 73, punkt 3.1). Dette kan være en del av den satsningen som bør gjøres, men INN mener at opplæring er en viktig sentral utfordring som det kan være nyttig å arbeide videre med i et utviklingsprosjekt.

I tillegg mener vi at utviklingen av fleksible studier stiller nye krav til kvalitetsarbeidet. Dette må få betydning for opplæringsdelen, men det må også få betydning for hvordan vi utformer kvalitetssystemet og gjennomfører kvalitetsarbeidet. Dette vil også kunne danne utgangspunkt for et utviklingsprosjekt.

Dokumentasjon

- Vedlegg 3.III.1. Selvevaluering PROFF
- Vedlegg 3.III.2. Sak 19-25- Saksfremlegg LMU Studiebarometeret 2025
- Vedlegg 3.III.3. Referat fra Læringsmiljøutvalget 10.04.25
- Vedlegg 3.III.4. Notater fra Studentseminar Trysil 2023
- Vedlegg 3.III.5. Notater Halvdagsseminar for StInns studentledere og høgscoleledelsen 30.04.24
- Vedlegg 3.III.6. Klassetillitvalggtrollen - i kvalitetssystemet og studentdemokratiet
- Vedlegg 3.III.7. Referat fra møte i Utdanningsutvalget 31. mai 2024
- Vedlegg 3.III.8. Presentasjon studentseminar 4-5nov2024
- Vedlegg 3.III.9. Saksoppfølging av institusjonenes økonomiske situasjon i LMU
- Vedlegg 3.III.10. Informasjon om rolle oppgaver og valg av klassetillitsvalgt
- Vedlegg 3.III.11. SPA-orientering
- Vedlegg 3.III.12. Case beskrivelse BAMUR

IV. Tilstrekkelig informasjon for vurdering og utvikling av kvalitet

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-8 fjerde ledd

Institusjonen skal sørge for å ha tilstrekkelig informasjon til å kunne vurdere kvaliteten i alle studietilbud.

I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd

Vi viser her til kapittel 2.I.d over for en beskrivelse av hvilke evalueringer universitetet bruker for å skaffe til veie informasjon om studietilbudene. I tillegg til dette bruker INN også nøkkeltall i sitt kvalitetsarbeid:

- INN anvender tall og statistikk fra [Database for statistikk om høyere utdanning \(DBH\)](#). Dette tallgrunnlaget er særlig egnet for sammenligning og benchmarking med andre tilsvarende høyere utdanningsinstitusjoner. Det innebærer at dette tallmaterialet er særlig viktig på institusjonsnivå og ble blant annet brukt i arbeidet med institusjonsakkreditering som universitet.
- INN anvender også tall og statistikk fra STAR-datavarehus ved hjelp av datavisualiseringsverktøyet Tableau. Det er utviklet egne arbeidsbøker som er tilpasset rapportering på studieprogramnivå og høyere. Det er også utviklet særskilte arbeidsbøker med tallgrunnlag for spesifikke arbeidsoppgaver som opptak og dimensjonering.

I tillegg til dette bruker INN et sett av andre eksterne undersøkelser og analyser. Det være seg [NIFU sine kandidatundersøkelser](#), den årlige [tilstandsrapporten for utdanning](#), [Riksrevisjonens rapport fra 2023](#), evalueringer av ulike fagområder som for eksempel [grunnskolelærerutdanningen](#) eller [nasjonal deleksamen](#).

Endringer som følge av større evalueringer

INN anvender større evalueringer som grunnlag for endringer i kvalitetsarbeidet og gjennomføring av studier. På institusjonsnivå har Riksrevisjonens rapport i 2023 dannet grunnlag for den siste revisjonen av kvalitetssystemet. Institusjonen har startet med en refleksjon og endring av sentrale rollebeskrivelser i det studienære kvalitetsarbeidet (se momenter til revisjon av kvalitetssystemet i Vedlegg 2.3, s. 96, ny beskrivelse av studieprogramleder og studieprogramutvalg i Vedlegg 2.1, ss. 16 og 13-14, og rapportering på tiltak i Vedlegg 2.2, s. 64).

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP) har også startet arbeidet med å følge opp [NOKUTs evaluering av grunnskoleutdanningen](#), og signaler i den nasjonale strategien «[Flere lærere i barnehage og skole Strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket 2024–2030](#)» og «[Profesjonsmeldingen](#)» (Meld. St. 19)) samt [endringer i karakterkrav](#). Det er på grunnlag av dette satt ned en arbeidsgruppe som skal utforske og utrede «mulighetene for en helhetlig, framtidsrettet, praksisnær og forskningsbasert grunnskolelærerutdanning med en robust organisering *innenfor* de eksisterende økonomiske og organisatoriske rammene vi har» (Vedlegg 3.IV.3). Arbeidsgruppen skal levere en kort, foreløpig rapport til fakultetsledelsen som kan inngå i Universitetsstyrets foreløpige studieporteføljesak i juni 2025. Endelig rapport leveres innen 15. september 2025.

Vi vil her peke på at mandatet løfter frem behovet for å styrke praksisnærhet og profesjonsretting, samtidig som kravet til forskningsbasering står fast, samt styrking av tverrfaglig samarbeid. Dette pekes det på i evalueringen (ss. 151-164, med anbefalinger på side 164) og adresseres også delvis i kvalitetsrapport for utdanning 2024 (Vedlegg 2.2, s. 65).

Kvalitetsarbeidet i lærerutdanningene kompliseres ved at det kommer svært mange politiske signaler. Dette kan illustreres med at det etter at mandatet ble sendt til arbeidsgruppen kom nye politiske signaler fra KD, delvis gjennom media ([Aftenposten](#)) og i orientering fra KDs administrative ledelse i UHR-LU (Universitets- og høyskolerådet – Lærerutdanning), som peker mot:

- En mer fleksibel lærerutdanning der masterkravet muligens fjernes, med 3+2 eller 4+1 modell, og hvor praksis styrkes (turnus/lønnet praksis etc.)
- At arbeidet med én felles rammeplan videreføres.

Vedlegg 3.II.16.

LUP har valgt å be arbeidsgruppen ta med de siste politiske signalene i sitt arbeid.

Kunnskapsinnhenting på emne- og studieprogramnivå

INN anvender ikke et eget årshjul for alle former for kunnskapsinnhenting. Dette er i stedet knyttet opp mot beskrivelser om kunnskapsinnhenting på ulike nivå i organisasjonen.

Emnenivå

Beskrivelsen av kunnskapsinnhenting på emnenivå er lagt inn under [det studienære kvalitetsarbeidet på emnenivå](#). INN har valgt å åpne opp for at emneevaluering kan gjøres på flere måter, men det stilles krav om at det skal gjøres emneevaluering i alle emner. Vi vektlegger også viktigheten av å rette emneevalueringen inn mot universitetets kvalitetsrområder. INN har utviklet noen enkle ressurser som gir tips om [ulike former for emneevaluering, spørsmål](#) som kan egne seg, en [mal](#) for oppsummering av emneevalueringen, og en [rutine](#) for hvordan den skal distribueres. INN har også utviklet en digital [spørring i nettskjema](#) som kan tilpasses til det enkelte emne. Erfaringen viser at mange bruker denne muligheten. Samtidig er vi fra institusjonshold opptatt av å understreke at det er nyttig å gjøre evalueringer på ulike måter.

I egnevalueringen av kvalitetssystemet i SPA forum ved HHS, blir emneevalueringene trukket frem som den primære formen for studentevaluering. «Emneevalueringer er et viktig verktøy for tilbakemeldinger, [som] gjennomføres i henhold til kvalitetssystemet. HHS har også utformet egen mal for nettskjema som er tilgjengelig for alle, dette består av felles standardspørsmål som brukes i evalueringer på emnenivå. Emneansvarlige har mulighet til å legge til tilleggsspørsmål. Det er også eksempler på at emneansvarlige og fagmiljøer utforsker nye måter å innhente studentevalueringer på, herunder større evalueringer per semester (eks. BA i psykologi) og også bruk av fokusgrupper.»

En slik variasjon i former for emneevaluering har institusjonen søkt å bygge opp under. Vi mener det er nyttig for å få frem et variert kunnskapsgrunnlag. Samtidig kan det være med å avverge en instrumentell tilnærming til disse evalueringene. En utfordring ved denne mer åpne tilnærmingen, er at vi ikke kan aggregere resultat på institusjonsnivå. Institusjonen lager ikke overordnede oversikter over hvilke emner som har gjennomført emneevaluering, og når eller hvordan dette skjer (se videre «Er undersøkelsen «Fit for purpose?»» nedenfor).

Studieprogramnivå.

På studieprogramnivå har vi knyttet evalueringene til behandling i studieprogramutvalg.

Studieprogrammet Lektorutdanning i språkfag (LU2SPF) bruker Studiebarometeret aktivt i sitt kvalitetsarbeid. Programmet hadde en forholdsvis kraftig nedgang på hovedindeksene fra 2021-2022, men har senere sett en svak oppgang (se oversikt på [studiebarometeret.no](#)). Hovedindeksen «organisering» viste særskilt stor nedgang. Studieprogramansvarlig har jobbet med dette i de påfølgende år. I Vedlegg 3.IV.4 har vi satt sammen:

- Referat fra studieprogramutvalg 8.3.2023
- Referat fra studieprogramutvalg 23.02.2024
- Referat fra studieprogramutvalg 19.02.2025
- Eksempel på nyhetsbrev til faglærere
- Hjelpedokument til faglærere

Dokumentene viser hvordan spørsmål om organisering av studiene og kommunikasjon faglærerne imellom er tatt opp i flere omganger. Dette har ledet til at studieprogramansvarlig sender ut nyhetsbrev til faglærere. Det er også utviklet et hjelpedokument som skal klargjøre forventningene til en faglærer. Til sammen er dette tenkt å skulle bedre koordineringen faglærerne imellom.

Det er utviklet spesifikke kurs og tematikk i emner på bakgrunn av resultater i Studiebarometeret og den påfølgende samtalen i studieprogramutvalg. Et tilbakevendende ønske har vært mer profesjonsfaglig innhold i utdanningen. For å møte dette har en startet

- Obligatorisk førstehjelpskurs for lektor 1 (angir trinn)
- Kommunikasjonstrening for lektor 1 og 2 (ulike nivåer for de to ulike trinnene). Dette er nå obligatorisk
- VR-simulering av utviklingssamtalen for lektor 3. Dette er nå obligatorisk som en del av praksisforberedelser
- Studentene blir invitert på GLU-fagdagene for helhetlig seksualitetsundervisning

Det er også et spennende tiltak under utforming hvor studentene er involvert:

- Studenter på 1. år lektor utvikler for tiden et mentoringskurs for neste års nye lektorer. Tilbudet finansieres gjennom læringsassistentordningen. Tiltaket gjennomføres fordi studentene selv ga uttrykk for at de savnet et slikt tilbud

Resultater og nøkkeltall er trukket inn i rapporteringssyklusen som indikatorer knyttet til de ulike kvalitetsområdene. I utviklingen av ny rapporteringsmal for 2021, ble det utviklet egne ressurser på nettet som skulle støtte den studieprogramansvarlige i arbeidet med rapporteringen på studieprogramnivå (se s. 8). Som vi har pekt på over ble dette for omfattende, og vi har derfor valgt å legge dette materialet inn i en «[Håndbok for kvalitetsarbeid på studieprogramnivå](#)». Her pekes det på områder under hvert kvalitetsområde hvor evalueringer og nøkkeltall kan være en del av vurderingsgrunnlaget. Håndboken er koblet til kvalitetsområdenes ulike delmål og hvordan en kan tenke om å dokumentere måloppnåelse. Her står det for eksempel på side 10 hvordan en skal forstå begrepet «startkompetanse» og hvordan kunnskapsgrunnlaget fra Studiestartundersøkelsen kan være relevant.

INN har ikke en felles rutine på institusjonsnivå for hvordan oppfølgingen av ulike undersøkelser skal skje. Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP) har en egen plan for oppfølging av Studiebarometeret (Vedlegg 3.IV.2) som viser prosessen fra resultatene blir gjort kjent, via drøfting på ulike nivå, til inkludering i studieprogramansvarliges rapport og fakultetsrapport.

