



Saksbehandler: Gunn Heidi
Sorknes Holme
gunn.holme@inn.no
Saksnr.. 26/00794-42
Dato: 05.10.2026
Side 1 av 1

Innkalling og agenda 13. oktober 2026

Navn på innkalte:

Maren Kyllingstad, Björn Åstrand, Thor Gjermund Eriksen, Marte Kvittum Tangen, Karin Boson (vara for Bent Sofus Tranøy), Knut Olav Skarsaune, Barbara Zimmermann, Marte Monsen, Hanne Furuheim, Ida Skoglund, Jacob Five-Kristiansen.

Agenda:

Tirsdag 13. oktober:

**Møtet finner sted i Styrerommet på Campus Kongsvinger,
Strandvegen 3, 2212 Kongsvinger**

- Kl. 09.00:
 - Presentasjon fra CREDS og Campus Kongsvinger
- Kl. 10.00:
 - Behandling av saker ihht. sakslisten
 - Lunsjpause
 - Behandling av saker ihht. sakslisten forts.
- Kl. 13.45: møtet lukkes
 - Behandle sak uoff. Ihht. sakslisten.
 - Styrets evaluering av møtet

Tilhørere kan følge styremøtet 13. oktober via link på [Møte i universitetsstyret - Universitetet i Innlandet](#)

Dersom noen vil være tilstede i møterommet under styremøtet, ta kontakt med gunn.holme@inn.no

Saksdokumenter:

[Saksdokumenter styret ved Universitetet i Innlandet - Universitetet i Innlandet](#)

Elverum/Lillehammer, 6. oktober 2026

Maren Kyllingstad
Styreleder

Peer Jacob Svenkerud
Rektor

Saksliste

Godkjenning av innkalling

Godkjenning av sakskart

Vedtakssaker

38/26 Innkalling og agenda 13. oktober 2026	3
39/26 Nytt vedtakspunkt i sak 23/26 om endret instituttorganisering ved HHS	4
40/26 Satsingsforslag utenfor rammen 2028	6
41/26 Klage på avskjed	10

Diskusjonssaker

Orienteringssaker

12/26 Delårsregnskap og virksomhetsrapport for 2. tertial 2026	11
13/26 Status for forprosjekt for nybygg og rehabilitering av Låven, studiested Blæstad	35
14/26 Gjennomgang av håndtering av varslings sak ved Universitetet i Innlandet 2026	48

Referatsaker

12/26 Protokoll Universitetsstyret 17.06.2026	81
13/26 Protokoll Universitetsstyret 08.09.2026	96
14/26 Tilstedeværelse på campus	108



Arkivsak-dok. 25/12868-10
Saksbehandler Hans Petter Nyberg

Saksgang

Møtedato 13.10.2026

NYTT VEDTAKSPUNKT I SAK 23/26 OM ENDRET INSTITUTTORGANISERING VED HHS

Forslag til vedtak/innstilling:

I saken om endret instituttorganisering ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for samfunnsvitenskap og økonomi (vedtakssak 23/26) skal vedtakspunkt 4 lyde:

Den nye instituttorganiseringen har til hensikt å skape en tydeligere arbeidsdeling mellom de ulike fagmiljøene og instituttene. Samtidig bærer fakultetet med seg en arv fra to bredt orienterte høyskoler. En viss overlapp i kompetanse og faglig orientering må derfor aksepteres.

Det skal etableres tydelige strukturer for felles planlegging og ressursallokering knyttet til undervisning i fagmiljø som går på tvers av institutter og campus. Disse strukturene skal utarbeides i samarbeid med fagmiljø og tillitsvalgte.

Sammendrag:

Styret behandlet i sitt møte 17. juni 2026 endret instituttorganisering ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap. Vedtaket i styremøtet lød:

1. Universitetsstyret vedtar følgende organisering av institutter ved Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS):

Fakultetet organiseres med 6 institutter:

Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier

Institutt for psykologi

Institutt for bedriftsøkonomi

Institutt for økonomi og dataanalyse

Institutt for samfunnssikkerhet og offentlig styring

Institutt for organisasjon, ledelse og innovasjon

2. Det foretas ingen endringer i fakultetets administrative organisering på nåværende tidspunkt.

3. Det gjennomføres en prosess i tråd med beskrivelsen i kapittel 9 i fakultetets forslag for å realisere endringene.

4. Det skal etableres tydelige strukturer for felles planlegging og ressursallokering knyttet til undervisning i fagmiljø som går på tvers av institutter og campus. Disse strukturene skal utarbeides i samarbeid med fagmiljø og tillitsvalgte.