I veilederen for periodiske evalueringen av studietilbud har vi lagt ved en ressurs som peker på aktuelle spørsmål å stille i vurderingen under de ulike kvalitetsområdene. Flere av disse spørsmålene er direkte knyttet til aktuelle nøkkeltall og en liste over aktuelle informasjonsressurser (Vedlegg 3.VI.1 ss. 13-20). Spørsmål om studiet er tilstrekkelig robust vil for eksempel kunne underbygges med andel førstekompetanse tilknyttet studieprogrammet, innvilgede forskningsprosjekter, publiseringspoeng og fagmiljøets dokumenterte pedagogiske portefølje.

II. Vurdering

Er undersøkelsene tilpasset behov for kunnskap?

En viktig del av det pågående kvalitetsarbeidet er å vurdere hvorvidt en undersøkelse fyller det behovet universitetet har for kunnskap om studietilbudene. INN har i lengre tid gjennomført en undersøkelse som går til nye studenter i begynnelsen av første semester ([Studiestartundersøkelsen](#)).

Det har vært en erfaring i perioden siden forrige tilsyn at undersøkelsen i liten grad har gitt store endringer fra et år til et annet. Studentene er ofte forholdsvis tilfredse tidlig i studieløpet, og undersøkelsen gir ikke nødvendigvis noe tidlig varsel som kan danne utgangspunkt for tiltak.

Det har også vært en utfordring å få tilstrekkelig med svar fra studieprogram med særskilte studiemodeller. Vi har sett dette på svarprosent på nettbaserte studieprogram og masterprogram med senere oppstart (for eksempel samlingsbaserte utdanninger) (Vedlegg 3.IV.1, ss. 3-4 og 8). Fakultetene har også pekt på at de opplever det er en metning blant studenter og ansatte for gjennomføring av slike undersøkelser.

På grunnlag av dette valgte INN å pause Studiestartundersøkelsen høsten 2024, med mål om å gjennomføre den på nytt høsten 2025 i ny versjon. Her har målsetningen vært å kunne bruke [Course Evaluation and Surveys – CES](#) forvaltet av Sikt i stedet for «Nettskjema» som verktøy. Dette verktøyet vil kunne brukes for å gjennomføre emneevalueringer, og INN har tenkt at vi kunne betrakte INNStart (som er INNs ramme for studiestart med «fag før fest») som et eget emne som kan ha en egen emneevaluering. CES gir mulighet for å aggregere resultater på institusjonsnivå (noe som ikke er tilfelle med «Nettskjema»). Ved å legge inn noen få spørsmål i andre emneevalueringer, vil vi kunne følge noen parameter gjennom studieløpet fra studiestart til siste emnegjennomføring. Dette vil gi færre undersøkelser for studenter og ansatte. Samtidig vil det kunne gi bedre tall for studentenes utvikling for eksempel i forhold til motivasjon eller opplevd relevans.

Dessverre har implementeringen av CES ved INN blitt utsatt flere ganger fordi en har ventet på et nytt API (Application Programming Interface) mellom FS og Canvas som Sikt skulle ha klart oktober 2024. Samtidig har Sikt hatt LMS (Learning Management System) ute på anbud. Det ble i februar 2025 klart at Sikt beholder Canvas som LMS, og INN har nå fått vite at det er planlagt ferdigstilt API mellom FS og Canvas våren 2025. Dette innebærer at vi kan starte med teknisk forprosjekt høsten 2025, med full implementering i 2026 (se også Vedlegg 2.2, ss. 74-74). INN vil derfor neppe kunne gjennomføre Studiestartundersøkelsen ved hjelp av CES høsten 2025, og vi må derfor vurdere hvorvidt vi skal utsette undersøkelsen ytterligere ett år.

Når det er sagt har undersøkelsen likevel vært brukt i det konkrete kvalitetsarbeidet. Her vil vi nevne kommunikasjonsprosjektet INN startet i 2023. Prosjektet hadde som formål å samordne og forbedre kommunikasjonen til nye studenter. Studiestartundersøkelsen var en av flere utgangspunkt for dette prosjektet. Det ble lagt inn egne spørsmål om hvordan studentene opplevde informasjonen de fikk fra INN etter at de takket ja til studieplass. Dette ble fulgt opp under studieadministrativt seminar i oktober 2023 hvor kommunikasjonsdirektør og seksjonsleder for SAFT presenterte prosjektet for studieadministrativt ansatte. Det ble satt ned en prosjektgruppe med sammensetning fra både institusjonsleddet og de tre største fakultetene. Dette ledet frem til reviderte e-poster til studentene som kobles til bedre nettsider med informasjon for studiestart 2024. Kvalitetsrapport for 2024 rapporterer på dette tiltaket (Vedlegg 2.2, ss. 15-16).

Ellers er det også kommunikasjonsavdelingen som har hatt mest nytte av undersøkelsen, hvor en for eksempel har fulgt utviklingen i bruken av sosiale medier som kilde til kunnskap om studiene, parallelt med en nedgang i bruken av fysiske arenaer som utdanningsmesser ol. Kommunikasjonsavdelingen gjennomførte derfor sin egen undersøkelse høsten 2024 som en erstatning for Studiestartundersøkelsen (Vedlegg 2.2, s. 18).

Fungerer undersøkelsen i kvalitetsarbeidet?

Et relatert spørsmål er hvordan de ulike undersøkelsen brukes og fungerer i kvalitetsarbeidet. De klassetillitsvalgte ved LUP på Hamar går i sin egenvurdering gjennom gode og mindre gode erfaringer med bruken av emneevalueringer. Gode erfaringer er ofte knyttet opp mot at:

«en først har en skriftlig evaluering, og deretter en gjennomgang av evalueringen i et fysisk møte der både emneansvarlige og tillitsvalgte studenter deltar».

Når studentene kjenner seg i evalueringen som ble gitt, og konklusjonen står i forhold til dette, oppleves det som en god prosess. De klassetillitsvalgte studentene hadde også flere eksempler mindre gode erfaringer:

«I noen emner kjenner en seg ikke igjen i resultatene av emneevalueringene, og resultatene blir delt/presentert i canvas uten gjennomgang eller kommentar fra emneansvarlig».

I disse tilfellene, var det heller ikke en positiv evaluering. Utfordringene er ikke tatt tak i, og tilbakemeldingene har heller ikke medført endringer eller utvikling. Studentene har ikke hørt mer fra emneansvarlig om saken. Her er det altså mangel på tilbakemeldingssløyfe, og en må gjerne vente og høre om evalueringen har medført endringer for påfølgende kull. Det kan være uklart for studentene om hvor mye vilje det faktisk er til å gjøre endringer.

En annen utfordring kan også dreie seg om hvordan emneevalueringen gjennomføres:

«I noen tilfeller blir emneevalueringen gjennomført muntlig. Når dette gjennomføres av lærer sent i semesteret og når samme lærer skal være sensor på praktisk eksamen i påfølgende uke, skapes det ikke et godt grunnlag for konstruktiv evaluering. I slike tilfeller ville det ha vært mer hensiktsmessig med en skriftlig emneevaluering».

Videre peker studentene på evalueringsskjemaet som brukes i den digitale nettskjemabaserte emneevalueringen som «for omfattende og kan i noen tilfeller i seg selv bidra til at noen ikke gir tilbakemelding».

Til slutt peker studentene på at det er utfordrende når emneevalueringen gjennomføres som en sluttevaluering. Det innebærer at eventuelle endringer ikke gjelder en selv, noe som i seg selv er demotiverende. Studentene opplever at det i mange tilfeller vil være mer motiverende å ha korte midtveiseevalueringer, som kan gi rom for endring for samme kull. Flere klassetillitsvalgte har gode erfaringer med dette.

De klassetillitsvalgte studentene har også et interessant synspunkt på de formelle evalueringene kontra den fortløpende kontakten mellom student og ansatt:

«En emneevaluering er et stoppunkt. Men den *kontinuerlige* evalueringen og tilbakemeldinger som gis fortløpende i gruppevis eller en-til-en samtaler og tilbakemeldinger fra tillitsvalgt eller enkeltstudenter, er vel så viktige og kan bidra minst like mye til utvikling og forbedring som de mer formelle emneevalueringene».

Utfyllende kilder til å vurdere og utvikle kvaliteten i studietilbudene

Arbeidet med en kunnskapsbasert tilnærming til kvalitetsarbeidet, har vist at generelle overordnede undersøkelser ikke er tilstrekkelig for å utvikle kvalitet på ulike nivå i organisasjonen. Undersøkelser som Studiebarometeret gir overordnede perspektiver og muligheter for benchmarking i tilknytning til kvalitetsområdene. Undersøkelsen kan danne grunnlag for svært nyttige analyser på institusjonsnivå, som kan gi kunnskap om for eksempel gjennomstrømming, eller viktigheten av tilbakemelding og veiledning, eller organisering. Dette kan, som vi har sett, danne utgangspunkt for mer studienære prosjekter, hvor en for eksempel forbedrer hvordan undervisningen er organisert.

Samtidig viser erfaringen at det ikke eksisterer noe et-til-et-forhold mellom et resultat i en slik undersøkelse og et effektivt tiltak. Effektive tiltak krever gjerne mer spesifikk informasjon om enkeltforhold, eller en mer overordnet forståelse av hvordan kvalitetsarbeidet faktisk fungerer. Det siste peker mer i retning av de kulturelle særegenhetene som preger kvalitetsarbeidet.

En slik informasjon kan bringes til veie på flere måter. Institusjonsleddet har blant annet brukt følgende former for informasjonsinnhenting for å utdype eller utfylle informasjonen fra kvantitative undersøkelser.

INN har hatt stor nytte av fokusgrupper i sitt kvalitetsarbeid:

INN har opplevd svakere skår for medvirkning i Studiebarometeret de siste årene. Dette har blitt bekreftet i samtaler med tillitsvalgte studenter. Enkelte fakultet har også rapportert om utfordringer med å rekruttere studenter til tillitsvalgsroller. Kvalitetsrådgiver gjennomførte i den forbindelse et fokusgruppeintervju med studenter fra studiested Lillehammer om medvirkning. Her ble respondentene bedt om å beskrive hva en forstår med medvirkning, når de opplevde å kunne medvirke og gi eksempler på god eller manglende medvirkning. Studentene ble også spurt om å svare på spørsmålene i Studiebarometeret og i etterkant fortelle hva de ville svart, og hvorfor. Dette gav mer nyanserte perspektiver på hva studenter kan forstå med medvirkning. Generelt kan det sies at studentene vet at medvirkning ikke betyr å få det som en vil, men de gir samtidig uttrykk for at de først opplever reell medvirkning når de får medhold.

I den kontinuerlige erfaringsdelingen prodekanene for utdanning imellom i utdanningsutvalg har det blitt tydelig at det er en variasjon i hvordan studieprogramansvars rollen praktiseres. Dette har vært utgangspunktet for en revisjon av rollebeskrivelsen for studieprogramansvarlige, hvor rollens lederfunksjon tydeliggjøres (se s. 9). Det har også vært tematisert i sammenheng med diskusjoner omkring bruken av Studiebarometeret i organisasjonen. I SPA forum målbæres det støtte til undersøkelsen fra noen og kritikk fra andre studieprogramansvarlige. Dette ble utgangspunkt for et masterprosjekt som så på bruken av Studiebarometeret blant studieprogramansvarlige ([Studieprogramansvarlige og Studiebarometeret](#)) hvor det ble gjennomført fire fokusgruppeintervju ved OsloMet (ett intervju) og INN (tre intervju). Dette prosjektet ga viktig innsikt ved at det pekte på viktigheten av indre motivasjon for å bruke undersøkelsen på en hensiktsmessig måte, og de forutsetningene som skapes når en skal gjennomgå den samme undersøkelsen på årlig basis i det samme fagmiljøet.

INN har valgt å bruke fokusgrupper som metodikk i egenevalueringen for å få studentenes syn på medvirkning spesielt og kvalitetssystem og -arbeid generelt. Dette er gjennomført av prodekaner på to fakultet og begge prodekaner opplever at dette har vært en veldig nyttig øvelse hvor studentene er overraskende ærlige og tydelige om hva som fungerer og hva som ikke gjør det.

Brukertester er også viktige for å få brukerens perspektiv ved tekniske løsninger/på våre nettsider:

INN utviklet nye nettsider i 2021. I etterkant av implementeringen ble det kjørt ulike brukertester for å finne ut om nettsiden fungerte etter hensikten. Dette har også betydning for kvalitetsarbeidet. INN har det siste året arbeidet mye med å synliggjøre [tilbudet i tilknytning til tilrettelegging](#), blant annet ved å revidere nettsidene. Denne våren ble det gjennomført en brukertest med 4 studenter som fikk i oppgave å finne frem til informasjon på nettsidene. Brukertesten gav informasjon om hvordan studentene finner frem, om de klarer å finne vesentlig informasjon slik at de vil være i stand til å sende inn en søknad om tilrettelegging. Dette er informasjon som vi ikke vil få gjennom generelle undersøkelser, men som er vesentlig for å forbedre tilbudet om tilrettelegging, og som også bygger opp under kvalitetsområde 3 og 5 (selv om INN ikke har konkrete delmål om tilrettelegging).

Det er også brukt brukertesting i forbindelse med valg av nye digitale verktøy som benyttes i forbindelse med undervisning og vurdering. I året som gikk har vi i et arbeid ledet av Sikt gått til anskaffelse av ny digital læringsplattform og ny eksamensløsning. Begge løsningene hadde omfattende brukertesting.

Dialog med studentene

På studieprogramnivå har gjerne studieprogramansvarlig dialog med studentene, i eller utenom studieprogramutvalgene. Disse samtalene kan fungere på samme måte som fokusgrupper, hvor den studieprogramansvarlige kan stille spørsmål direkte til et utvalg av studenter om utvalgte problemområder. Det kan for eksempel dreie seg om hvordan studentene forstår spørsmål og begreper

i Studiebarometeret, om de kjenner seg igjen i resultatet, eller om hva de tenker er grunnen til at studieprogrammet skårer slik det gjør.

Dokumentasjon

- Vedlegg 3.IV.1. Hovedrapport Studiestartundersøkelsen Høgskolen i Innlandet høst 2023
- Vedlegg 3.IV.2. Plan for oppfølging av Studiebarometeret
- Vedlegg 3.IV.3. Mandat arbeidsgruppe framtidsretta GLU mars 2025
- Vedlegg 3.IV.4. Kvalitetsarbeid i Lektorutdanningen i språkfag (LUSPF)

V. Systematisk kontroll

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-8 femte ledd

Institusjonen skal systematisk kontrollere at alle studietilbud til enhver tid oppfyller kravene til akkreditering.

I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd

Vi viser her til beskrivelsen av INN sine rutiner for systematisk kontroll ovenfor (s. 14).

Ordinær rapportering er en del den systematiske kontrollen. Dette er berørt flere andre steder i egenvalueringen, blant annet i tilknytning til vurderingen av kvalitetssystemet og i beskrivelsen av forankring. Vi velger derfor ikke å gå inn på dette her.

Et sentralt element i den systematiske kontrollen av våre utdanninger skjer gjennom den regelmessige kontrollen på fakultetsnivå av hvordan studietilbudene dekker kravene i studietilsynsforskriftens §2-3. Gjennom at fakultetene i den årlige kvalitetsrapporten fyller ut en mal som tar for seg de ulike leddene i forskriften, vurderes det om studietilbudene dekker kravene. Der kravene ikke dekkes, eller kun delvis dekkes, skal det følge en forklaring. Skjemaet leveres som vedlegg til fakultetsrapporten.

INN har egen prosedyre for akkreditering og reakkreditering av studier (Vedlegg 3.V.1). Prosedyren er revidert i forbindelse med at institusjonen ble akkreditert som universitet.

Den nye institusjonsstatusen innebærer at INN er selvakkrediterende også på egne ph.d.-programmer og masterprogrammer som tidligere har vært nødvendig å sende søknader til NOKUT for å akkreditere. Det er fremdeles noen unntak, som krever behandling av NOKUT og KDs godkjenning. For INN innebærer dette at studietilbudene master i rettsvitenskap og profesjonsutdanning i psykologi, som per dags dato er under utvikling, akkrediteres av NOKUT. Akkrediteringssøknad for Master i rettsvitenskap ble sendt NOKUT i slutten av mars 2025. Akkrediteringssøknad for profesjonsutdanningen i psykologi forventes å bli sendt NOKUT innen søknadsfrist 1. november 2025. Forut for innsending av disse akkrediteringssøknadene, følges stegene i prosedyre for akkreditering og reakkreditering av studier, der rektor og universitetsstyre har godkjent arbeidet med å utvikle studietilbudene (Vedlegg 3.V.7). Utdanningsutvalget behandler studieplanene. Etter NOKUTs og KDs behandling, og (forhåpentligvis) godkjenning av søknadene, blir det opp til universitetsstyret å vedta igangsetting av studietilbudene.

INN har ikke akkreditert nye større studietilbud siden revidert prosedyre ble iverksatt, men endringene i prosedyren innebærer ikke vesentlig endring fra tidligere praksis. I hovedsak er prosedyren tilpasset at ny institusjonsstatus også gir mulighet for akkreditering av ph.d.-programmer. I tillegg er det gjort presiseringer rundt hvordan utdanningsutvalgets sekretariat er involvert i akkrediteringsarbeidet. I prosedyren er det for revisjoner av studier lagt vekt på å skille mellom vesentlige- og ikke vesentlige endringer for hvilken behandling det legges opp til.

Vi trekker her frem prosesseksampler på nylig akkrediterte studietilbud og revisjoner av eksisterende studietilbud. Den siste kategorien er det flest av i den årlige studieporteføljeprosessen. Eksempelene dekker også ulike sykluser i NKR. INN må av og til også trekke studier fra studieporteføljen når kvalitetsmessige trekk ved tilbudet tilsier det. Vi gir derfor også et eksempel på dette.

Eksempel 1. Akkreditering av studier på syklus 1 (Bachelor) - Bachelor i fysioterapi

Beskrivelse av prosess frem til vedtatt igangsetting.

Opprettelsen og etableringen av dette studiet følger ikke helt ordinær godkjenningsprosedyre. INN fikk tildelt egne studieplasser til en slik utdanning gjennom statsbudsjettet november 2023, og det var behov

for å fravike det ordinære årshjulet for studieporteføljeprosess for å få etablert tilbudet allerede høsten 2024. Fremdriftsplan for alternativ behandling ble godkjent av prorektor utdanning.

Fysioterapi er en ny helseprofesjonsutdanning for INN, som komplementerer eksisterende utdanningsprogrammer og ble vurdert å passe til eksisterende master- og doktorgradsprogram på vertsfakultetet.

Normalt skal det i forbindelse med utvikling av nye studietilbud først informeres om planene i den årlige studieporteføljedialogen mellom fakultetsledelse og prorektor utdanning, som foregår i første halvdel av vårsemesteret. Så fremmes en utredningssøknad i vårsemesteret fra fakultetet. Studiedirektør mottar utredningssøknad og innhenter informasjon fra ulike enheter i universitetsadministrasjonen om implikasjoner og konsekvenser for organisasjonen av en eventuell etablering av tilbudet. Rektor skal ta stilling til denne informasjonen og om studiet er i samsvar med universitetets [kriterier for studieporteføljeutvikling](#). Prosessen ble ikke gjennomført helt i tråd med prosedyren for dette tilbudet, og høgskolestyret ble først orientert om arbeidet i den ordinære studieportefølgebehandlingen i 22. november 2023. Det ble vedtatt at studiet kunne inngå i studieportefølge for 2024/2025 (Vedlegg 3.V.2). Studietilbudet ble markedsført med forbehold om endelig akkreditering.

Utdanningsutvalget behandlet studieplan 22. mars 2024 (Vedlegg 3.V.3). Høgskolestyret akkrediterte studietilbudet i 19. juni 2024 (Vedlegg 3.V.4). Studiet startet opp høsten 2024.

Eksempel 2. Revisjon av studier på syklus 2 (Master) - Master i folkehelse og helsefremmende arbeid

Beskrivelse av prosess frem til revisjonen ble godkjent

Master i folkehelse og helsefremmende arbeid hadde over noen studieår relativt få studenter, og det ble våren 2024 besluttet å ikke ta opp studenter til studieåret 2024-2025. Trekk av studiet ble godkjent av prorektor utdanning 16. mai 2024 (Vedlegg 3.V.5), og i trekk søknaden ble det argumentert med sviktende studentrekruttering og økonomisk bærekraft. Det ble igangsatt et arbeid med mål om å revidere studiet til å bli en bærekraftig master med et tilstrekkelig studentgrunnlag. Parallelt med dette har det pågått en periodisk evaluering av studietilbudet. Evalueringsrapporten forelå i september 2024 og i konklusjonen står det ([Lenke til evalueringsrapporten](#)):

«Masterprogrammet i folkehelse og helsefremmende arbeid har vist seg som et robust og velfungerende program med høy gjennomstrømning og studenttilfredshet. Samtidig er det behov for å adressere rekrutteringsutfordringene og gjøre programmet mer fleksibelt for å tiltrekke seg et bredere spekter av studenter. Ved å justere opptakskriteriene, innføre mer fleksible studieløp, og øke praksisnærheten, kan programmet videreutvikles og tilpasses både studentenes og arbeidslivets behov. Dette vil også styrke programmets posisjon som en sentral aktør innen helsefremmende arbeid, samtidig som det opprettholder sin sterke kobling til videre PhD-studier.»

Anbefalingene i rapporten ble i stor grad fulgt opp ved at en revidert studieplan ble lagt frem til behandling i Utdanningsutvalget 29. november 2024 (Vedlegg 3.V.6). Studieplanen ble godkjent og Høgskolestyret vedtok i sitt novembermøte at studiet kan inngå i studieporteføljen for 2025-2026 (Vedlegg 3.V.7).

Eksempel 3. Revisjon av studier på syklus 3 (Doktorgrad/ph.d.) - Ph.d.-utdanningen i Profesjonsrettede lærerutdanningsfag

Beskrivelse av prosess frem til revisjonen ble godkjent.

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk har over lang tid ønsket en justering av studieplanen til ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag slik at de teoretiske pedagogikkutdanningene ved studiested Lillehammer kunne inkluderes på en bedre måte. Det ble valgt å vente med behandlingen av endringen til universitetsakkrediteringen var klar, og at prosedyren for akkreditering og reakkreditering av studier var oppdatert med beskrivelse for å håndtere ph.d.-programmer. Dette både for å unngå mange pågående endringsprosesser parallelt med den sakkyndige komitéens vurderingsarbeid av institusjonen, og sikre at INN har god kvalitet på de vurderinger som gjøres. Endringer i prosedyre for akkreditering og reakkreditering av studier for håndtering av akkreditering av ph.d.-programmer ble diskutert i Samarbeidsutvalget for forskerutdanninger 5. desember 2024 og 6. februar 2025, for å sikre at det ble lagt opp til kvalitativt gode prosesser.

I prosessbeskrivelsen for akkreditering og reakkreditering av studier, er det lagt opp til at behandling av endringer på et ph.d.-program styres ut ifra type endring, og tar i utgangspunktet i det NOKUT betrakter som vesentlige endringer i studier akkreditert av NOKUT.

Det ble gjennomført periodisk evaluering programmet (se kapittelet «Periodisk evaluering av ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag (PROFF)» nedenfor). Forut for behandling av endringene av studieprogrammet, har ph.d.-utvalget for programmet behandlet og støttet forslaget (30. august 2024, se Vedlegg 3.V.8). Det ble også redegjort for endringene i Samarbeidsutvalget for forskerutdanninger 5. desember 2024 (Vedlegg 3.V.8). Prorektor utdanning innstilte på at de endringene som er foreslått i ny studieplan er å betrakte som mindre endringer og kunne behandles i Utdanningsutvalget uten ytterligere prosess (se saksfremlegg til utdanningsutvalget (Vedlegg 3.V.8)). Utdanningsutvalget behandlet og godkjente endringene 13. februar 2025 (Vedlegg 3.VI.9). Endringen innebærer nytt navn på ph.d.-programmet (Ph.d. i utdanningsvitenskapelige fag, forkortet UTVIT), mindre justeringer av læringsutbyttebeskrivelsene, oppbyggingen av programmet og arbeids- og vurderingsformer i de obligatoriske emnene.

Eksempel 4. Trekk av studier fra studieporteføljen - Bachelor i eiendomsmegling

Beskrivelse av prosess frem til vedtak om trekk av studietilbud fra studieporteføljen.

INNs studieforskrift åpner i [§ 4-1\(7\)](#) for at studier som er godkjent i kommende års studieportefølje likevel kan trekkes. Trekkene må gjøres innen fastsatte datoer i vårsemesteret. Sviktende søkergrunnlag (økonomisk bærekraft) er som regel hovedkriteriet, men det åpnes også for å trekke studier av andre presserende grunner. Det er rektor som er gitt myndigheten til å trekke studier.

I søknaden fra fakultetet i mai 2024 for trekk av Bachelor i eiendomsmegling, ble det lagt vekt på at programmet har god søkning, men for lav gjennomstrømming over tid. Fagmiljøet har i perioder også vært mer sårbart enn hva det bør være. Stram økonomisk situasjon ved fakultetet og ved (den gang) HINN, bidro totalt sett til press på ressursituasjonen. Rektor godkjente trekk av studiet 3. juni 2024 (Vedlegg 3.V.9). Høgskolestyret ble også i studieporteføljesaken i november 2024 orientert om at dette studiet (og flere andre) ville fortsatt stå på listen over studier som ikke blir tilbudt i kommende års studieportefølje (Vedlegg 3.V.7). Det er ikke tatt stilling til om studiet skal inngå i fremtidig studieportefølje eller nedlegges. Dersom det blir et alternativ med nedleggelse, følger det egen prosedyre for dette.

II. Vurdering

Det er lagt vekt på at INNs prosedyrer skal gjøre det mulig å tilpasse prosessene til en bredt sammensatt studieportefølje, med små og store studier, både egen- og eksternfinansiert, på alle sykluser. Institusjonens studieportefølje er stor og en møter ulike utfordringer i forvaltningen av studieporteføljen over år.

Det er tidligere beskrevet at en viktig del av den systematiske kontrollen skjer gjennom ordinær rapportering på både emne-, studieprogram-, fakultets- og institusjonsnivå. Som beskrevet, innebærer fakultetsrapporteringen at det årlig fylles ut et skjema som primært svarer ut at studietilsynsforskriftens krav til fagmiljø blir reflektert. I mangel av et eget datasystem, eller andre oversikter som kan tas ut på en enkel måte, så har en valgt å gjøre det slik. Dette forutsetter at studieprogramansvarliges rapporter faktisk svarer dette ut på en tilstrekkelig og ærlig måte. Institusjonen vurderer forløpende gjennom vurderinger av kvalitetssystemet om det er behov for justeringer i hvordan dette kartlegges og dokumenteres. INN utarbeider månedlige overordnede rapporter på bemanningsutvikling (Vedlegg 3.V.10).

Periodiske evalueringer bidrar med sitt utviklings- og kontrollperspektiv til å underbygge den årlige rapporteringssyklusen. INN har fått på plass et godt fungerende system for periodiske evalueringer. Tilbakemeldingene fra de siste evalueringene indikerer at en nå har funnet en god ramme for hvordan disse gjennomføres, at de gir viktige tilbakemeldinger og at de følges opp.

Dokumentasjon

- Vedlegg 3.V.1. Prosedyre for akkreditering og reakkreditering av studier
- Vedlegg 3.V.2. Styresak Studieportefølje 2024-2025 22. november 2023
- Vedlegg 3.V.3. Referat fra møte i Utdanningsutvalget 22. mars 2024
- Vedlegg 3.V.4. Protokoll høgskolestyret 19. juni 2024
- Vedlegg 3.V.5. Trekk av studier ved HSV - opptaket høsten 2024
- Vedlegg 3.V.6. Referat møte i Utdanningsutvalget 29. november 2024
- Vedlegg 3.V.7. Protokoll høgskolestyret 13. november 2024
- Vedlegg 3.V.8. Saksnotat studieplansak Revisjon av PROFF, UU-sak 08-25
- Vedlegg 3.V.9. Trekking av studier i det nasjonale opptaket
- Vedlegg 3.V.10. Årsverksrapport – Fakultet – April 2025

VI. Periodiske evalueringer

Universitets- og høyskoleforskriften § 1-8 sjette ledd

Institusjonen skal gjennomføre periodiske evalueringer av alle studietilbud som ledd i arbeidet med å videreutvikle kvaliteten. Studenter, samt representanter fra arbeids- eller samfunnsliv og eksterne fagfeller som er relevante for studietilbudet, skal bidra i evalueringene.

I. Redegjørelse for hvordan kravet er innfridd

INN har valgt å innrette sine Periodiske evalueringer av studietilbud med både et utviklings- og et kontrollperspektiv. Kontrollperspektivet berøres i tilknytning til del 3, underkapittel V, ovenfor. Her legger vi vekt på utviklingsperspektivet.

INN har sammenfattet hvordan periodiske evalueringer av universitetets studietilbud skal gjennomføres i Veileder for periodisk evaluering av studietilbud ved Universitetet i Innlandet (Vedlegg 3.VI.1). Veilederen ble revidert i mars 2022 etter første piloteringsfase av ordningen. Det ble i den forbindelse gjort noen endringer for å sikre at ordningen traff forventningene i forskrifter og ESG. En viktig endring var at endringene ikke skulle gjelde «studieprogram», men «studietilbud». I den første utgaven brukte INN termen «studieprogram» som i seg selv innebar at det kun var studietilbud som var registrert som studieprogram (årsstudier, bachelor-, master- og doktorgradsprogram) som ble omfattet av ordningen. Ved å bruke termen «studietilbud», inkluderer også ordningen mindre studietilbud som ulike eksterntfinansierte tilbud av mindre omfang.

En av utfordringene ved dette har vært at dette til sammen gir svært mange små studietilbud som det ikke er hensiktsmessig å vurdere hver for seg. Vi har derfor valgt å foreslå to hovedmåter en kan slå sammen evalueringene av slike tilbud (Vedlegg 3.VI.1, s. 5)⁵. Dette innebærer at planer for evaluering av studietilbud, og faktiske evalueringer fra perioden før mars 2022 kun gjelder studieprogram.

En annen viktig endring, var at veilederen tydeliggjorde hvem som var forventet å delta i evalueringen (Vedlegg 3.VI.1, s. 7). Her var det særskilt viktig at evalueringene skulle ha studentmedvirkning. Vi la også inn at komiteene skulle ha studieadministrativ representasjon. Enkelte evalueringer før mars 2022 manglet studentmedvirkning. Veilederen har også krav om at det skal delta eksterne vitenskapelig ansatte og representanter fra arbeidslivet.

En siste endring, som i større grad hadde med hensikt å gjøre, var at utviklingsperspektivet ble tydeligere beskrevet, både i målformuleringen (Vedlegg 3.VI.1, s. 4) hvor evalueringen knyttes opp mot institusjonens strategiske mål, og å identifisere utfordringer og utforme tiltak som utvikler kvaliteten innenfor det enkelte studietilbud, og i et lengre vedlegg som skal gi tips for hvordan evalueringene kan skje innenfor utvalgte kvalitetsområder (Vedlegg 3.VI.1, ss. 13-20). Her var også perspektiver fra ESG 2015 viktig (1.9). Periodisk evaluering innebærer blant annet å vurdere om det er tilpasset nåværende og fremtidige behov for kompetanse i samfunns- og arbeidsliv (Vedlegg 3.VI.1, s. 4). Vedlegget legger også opp til et bredt perspektiv som vi oppfatter er i overensstemmelse med prinsippene i ESG 2015 (1.9).

Fremfor alt ble de periodiske evalueringen satt inne i en lærende prosess med bred inkluderingen, forankret i det enkelte studietilbud (her valgte vi å fremdeles bruke termen studieprogram, fordi vi

⁵ Noen ganger vil det være hensiktsmessig å vurdere alle eksterntfinansierte utdanninger som tilbys av ett fagmiljø. Dette kan for eksempel være tilfelle når studiene gis som enkeltstående tilbud i en rekke av lignende tilbud fra det samme fagmiljøet. Andre ganger vil det være naturlig at den eksterntfinansierte utdanningen vurderes sammen med relevant gradgivende utdanning. Dette kan for eksempel være tilfelle når studietilbudet er gjentakende over en periode.

ønsket å vektlegge at de periodiske evalueringene skulle være en del av det studienære kvalitetsarbeidet og prosessene i tilknytning til det enkelte studieprogram), med en handlingsplan som følges opp i studieprogramutvalg og i studieprogramansvarliges rapport (Vedlegg 3.VI.1, ss. 6-7).

Dekan har ansvar for at det til enhver tid foreligger en plan for gjennomføring av periodiske evalueringer ved fakultetet. Planen innrapporteres som et vedlegg til fakultetsrapporten og gjøres tilgjengelig på [universitetets nettsider](#). INN har en egen mal for Mandat for periodisk evaluering av studietilbud som et vedlegg til veilederen (Vedlegg 3.VI.1, ss. 21-22). Dekan skal sørge for at det gjennomføres periodisk evaluering av alle studietilbud minst hvert sjette år, og at det utvikles mandat for den enkelte evaluering (Vedlegg 3.VI.1, s. 8). I det følgende trekker vi kort frem tre eksempler på periodiske evalueringer som er gjort i perioden etter mars 2022.

Periodisk evaluering av ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag (PROFF)

Det ble gjennomført periodisk evaluering av PROFF i 2024. Evalueringsrapporten var forholdsvis omfattende med to suksessive delrapporter (Vedlegg 3.VI.7). Evalueringsrapporten har ingen egen handlingsplan, men konkluderer med styrker og svakheter og forslag til tiltak. Rapporten har dannet grunnlag for en revisjon av doktorgradsprogrammet som ble behandlet i utdanningsutvalget 13. februar 2025. Studieleder for programmet skrev i den forbindelse et dokument som gjør rede for endringene og at disse blant annet gjøres på bakgrunn av den periodiske evalueringen (Vedlegg 3.VI.8). Dette ble også nedfelt i en tiltaksplan for delrapport 1 hvor en gjennomgang av arbeids- og vurderingsformer dekkes i tilknytning til arbeid med endringer i studieplan (Vedlegg 3.VI.10, Utdrags C, s. 3). Den nye studieplanen ble godkjent (Vedlegg 3.VI.9, sak 08-25). Senere er forkortelsen blitt endret fra PUFF til UTUIT.

Periodisk evaluering av Master i karriereveiledning

Det ble gjennomført evaluering av Master i karriereveiledning høsten 2024. Vi har valgt å ta med denne evalueringen fordi, den i tillegg til å være på masternivå, i stor grad retter seg mot studenter som allerede er i arbeid. I så måte er dette et typisk studium for INN som har en større andel eldre studenter som studerer som en form for videreutdanning. Evalueringen har tatt for seg flere kvalitetsområder og kommer med konkrete tiltak (Vedlegg 3.VI.11). I forbindelse med egenvurderingen har vi gjennomført ulike fokusgrupper og møtepunkt for å vurdere hvordan ulike deler av kvalitetsarbeidet fungerer (se del 1.II). Noen av deltakerne i den periodiske evalueringen av Master i karriereveiledning ble intervjuet i den forbindelse (Vedlegg 3.VI.12). Deltakerne gir uttrykk blant annet uttrykk for at «rapporten bør være et levende dokument som tas frem igjen med jevne mellomrom. Det er en god realitetsorientering og gjør at ikke fagmiljøets forforståelse blir for dominerende.»

Periodisk evaluering av fire beslektede bachelorprogram

HHS gjennomførte i 2022 en periodisk evaluering av de fire beslektede studieprogrammene Bachelor i ledelse og digitalisering (Rena), Bachelor i organisasjon og ledelse (Lillehammer), Bachelor i Sport Management (Lillehammer) og Årsstudium i organisasjon og ledelse heltid (Rena) (Vedlegg 3.VI.13). Disse studiene er alle innenfor fagområdet organisasjon og ledelse, men har ulik profilering. Utgangspunktet var at disse studieprogrammene derfor kunne ha nytte av hverandres erfaringer og innspill. Den periodiske evalueringen ledet frem til en handlingsplan (Vedlegg 3.VI.14). Det er ikke gjennomført fulle revisjoner av studieplanen, men det er gjort noen tilpasninger. Vi trekker her frem studieprogramansvarliges rapport for Bachelor i organisasjon og ledelse fra juni 2023 som under Kvalitetsområde 1 i rubrikken «Evaluering» viser til den periodiske evalueringen og konkretiserer planene for revisjon (Vedlegg 3.VI.15). Dette følges videre opp i studieprogramansvarliges rapport fra august 2024 med en beskrivelse av status i rubrikken «Tiltak» under Kvalitetsområde 1 (Vedlegg 3.VI.16).

II. Vurdering

INN får gjennomgående gode tilbakemeldinger fra sine fagmiljøer på den opplevde nytteverdien av periodiske evalueringer av studietilbud. Som med alt er det variasjon i hvor grundig evalueringen gjennomføres, hvor mye tid som brukes og hvordan dette anvendes i det videre kvalitetsarbeidet.

Det var krevende å komme i gang med dette arbeidet som opplevdes som noe nytt uten svært mange konkrete forbilder. Dette har bedret seg over tid, og særlig etter at INN fikk ny veileder i 2022.

To fakulteter har gjennomført et stort antall periodiske evalueringer. Dette gjelder fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP) og fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS). Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV) har gjennomført noen færre evalueringer, mens de to minste fakultetene, som har færre studieprogram, har gjennomført færre evalueringer.

For ALB sin del er det kun ett studieprogram som har blitt evaluert i perioden. Dette utfordrer kravet om at alle studieprogram skal bli vurdert hvert sjette år. Det er nå lagt en [plan for gjennomføring](#) som tilsier at alle studieprogram er evaluert innen utgangen av 2027 (Vedlegg 3.VI.2). En av forklaringene på at dette har tatt lengre tid, er at alle studieprogrammene har blitt revidert de senere årene, og fakultetet ønsker at et kull skal fullføre før en gjennomfører periodisk evaluering. Det er i tillegg kjent for institusjonen at det har vært kapasitetsutfordringer i ledelsen, samt forholdsvis hyppige skifter av prodekan utdanning de siste årene med tre ulike prodekaner siden 2022.

Tre studieprogrammer ved FTVS har gjennomført periodiske evalueringer, men det har ikke blitt utformet oppsummerende rapporter eller handlingsplaner i etterkant. Dette skyldes til dels manglende ressurser ved fakultetet. Denne sårbarheten er også en av grunnene for at INN valgte å fusjonere to fakultet (DNF og AMEK til nytt fakultet for Film, TV og Spill). Det nye fakultetet har samlet flere administrative ressurser og en samordnet ledelse som legger forutsetningene for en større samordning instituttene imellom. FTVS har nå en forholdsvis ambisiøs [plan for periodiske evalueringer](#) med hyppigere frekvens enn 6 år hvor også oppfølging av handlingsplan er markert (Vedlegg 3.VI.3).

Dokumentasjon

- Vedlegg 3.VI.1. Veileder for periodiske evaluering av studietilbud ved Universitetet i Innlandet
- Vedlegg 3.VI.2. ALB - Periodisk evaluering av studietilbud 2019-2027
- Vedlegg 3.VI.3. FTVS plan for periodisk evaluering
- Vedlegg 3.VI.4. HHS Plan for periodisk evaluering av studietilbud 2019-2026
- Vedlegg 3.VI.5. HSV Plan for periodisk evaluering av studietilbud 2019-2026
- Vedlegg 3.VI.6. LUP Plan for periodisk evaluering av studietilbud 2019-2027
- Vedlegg 3.VI.7. Periodisk evaluering PROFF 2024 Samlerapport
- Vedlegg 3.VI.8. Revisjon av PROFF begrunnelse og detaljer fra studieleder (UU-sak 08-25)
- Vedlegg 3.VI.9. Referat fra møte i Utdanningsutvalget 13.02.2025
- Vedlegg 3.VI.10. Tiltaksplan PROFF
- Vedlegg 3.VI.11. Periodisk evaluering av Master i karriereveiledning Høst 24 MAKARRB_MAKARRD
- Vedlegg 3.VI.12. Egenvurdering; periodisk evaluering (27.02.25)
- Vedlegg 3.VI.13. Rapport periodisk evaluering 2022 ORG3 BOLA BASPORT ORGH
- Vedlegg 3.VI.14. Handlingsplan BOL BSM ORG3 ORGH
- Vedlegg 3.VI.15. BOL studieprogramansvarliges rapport studieår 2022-2023
- Vedlegg 3.VI.16. BOL studieprogramansvarliges rapport 2023-2024

Konklusjon

Gjennomgangen av institusjonens kvalitetssystem og kvalitetsarbeid, i form av en egenvurdering, er i seg selv verdifull og bringer frem en oversikt og en helhet i alt arbeidet som legges ned. Valget av metodikk, hvor vi INN har gjennomført samtaler i ulike etablerte fora med vurdering av kvalitetssystem og kvalitetsarbeid knyttet til ulike deler av forskriften, oppleves som en god investering for videre utviklingsarbeid. Samtalene har gitt gode innspill til vurderingen av hvordan kvalitetssystem oppfattes og kvalitetsarbeid gjennomføres ved institusjonen.

INN har gått inn i dette arbeidet med ønske om å utvikle vårt kvalitetsarbeid videre. Egenvurderingen peker i særlig grad etter vårt syn mot to mulige utviklingsprosjekt:

1. INN har behov for å styrke opplæring i kvalitetsarbeid for ansatte og studenter. Institusjonen har et variert sett av kurs for utvikling av pedagogisk kvalitet, og er i ferd med å forbedre opplæringen for klassetillitsvalgte. Likevel opplever vi en manglende systematisk opplæring for studieprogramansvarlige og nyansatte. Vi ser også at opplæringen av klassetillitsvalgte må utvikles videre for å gi en effektiv opplæringsprosess som kan sikre kontinuitet og engasjement.
2. INN har behov for å revurdere og tilpasse kvalitetssystemet til fleksible utdanningsformer. Særlig dreier dette seg om å finne gode former for studentmedvirkning. Et annet aspekt ved slike utdanningsformer er hvordan vi bygger gode læringsmiljø. Til slutt kan det også dreie seg om hvordan vi måler kvalitet på disse studiene. Dette inkluderer utvikling av evalueringer som er egnet for disse studiene, samt revisjon av rapporteringsmaler for å sikre at de reflekterer de unike utfordringene ved disse programmene.

Disse mulige utviklingsprosjektene vil kunne styrke Universitetet i Innlandet sitt kvalitetsarbeid og vil uavhengig av tilsynets utfall være utviklingsarbeid vi ønsker å gå videre med.

Samlet oversikt over dokumentasjon

- Vedlegg 2.1. Kvalitetssystem for utdanning i Universitet i Innlandet. Kvalitetssystembeskrivelse.
- Vedlegg 2.2. Kvalitetsrapport for utdanning 2024
- Vedlegg 2.3. Kvalitetsrapport for utdanning 2023
- Vedlegg 2.4. Hovedrapport Studiebarometeret 2024
- Vedlegg 2.5. Strategi 2021-2026
- Vedlegg 2.6. Fleksible utdanninger - definisjoner og valg
- Vedlegg 3.I.1. Virksomhetsplan for utdanningsavdelingen 2024-26
- Vedlegg 3.I.2. Presentasjon Studiebarometeret 2023 for studiestedsutvalg Lillehammer
- Vedlegg 3.I.3. Vedlegg til Kvalitetsrapport 2024
- Vedlegg 3.I.4. Tildelingsbrev 2025 til Universitetet i Innlandet med utviklingsavtale
- Vedlegg 3.I.5. Innkalling Høgskolestyret (29.09.2020) saksfremlegg akkreditering HELVEL
- Vedlegg 3.I.6. Innspill til oppfølging av strukturreformen med gevinstrealiseringsplan
- Vedlegg 3.I.7. Institusjonsrapport – TEFCE
- Vedlegg 3.I.8. Handlingsplan for studentmobilitet ved HINN 2021-2024
- Vedlegg 3.I.9. Delstrategi internasjonalisering
- Vedlegg 3.I.10. Handlingsplan for internasjonalisering
- Vedlegg 3.I.11. Årsrapport 2024 Universitetet i Innlandet
- Vedlegg 3.II.1. Saksfremlegg styret hovedrapport Studiebarometeret 2023
- Vedlegg 3.II.2. Protokoll Høgskolestyret 06.02.2024
- Vedlegg 3.II.3. Saksfremlegg Høgskolestyret hovedrapport Studiestartundersøkelsen 22.11.2023
- Vedlegg 3.II.4. Protokoll Høgskolestyret 22.11.2023
- Vedlegg 3.II.5. Tidsplan for Kvalitetsrapport 2024
- Vedlegg 3.II.6. Mandat for LMU fra 1.1.2025
- Vedlegg 3.II.7. Presentasjon fra styringsdialog – HSV
- Vedlegg 3.II.8. Studiekvalitetsprogram HHS 2023-2026 for publisering
- Vedlegg 3.II.9. Søknad Bachelor i sport management
- Vedlegg 3.II.10. Sluttrapport utviklingsmidler BSM 2024
- Vedlegg 3.II.11. Presentasjon av utviklingsmidler BA i Sport Management (SPA-forum LHM)
- Vedlegg 3.II.12. Mal for emneansvarliges rapport
- Vedlegg 3.II.13. Mal for studieprogramansvarliges rapport studieår 2023-2024
- Vedlegg 3.II.14. Mal for fakultetsrapport 2024
- Vedlegg 3.III.1. Selvevaluering PROFF
- Vedlegg 3.III.2. Sak 19-25- Saksfremlegg LMU Studiebarometeret 2025
- Vedlegg 3.III.3. Referat fra Læringsmiljøutvalget 10.04.25

- Vedlegg 3.III.4. Notater fra Studentseminar Trysil 2023
- Vedlegg 3.III.5. Notater Halvdagsseminar for Stlnns studentledere og høgskoleledelsen 30.04.24
- Vedlegg 3.III.6. Klassetillitvalgtrollen - i kvalitetssystemet og studentdemokratiet
- Vedlegg 3.III.7. Referat fra møte i Utdanningsutvalget 31. mai 2024
- Vedlegg 3.III.8. Presentasjon studentseminar 4-5nov2024
- Vedlegg 3.III.9. Saksoppfølging av institusjonenes økonomiske situasjon i LMU
- Vedlegg 3.III.10. Informasjon om rolle oppgaver og valg av klassetillitsvalgt
- Vedlegg 3.III.11. SPA-orientering
- Vedlegg 3.III.12. Case beskrivelse BAMUR
- Vedlegg 3.IV.1. Hovedrapport Studiestartundersøkelsen Høgskolen i Innlandet høst 2023
- Vedlegg 3.IV.2. Plan for oppfølging av Studiebarometeret
- Vedlegg 3.IV.3. Mandat arbeidsgruppe framtidsretta GLU mars 2025
- Vedlegg 3.IV.4. Kvalitetsarbeid i Lektorutdanningen i språkfag (LUSPF)
- Vedlegg 3.V.1. Prosedyre for akkreditering og reakkreditering av studier
- Vedlegg 3.V.2. Styresak Studieportefølje 2024-2025 22. november 2023
- Vedlegg 3.V.3. Referat fra møte i Utdanningsutvalget 22. mars 2024
- Vedlegg 3.V.4. Protokoll høgskolestyret 19. juni 2024
- Vedlegg 3.V.5. Trekk av studier ved HSV - opptaket høsten 2024
- Vedlegg 3.V.6. Referat møte i Utdanningsutvalget 29. november 2024
- Vedlegg 3.V.7. Protokoll høgskolestyret 13. november 2024
- Vedlegg 3.V.8. Saksnotat studieplansak Revisjon av PROFF, UU-sak 08-25
- Vedlegg 3.V.9. Trekking av studier i det nasjonale opptaket
- Vedlegg 3.V.10. Årsverksrapport – Fakultet – April 2025
- Vedlegg 3.VI.1. Veileder for periodiske evaluering av studietilbud ved Universitetet i Innlandet
- Vedlegg 3.VI.2. ALB - Periodisk evaluering av studietilbud 2019-2027
- Vedlegg 3.VI.3. FTVS plan for periodisk evaluering
- Vedlegg 3.VI.4. HHS Plan for periodisk evaluering av studietilbud 2019-2026
- Vedlegg 3.VI.5. HSV Plan for periodisk evaluering av studietilbud 2019-2026
- Vedlegg 3.VI.6. LUP Plan for periodisk evaluering av studietilbud 2019-2027
- Vedlegg 3.VI.7. Periodisk evaluering PROFF 2024 Samlerapport
- Vedlegg 3.VI.8. Revisjon av PROFF begrunnelse og detaljer fra studieleder (UU-sak 08-25)
- Vedlegg 3.VI.9. Referat fra møte i Utdanningsutvalget 13.02.2025
- Vedlegg 3.VI.10. Tiltaksplan PROFF
- Vedlegg 3.VI.11. Periodisk evaluering av Master i karriereveiledning Høst 24 MAKARRB_MAKARRD
- Vedlegg 3.VI.12. Egenvurdering; periodisk evaluering (27.02.25)

Vedlegg 3.VI.13. Rapport periodisk evaluering 2022 ORG3 BOLA BASPORT ORGH

Vedlegg 3.VI.14. Handlingsplan BOL BSM ORG3 ORGH

Vedlegg 3.VI.15. BOL studieprogramansvarliges rapport studieår 2022-2023

Vedlegg 3.VI.16. BOL studieprogramansvarliges rapport 2023-2024

jh



Innhold

Informasjon om studentorganet.....	4
Organisering og struktur	4
Tall pr. dags dato	5
Generelle synspunkter på kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet ved institusjonen	6
Studentenes deltagelse i kvalitetsarbeidet	7
Studentenes tilgang på informasjon om resultater fra kvalitetsarbeidet	8
Studentenes opplevelse av medvirkning i kvalitetsarbeidet.....	9

FRA E-POSTEN FRA NOKUT – SLETT FØR INNSENDING (OTRS # 20261234)

Studentuttalelse til NOKUTs periodiske oppfølging av kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet ved Universitetet i Innlandet

NOKUT fører jevnlig tilsyn med kvalitetssystemene og det systematiske kvalitetsarbeidet ved alle høyere utdanningsinstitusjoner, og skal i 2025/2026 føre slikt tilsyn blant annet ved Universitetet i Innlandet. I den forbindelse inviterer vi dere, som universitetets øverste studentdemokrati (heretter kalt studentorganet), til å gi en skriftlig uttalelse til NOKUT om studentorganets synspunkter på kvalitetsarbeidet ut fra deres perspektiv.

Om tilsyn med kvalitetsarbeidet

Tilsynet skal kontrollere at kvalitetssystemet og det systematiske kvalitetsarbeidet ved institusjonen tilfredsstiller kravene i universitets- og høyskoleloven og underliggende universitets- og høyskoleforskrift. NOKUT oppnevner en sakkyndig komité som skal vurdere om kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet er tilfredsstillende eller ikke tilfredsstillende. Vurderingene gjøres på bakgrunn av egenvurdering og dokumentasjon fra Universitetet i Innlandet, samt intervjuer med utvalgte personer som har roller og ansvar i institusjonens kvalitetsarbeid. Komiteen skriver sine vurderinger i en rapport som inngår i beslutningsgrunnlaget for vedtak i NOKUTs styre.

Om studentuttalelsen

NOKUT ønsker en uttalelse om studentorganets perspektiver på Universitetet i Innlandets kvalitetssystem og kvalitetsarbeid, som også kan forelegges den sakkyndige komiteen. Uttalelsen må være forankret i studentorganet som helhet, og skal ikke omhandle enkeltsaker. Studentuttalelsen kan brukes til å bekrefte opplysninger i egenvurderingen og øvrig skriftlig



dokumentasjon fra institusjonen, og kan også danne utgangspunkt for samtaler under institusjonsbesøket.

Vi understreker at det er frivillig for studentorganet å gi en slik uttalelse, men ved å gi uttalelse får dere mulighet til å belyse kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet fra et studentperspektiv.

Informasjon om studentorganet

Studentorganisasjonen i Innlandet (StInn) er studentorganet ved Universitetet i Innlandet, og skal ivareta og jobbe for studentene ved INN's faglige, velferdsmessige og demokratiske rettigheter ovenfor Universitetet, Samskipnaden, myndighetene og andre aktuelle interessenter.

Organisering og struktur

StInns øverste besluttsende organ er Studenttinget, og kan sammenlignes med generalforsamlingen i andre organisasjoner. Studenttinget velges ved urnvalg, og samles til to ordinære møter i året, som tar sted over flere dager. Studenttinget vedtar StInns politikk, overordnet strategi og uttaler seg i saker der man ellers ikke har tatt noe standpunkt.

Underlagt Studenttinget er Sentralstyret, Arbeidsutvalget, Kontroll- og konstitusjonsutvalget og Valgkomiteen. Sentralstyret er organisasjonens administrative ledere, og tar de største beslutningene mellom studenttingsmøtene. Arbeidsutvalget utøver politikken som er vedtatt av Studenttinget og jobber aktivt for organisasjonens interessenter. Valgkomiteen innstiller til personvalg og arbeider med rekruttering. Og Kontroll- og konstitusjonsutvalget påser at resten av organisasjonen følger de regler og vedtak som er gjort, og gjør tolkninger ved tvetydighet.

Sentralstyrets leder og nestleder velges av Studenttinget. Resten av Sentralstyret består av lederne av Studentrådsutvalgene på de forskjellige studiestedene ved INN. Alle medlemmer av Studentrådsutvalgene velges av Studentrådene, som er sammensatt av alle klassetillitsvalgte på det studiestedet.

Arbeidsutvalget og alle seks studentrådsutvalg består av disse seks vervene: leder, nestleder, fag- og forskningspolitisk ansvarlig, velferds- og læringsmiljøpolitisk ansvarlig, internasjonalt politisk ansvarlig, og kommunikasjonsansvarlig. De tillitsvalgte med samme vervtittel samles i egne organ, som ledes av den i Arbeidsutvalget med vervtittelen.

Det velges en klassetillitsvalgt per 29. påbegynte student i en klasse, og minimum én per klasse. I tillegg velges det en varatillitsvalgt for hver hovedtillitsvalgt. De klassetillitsvalgte deltar både i studentrådet på studiestedet deres, samt studieprogramutvalget for deres studieprogram.

Tall pr. dags dato

Honorerte tillitsvalgte: 17 av 22 mulige

Uhonorererte tillitsvalgte: 38 av 82 mulige

Klassetillitsvalgte: 243 hovedtillitsvalgte og 162 varatillitsvalgte



Generelle synspunkter på kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet ved institusjonen

I tilbakemelding fra diskusjoner kommer det fram at det er vanskelig å gi konkrete tilbakemeldinger på hva studentenes generelle synspunkter på kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet er. Man ser et tydelig skille mellom kunnskap knyttet til dette blant studentene, og at kunnskapen varierer mellom «hverdagsstudenten» og studenter i verv. Studenter som sitter i verv oppleves å ha flere tanker, meninger og ikke minst informasjon om kvalitetssystemet og kvalitetsarbeid som blir jobbet med i institusjonen. Gjennom dialog med studenter og tillitsvalgte er det gitt inntrykk av at den enkelte studenten synes det er vanskelig å finne informasjon, og hvordan man skal oppsøke den. Dette er en problemstilling man ser både i INN og i StInn. De fleste studentene gir ett inntrykk av å ikke ha et forhold til kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet som blir gjort i institusjonen. Det meste av kvalitetsarbeidet studentene assosieres med er kvalitetsarbeid gjort som klassetillitsvalgt eller som tillitsvalgt i verv.

I diskusjoner gjort sentral i Studentorganisasjonen blir viktigheten av at man faktisk har en Kvalitetsrådgiver trukket frem. Det er mange tillitsvalgte som assosierer kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet med kvalitetsrådgiveren i INN. Kvalitetsrådgiver Kai Tore Bakke er en viktig ressurs for kvalitetsarbeidet i INN. Dette i form av at kvalitetsrådgiveren er synlig for studentene, er interessert i studentene sine meninger, og får oss med i de foraene som er relevante. Vi føler kvalitetsrådgiveren lytter til tilbakemeldinger som blir gitt, og er interessert i å stille spørsmål og å sette spørsmålstegn ved det som skjer. Selv om det kun er en kvalitetsrådgiver ved INN, og han jobber «alene» er han en viktig ressurs, og gjør en viktig jobb for studentene. Kvalitetsrådgiveren utgjør ett viktig «ansikt» for studentenes oppfattelse og forståelse av kvalitetssystemet.

Studentenes deltagelse i kvalitetsarbeidet

Studentene ved Universitetet i Innlandet deltar i mange ulike utvalg og fora knyttet opp imot kvalitetsarbeidet. Studentene er representert i alle fora der avgjørelser skal bli tatt, og vi blir inkludert der studentenes stemme er viktig.

I noen fora sitter tillitsvalgte som en del av sine verv sentralt og lokalt, men i tillegg har man også studentrepresentanter som nødvendigvis ikke har noe andre form for verv. Studentrepresentantene blir oppnevnt av Sentralstyret til Studentorganisasjonen.

Foraene studentene deltar i er blant annet:

Læringsmiljøutvalget (LMU), der studentene fast har 7 plasser. Velferd- og læringsmiljøpolitisk ansvarlig i Arbeidsutvalget, og Velferd- og læringsmiljøpolitisk komitee har fast plass på disse møtene. I tillegg har man også lokalt læringsmiljøutvalg der leder av Studentrådet og velferd- og læringsmiljø politisk ansvarlig lokalt studentrådsutvalg sitter.

Utdanningsutvalget, der Fag- og forskningspolitisk ansvarlig i Arbeidsutvalget sitter, i tillegg til to faste studentrepresentanter.

Forskningsutvalget, der Fag- og forskningspolitisk ansvarlig i Arbeidsutvalget sitter.

Råd for samarbeid med arbeidslivet der leder av Arbeidsutvalget sitter, i tillegg til to studentrepresentanter.

Universitetsstyret, der to studentrepresentanter valgt gjennom urnevalg sitter.

I tillegg deltar vi også på andre aktiviteter og møter. Noen av disse er blant annet gjennom studentseminarer og halvdagsseminarer. Studenter er representert i Studieprogramutvalg (SPU), Fakultetsråd, Utvalg for mangfold og likestilling, Studentråd og Studentrådsutvalg. Vi finner også studentrepresentanter i skikkethetsnemda, nemnd for studentsaker, førstelektorutvalget og EMERGE Student Forum.

Studentenes tilgang på informasjon om resultater fra kvalitetsarbeidet

Generelt gir de studentene vi har vært i kontakt med tilbakemelding om at det virker som få av deres medstudenter svarer på emneevalueringene, men at svarprosenten blir høyere de gangene det settes av tid i forelesninger for å gjøre dette. Det synes også at det er lite motiverende for studenter å svare på disse når det kun er på slutten av emnet og svarene ikke vil ha betydning for en selv. Enkelte forelesere tar emneevalueringene muntlig i klasserommet, noe som kan føre til at det for mange kan bli vanskelig å gi oppriktige tilbakemeldinger. Midtveiseevaluering er noe man skal ha, men som ikke blir gjennomført i praksis på alle emner etter de tilbakemeldingene vi har fått. Noen av disse gjennomføres muntlig uten foreleser til stedet og dette har vi fått tilbakemeldinger fra flere studenter at fungerer bra. Vi ser det som ett viktig område å arbeide videre på å passe på at emne- og midtveiseevaluering blir gjennomført.

Når det gjelder gjennomgang av emneevalueringene er det gitt tilbakemelding om at det fungerer fint å ta dette opp muntlig i møte mellom klassetillitsvalgte og emneansvarlig. Det synes generelt å være få som vet at man kan få tilgang til tidligere emneevalueringsrapporter og disse er svært sjeldent tilgjengelig.

Vi føler oss sett og hørt, men det er ikke alltid vi ser resultater av der vi løfter fram. Når det er åpne møter så kan det offentliggjøres litt mer. Er det åpent møte så kan det for eksempel legges ut på canvas. SPA må vite hva som ligger i å være SPA. De må læres opp i rollen sin og hva den faktisk innebærer.

Det er viktig at når INN bruker en plattform for å nå ut til studentene at denne er likt utformet på alle studiested og forskjellige emner. Vi ser at canvasrommet brukes til forskjellige ting av forskjellig forelesere som kan være med på å skape forvirring.

For at “hverdagsstudenten” skal kunne tilegne seg god informasjon av resultater knyttet opp imot kvalitetsarbeidet, kunne canvas vært en god plattform å bruke, men da avhenger dette av at den er tilsvarende lik for alle studenter.

Studentenes opplevelse av medvirkning i kvalitetsarbeidet

På et sentralt nivå føler vi i Studentorganisasjonen at vi studenter blir hørt og sett i de ulike foraene vi deltar i. Det er ikke alltid man ser resultater av det man løfter fram, men vi blir inkludert, lyttet til, og tatt med i diskusjoner. Vi har hatt flere møter med INN der resultater fra kvalitetsarbeidet blir diskutert, og vi jobber sammen med INN for at det skal bli bedre og at studentmedvirkningen kan spille inn som en rolle i arbeidet videre. Her er det allerede satt i gang spesifikke tiltak.

I flere år har vi i samarbeid med INN arrangert studentseminar på høst-semesteret, der vi har presentert vårt arbeid til Universitetet, men også diskutert relevante tema som blant annet studentmedvirkning og hva som skjer i de ulike fakultetene. På vår-semesteret har vi nå de to siste årene hatt ett oppfølgende halvdagsseminar som er et resultat av at vi ønsker svar og oppfølging fra studentseminaret. Dette opplever vi i Studentorganisasjonen som et viktig tiltak, og som en viktig arena der vi får direkte kontakt med Universitetet, og at vi har med utgangspunkt i også dette gode forutsetninger for å skape grunnlag for medvirkning.

Sentralt har også våre tillitsvalgte månedlige dialogsmøter med INN, men også SINN og StudINN, der man oppdaterer hverandre på hva som skjer, og hva som jobbes med innad. Dette er et direkte fora der vi kan ta opp ulike tema og ha dialog med hverandre. Dette bidrar også til at vi studenter føler sett og hørt, og er et resultat av at vi opplever god dialog.

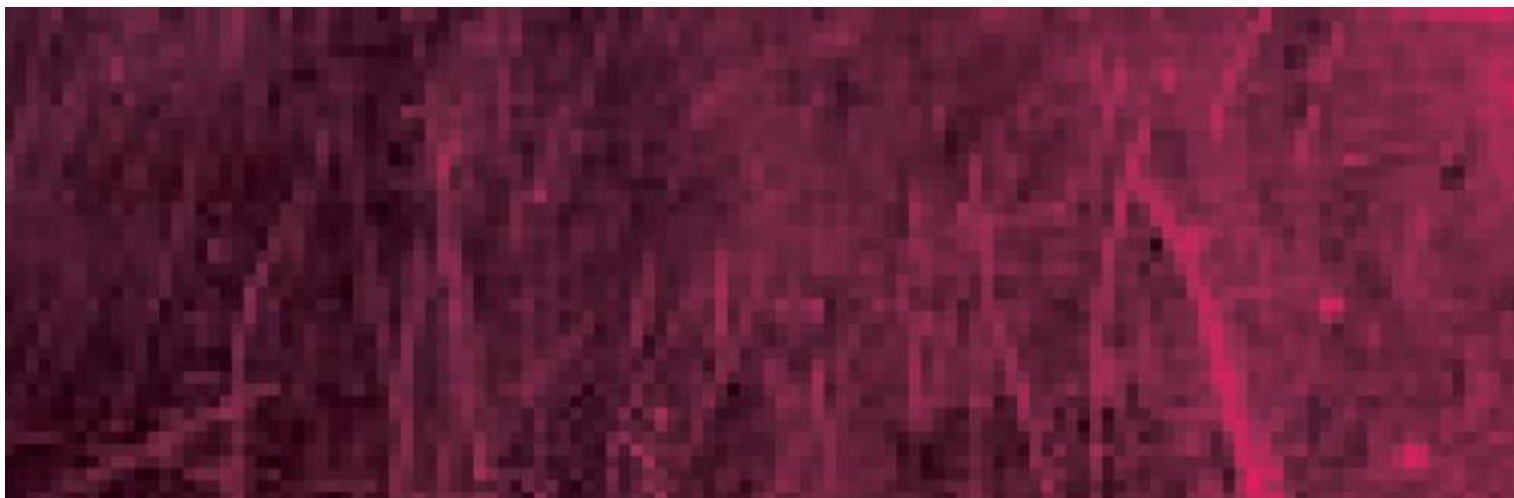
Studentorganisasjonen i Innlandet har i sitt arbeid de siste årene jobbet med fanesaker, som er en politisk prioritering for organisasjonen. Vi opplever at INN tar fanesakene våre på alvor, og at de blir tatt hensyn til i diskusjoner der de er relevante. Studentorganisasjonen i Innlandet har tre politiske plattformer med studentpolitikk vi jobber opp imot. I blant annet diskusjon om bruk av KI ved INN føler vi at den har vært et viktig redskap også INN har aktivt tatt i bruk, og at det er noe de legger til grunn for sitt arbeid. Det ser vi på som en viktig faktor for å lytte til oss studenter, og at de ser viktigheten i å ta i bruk dette i sine diskusjoner og arbeid.

Også når det kommer til opplevelse av studentenes medvirkning i kvalitetsarbeidet kan man se et skille mellom opplevelsen sentralt og lokalt. Lokalt sitter klassetillitsvalgte i

studieprogramutvalg og som fakultetsrådrepresentanter. Her er en generell tilbakemelding fra klassetillitsvalgte at det i studieprogramutvalget blant annet er lite tid knyttet til møtene, og at man som tillitsvalgt ikke helt vet hva møtene går ut på. Flere av de som er klassetillitsvalgte har gitt tilbakemelding om at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring om hvordan disse møtene fungerer og hva man kan ta opp i disse møtene. Det er også gitt tilbakemelding om at det kan være vanskelig å vite hvordan man skal gå frem dersom man opplever at sakene man tar opp ikke blir fulgt opp. Rundt halvparten av de klassetillitsvalgte vi har vært i kontakt med har også gitt tilbakemelding om at de ikke får tilbakemelding av resultater fra de sakene som tas opp.

Det synes også at enkelte studieprogramutvalg ikke møtes to ganger i semesteret, slik det er bestemt at de skal gjøre. Det er også flere som mener at møtene er for sjeldent til at de får tatt opp de sakene de ønsker og at disse blir fulgt opp. Samtidig er det flere klassetillitsvalgte som gir tilbakemelding om at andre klassetillitsvalgte ikke møter i dette møteforumet. Generelt føler de klassetillitsvalgte at de blir tatt seriøst, men at sakene de tar opp ikke blir fulgt opp. Fra studentrådslederens synspunkt synes det også at informasjon ikke alltid blir fulgt opp videre i linjene, både oppover og nedover. Flere føler også at det er demotiverende at man ikke ser endringer med tanke på de sakene de tar opp og at det i flere studieprogramutvalg blir en «lærerdominans», i form av at undervisere får mer plass enn det studentene får.

Også når det kommer til møtene i fakultetsrådet kommer det tilbakemelding fra studentene om at det er et viktig forum for medvirkning, men at det gjerne skulle vært flere møter. Enkelte fakultetsrådmedlemmer gir også tilbakemelding om at det er dårlig infodeling, herunder at det ikke gis informasjon om hva som skal diskuteres i møtene. Dette er imidlertid tilbakemeldingen fra ett fakultet og er ikke nødvendigvis representativt for andre fakultetsråd. Flere av medlemmene i fakultetsrådene synes, i motsetning til klassetillitsvalgte å mene at de har fått tilstrekkelig med opplæring, men dette gjelder ikke alle fakultetsrådrepresentanter.





MØTEPROTOKOLL

Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Dato: 17.06.2025 kl. 09:00
Sted: Hamar
Arkivsak: 23/04887

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

SAKSKART			Side
Godkjenning av innkalling			
Godkjenning av sakskart			
Vedtakssaker			
30/25	23/04887-151	Innkalling og agenda 17. juni 2025	4
31/25	23/04887-144	Forslag om sak om KI fra medlemmer av styret	6
32/25	25/01660-3	Avviklede studieprogram ved INN 2018-2025	7
33/25	25/04132-1	Ansettelsesprosess - Stillingsutlysning som prorektor utdanning	8
34/25	24/07174-13	Omstilling ved INN	9
35/25	25/03025-11	HHS - Kallelse (uhl. § 7-8) - Stillinger som universitetslektor og førsteamanuensis i psykologi - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	10
36/25	25/03306-2	HHS - Kallelse (uhl. § 7-8) - Stilling som professor i rettsvitenskap - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	12
37/25	25/04385-1	HHS - Kallelse (uhl. § 7-8) - Stilling som førstelektor i rettsvitenskap - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	13
38/25	24/07257-8	Ansettelse - Organisasjonsdirektør - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	14
Diskusjonssaker			
2/25	23/02821-128	Ny arbeidstidsordning for INN	15
Orienteringssaker			



17/25	24/03655-9	ARK-oversiktsrapport INN 2025-orientering til universitetsstyret	16
18/25	25/01660-2	Styresak Foreløpig Studieportefølje 2026-2027	16
19/25	25/04073-3	Delårsregnskap og virksomhetsrapport for 1. tertial 2025	16
Referatsaker			
10/25	23/04887-142	Protokoll Universitetsstyret 06.05.2025	16
11/25	24/04729-4	Revisjon av årsregnskapet for Universitetet i Innlandet 2024	16
12/25	25/01988-7	Etatsstyring 2025 - Endelig tilbakemelding	16

Hamar, 17.06.2025

Maren Kyllingstad
Styreleder



Orienteringer i møtet:

Nye studentrepresentanter fra 01.08.2025 er Emil Ofstad Derås. Tiril Frisk Vinje ble gjenvalgt. 1. vara er Ingrid Sætra Kvalsvik og 2. vara er Odd Einar Heggdal.

Styret takker Odd Einar for alt han har bidratt med som styremedlem de siste to årene.

Björn Åstrand og Marte Monsen deltar fra styret i forbindelse med institusjonsbesøket til NOKUT sammen med styreleder på Hamar den 25. september. Styrerepresentant fra studentene blir avklart senere.

Administrerende direktør i SINN (Studentsamskipnaden), Erik Ulateig orienterte styret om omstillingsprosessen som pågår i SINN.

Styret gav styreleder innspill til rektors årlige medarbeidersamtale. Innspillene ble gitt under lukket del.

Rektor orienterer:

Universitetet i Innlandet blir en del av regjeringens nye forskningssenter på kunstig intelligens. MishMash er en av seks nye sentre som skal forske på KI med fokus på kreativitet og etikk.

Fredag 13. juni ble det avholdt digitalt allmøte for INN med tema ARK undersøkelsen og status for INNs omstillingsprosess.

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 ferdigstilling 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 -26
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
INNs politikk for bruk av kunstig intelligens i studiene	Styret ber rektor legge frem en sak om INNs politikk for bruk av kunstig intelligens i studiene	Høst 2025

**30/25 Innkalling og agenda 17. juni 2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	30/25

Møtebehandling

Diskusjonssak 2/25 ble behandlet som første sak.

Vedtakssakene 35/25, 36/25, 37/25 og 38/25 ble behandlet i lukket møte.

Vedtak

Innkalling og agenda ble enstemmig vedtatt.

**31/25 Forslag om sak om KI fra medlemmer av styret**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	31/25

Forslag til vedtak/innstilling:

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

Møtebehandling

Etter innspill fra styremedlemmer forberedes det en sak for styret høsten 2025.
Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

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

**32/25 Avviklede studieprogram ved INN 2018-2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	32/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitetsstyret vedtar å legge ned utgåtte studieprogram i vedlagt liste

Møtebehandling

Studiedirektør Halvor Gillund Knudsen orienterte om årsaken til at studieprogram legges ned.

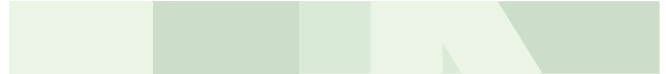
En tilføyning til vedtaket.

Universitetsstyret vedtar å legge ned utgåtte studieprogram *slik de fremkommer av vedlegget som fulgte saksfremlegget*.

Med denne tilføyningen ble forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Universitetsstyret vedtar å legge ned utgåtte studieprogram slik de fremkommer av vedlegget som fulgte saksfremlegget.



33/25 Ansettelsesprosess - Stillingsutlysning som prorektor utdanning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	33/25

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.

Møtebehandling

Rektor Peer Jacob Svenkerud orienterte kort om prosessen ved ansettelse av ny prorektor utdanning.

Styret ga innspill til de kravene som stilles for å bli ansatt i stillingen, blant annet kravene til ledererfaring.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

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.

**34/25 Omstilling ved INN**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	34/25

Forslag til vedtak/innstilling:

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

Møtebehandling

Økonomidirektør Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk orienterte styret om omstillingsrapporten.

Styret foreslo nytt forslag til vedtak.

Universitetsstyret er godt fornøyd med prosjektrapporten som er tydelig på tiltaks-områder og effektmål i omstillingsprosjektet. Videre ønsker styret at fakultetene presenterer sine tiltak i styremøtene fremover.

Nytt forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Universitetsstyret er godt fornøyd med prosjektrapporten som er tydelig på tiltaks-områder og effektmål i omstillingsprosjektet. Videre ønsker styret at fakultetene presenterer sine tiltak i styremøtene fremover.



35/25 HHS - Kallelse (uhl. § 7-8) - Stillinger som universitetslektor og førsteamanuensis i psykologi

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	35/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Ingvild Haugen ansettes i fast 20% stilling som 1011 Førsteamanuensis i psykologi ved Universitetet i Innlandet fra og med 01.08.2025, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for psykologi.

Eldri Skjelkvåle Kjørren ansettes i fast 20% stilling som 1009 Universitetslektor i psykologi ved Universitetet i Innlandet fra og med 01.08.2025, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for psykologi.

Merete Wennerstrand Schüller ansettes i fast 20% stilling som 1009 Universitetslektor i psykologi ved Universitetet i Innlandet fra og med 01.08.2025, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for psykologi.

For alle kandidater gjelder:

- Ansettelsen gjøres uten utlysning med hjemmel i UH-loven § 7-8 første ledd.
- Ansettelsen gjøres med forbehold om at det gjennomføres en realkompetansevurdering av kandidatens utdanningsfaglige kompetanse i henhold til krav i forskriften og INNs presisering av krav til utdanningsfaglig kompetanse. Dersom kompetansevurderingen viser at den utdanningsfaglige kompetansen ikke er tilfredsstillende, forventes kandidaten å gjennomføre nødvendig pedagogisk kursing etter nærmere avtale med INN.

Møtebehandling

Saken ble behandlet i lukket møte.

Votering

Forslaget ble vedtatt med 10 mot 1 stemme.

Styremedlem Bent Sofus Tranøy stemte imot forslaget, og begrunnet dette slik:

- Ved et styremøte våren 2024 la jeg fram tall fra økonomiavdelingen som viste at studiested Lillehammer (HHS) hadde mer enn dobbelt så mange faglig ansatte per heltidsekvivalent som studiested Rena (HHS).
- Siden den gang har institutt for Organisasjon, Ledelse og Styring latt 8 2'ere gå, alle ved Studiested Rena. Samtidig har dette miljøet mistet 3 fulle stillinger ved naturlig avgang. Ingen av disse er pt erstattet.
- Samtidig har jeg som styremedlem blitt bedt om å støtte ansettelse av omtrent de samme antall 2'ere til instituttene IRFI og psykologi.
- I realiteten foregår det derfor nå en betydelig overføring av personalressurser fra det svakest bemannede miljøet til det best bemannede uten at dette er forankret i noen kjent strategi eller plan.

**Vedtak**

Ingvild Haugen ansettes i fast 20% stilling som 1011 Førsteamanuensis i psykologi ved Universitetet i Innlandet fra og med 01.08.2025, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for psykologi.

Eldri Skjelkvåle Kjørren ansettes i fast 20% stilling som 1009 Universitetslektor i psykologi ved Universitetet i Innlandet fra og med 01.08.2025, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for psykologi.

Merete Wennerstrand Schüller ansettes i fast 20% stilling som 1009 Universitetslektor i psykologi ved Universitetet i Innlandet fra og med 01.08.2025, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for psykologi.

For alle kandidater gjelder:

- Ansettelsen gjøres uten utlysning med hjemmel i UH-loven § 7-8 første ledd.
- Ansettelsen gjøres med forbehold om at det gjennomføres en realkompetansevurdering av kandidatens utdanningsfaglige kompetanse i henhold til krav i forskriften og INNs presisering av krav til utdanningsfaglig kompetanse. Dersom kompetansevurderingen viser at den utdanningsfaglige kompetansen ikke er tilfredsstillende, forventes kandidaten å gjennomføre nødvendig pedagogisk kursing etter nærmere avtale med INN.


36/25 HHS - Kallelse (uhl. § 7-8) - Stilling som professor i rettsvitenskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	36/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Mads Andenæs ansettes i fast, 20% stilling som professor (1013) i rettsvitenskap ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier, fra og med 1.8.2025.

Ansettelsen gjøres uten utlysning med hjemmel i UH-loven § 7-8 første ledd.

Møtebehandling

Saken ble behandlet i lukket møte.

Votering

Forslaget ble vedtatt med 10 mot 1 stemme.

Styremedlem Bent Sofus Tranøy stemte imot, og begrunnet sin stemme slik:

- Ved et styremøte våren 2024 la jeg fram tall fra økonomiavdelingen som viste at studiested Lillehammer (HHS) hadde mer enn dobbelt så mange faglig ansatte per heltidsekvivalent som studiested Rena (HHS).
- Siden den gang har institutt for Organisasjon, Ledelse og Styring latt 8 2'ere gå, alle ved Studiested Rena. Samtidig har dette miljøet mistet 3 fulle stillinger ved naturlig avgang. Ingen av disse er pt erstattet.
- Samtidig har jeg som styremedlem blitt bedt om å støtte ansettelse av omtrent de samme antall 2'ere til instituttene IRFI og psykologi.
- I realiteten foregår det derfor nå en betydelig overføring av personalressurser fra det svakest bemannede miljøet til det best bemannede uten at dette er forankret i noen kjent strategi eller plan.

Vedtak

Mads Andenæs ansettes i fast, 20% stilling som professor (1013) i rettsvitenskap ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier, fra og med 1.8.2025.

Ansettelsen gjøres uten utlysning med hjemmel i UH-loven § 7-8 første ledd.



37/25 HHS - Kallelse (uhl. § 7-8) - Stilling som førstelektor i rettsvitenskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	37/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Julianne Habberstad settes i midlertidig, 20% stilling som førstelektor (1198) i rettsvitenskap ved Universitetet i Innlandet for perioden 1.8.2025 – 31.7.2027, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier.

Ansettelsen gjøres uten utlysning med hjemmel i UH-loven § 7-8 første ledd. Ansettelse gjøres på åremål med hjemmel i UH-loven § 7-7.

Møtebehandling

Saken ble behandlet i lukket møte.

Votering

Forslaget ble vedtatt med 10 mot 1 stemme.

Styremedlem Bent Sofus Tranøy stemte imot, og begrunnet sin stemme slik:

- Ved et styremøte våren 2024 la jeg fram tall fra økonomiavdelingen som viste at studiested Lillehammer (HHS) hadde mer enn dobbelt så mange faglig ansatte per heltidsekvivalent som studiested Rena (HHS).
- Siden den gang har institutt for Organisasjon, Ledelse og Styring latt 8 2'ere gå, alle ved Studiested Rena. Samtidig har dette miljøet mistet 3 fulle stillinger ved naturlig avgang. Ingen av disse er pt erstattet.
- Samtidig har jeg som styremedlem blitt bedt om å støtte ansettelse av omtrent de samme antall 2'ere til instituttene IRFI og psykologi.
- I realiteten foregår det derfor nå en betydelig overføring av personalressurser fra det svakest bemannede miljøet til det best bemannede uten at dette er forankret i noen kjent strategi eller plan.

Vedtak

Julianne Habberstad settes i midlertidig, 20% stilling som førstelektor (1198) i rettsvitenskap ved Universitetet i Innlandet for perioden 1.8.2025 – 31.7.2027, for tiden ved Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier.

Ansettelsen gjøres uten utlysning med hjemmel i UH-loven § 7-8 første ledd. Ansettelse gjøres på åremål med hjemmel i UH-loven § 7-7.

**38/25 Ansettelse - Organisasjonsdirektør**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	38/25

Forslag til vedtak/innstilling:

Stine Grønvold tilbys fast stilling som organisasjonsdirektør ved Universitetet i Innlandet.

Møtebehandling

Peer Jacob Svenkerud orienterte om ansettelsesprosessen av organisasjonsdirektør.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Stine Grønvold tilbys fast stilling som organisasjonsdirektør ved Universitetet i Innlandet.



2/25 Ny arbeidstidsordning for INN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2025	2/25

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.

Møtebehandling

Prorektor utdanning Stine Grønvold og prorektor forskning Marit Sletmoen orienterte styret om prosessen rundt arbeidet med revidert arbeidstidsordning og hvilke endringer som er gjort siden forrige presentasjon for styret.

Saken legges fremt til vedtak i styremøtet 9. september.

Vedtak

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



Saknr	Arkivsak	Tittel
17/25	24/03655-9	ARK-oversiktsrapport INN 2025-orientering til universitetsstyret Rektor Peer Jacob Svenkerud og HR- rådgiver Berit Weum Brenne orienterte kort om hvordan ARK er organisert ved INN og hvordan vi ønsker å jobbe med arbeidsmiljø. Silje Flademark fra ARK-sekretariatet ved NTNU var med digitalt og viste tallene fra den overordnede rapporten. Styret tar saken til orientering.
18/25	25/01660-2	Styresak Foreløpig Studieportefølje 2026-2027 Studiedirektør Halvor Gillund Knudsen orienterte styret om den foreløpige studieportefølje pr. fakultet for 2026/2027. Styret tar saken til orientering.
19/25	25/04073-3	Delårsregnskap og virksomhetsrapport for 1. tertial 2025 Økonomidirektør Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk orienterte styret om delårsregnskap og virksomhetsrapporten 1. tertial før vedtakssak 34/25 Omstillingsarbeid ved INN. Styret tar saken til orientering.

Saknr	Arkivsak	Tittel
10/25	23/04887-142	Protokoll Universitetsstyret 06.05.2025
11/25	24/04729-4	Revisjon av årsregnskapet for Universitetet i Innlandet 2024
12/25	25/01988-7	Etatsstyring 2025 - Endelig tilbakemelding