5. Ny organisasjonsstruktur innføres med virkning fra 01.01.2027.



I styrets behandling av protokollen fra møtet ble det stilt spørsmål om formuleringen av vedtakets punkt 4 er i tråd med styrets egentlige ønsker. Styremedlem Bent Sofus Tranøy foreslo at det burde fremmes et nytt forslag der det legges til en forklarende tekst i forkant av det vedtatte forslaget:

Den nye instituttorganiseringen har til hensikt å skape en tydeligere arbeidsdeling mellom de ulike fagmiljøene og instituttene. Samtidig bærer fakultetet med seg en arv fra to bredt orienterte høgschooler. En viss overlapp i kompetanse og faglig orientering må derfor aksepteres. [NYTT]

Det skal etableres tydelige strukturer for felles planlegging og ressursallokering knyttet til undervisning i fagmiljø som går på tvers av institutter og campus. Disse strukturene skal utarbeides i samarbeid med fagmiljø og tillitsvalgte. [OPPRINNELIG]

Et flertall i styret signaliserte at de ville kunne støtte et slikt tillegg i vedtaket, og rektor informerte at han derfor vil legge frem et slik endret vedtak på styrets neste møte.



Arkivsak-dok. 26/15535-3
Saksbehandler Åmund Karlsen Lekve
Saksansvarlig Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Saksgang

Møtedato 13.10 2026

SATSINGSFORSLAG UTENFOR RAMMEN 2028

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitetsstyret ber rektor om å innarbeide styrets innspill og sende INNs innspill til Kunnskapsdepartementet innen 1. november.

Sammendrag:

I tildelingsbrevet for 2026 står det at INN kan sende inn eventuelle satsingsforslag for 2028. 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.

Rektor foreslår innspill basert på universitetets nye strategi og forslag til utviklingsavtale. Helsefagene er løftet spesielt frem i tråd med regjeringens prioriteringer og behovsanalysen for fremtidig kompetanse både nasjonalt og regionalt som ble publisert tidligere i år.

Universitetsstyret behandlet saken i september. Rekkefølgen i den prioriterte rekkefølgen er endret som følge av styrets ønske om at studieplasser til sykepleie skulle løftes opp og sees i sammenheng med innspillet om praksisfinansiering. I etterkant har saken nok en gang vært behandlet i ledermøtet, og det er lagt til et innspill vedrørende kunstig intelligens som er skrevet inn i saken.

Rektor ønsker tilbakemeldinger på sitt forslag. Fristen for innsending til Kunnskapsdepartementet er 01.11.26.

[Veiledning til fremstilling av satsingsforslag for 2028.](#)

Satsingsforslag for 2028 fra Universitetet i Innlandet

Årets innspill på satsingsforslag utenfor rammen fra Universitetet i Innlandet har en tett kobling mot utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet, Utsynsmeldingen og Langtidsplan for forskning og høyere utdanning. Innspillet viser de områdene INN har identifisert som mulighetsrom for kunnskapsutvikling innen profesjonsfag i helse og innenfor krise, sikkerhet og beredskap.

Tabell 1: Satsingsforslag fra Universitetet i Innlandet i prioritert rekkefølge.

Innspill	2028	2029	2030
Profesjonsstudium psykologi	45 studieplasser	45 studieplasser	45 studieplasser
Ergoterapi	35 studieplasser	35 studieplasser	35 studieplasser



Pilot praksisfinansiering helse	Økt fleksibilitet til å benytte alternative praksisarenaer for å kunne øke dimensjonering innen helse-utdanningene.		
Sykepleieutdanning	50 studieplasser	50 studieplasser	50 studieplasser
Krise og beredskap	50 studieplasser	50 studieplasser	50 studieplasser
Jordbruk og matsikkerhet	Kr 30 mill.	Kr 6 mill.	Kr 6 mill.
Kunstig intelligens og anvendt teknologi	30 studieplasser	30 studieplasser	0
Infrastruktur			

Profesjonsstudium psykologi

INN sendte høsten 2025 søknad til NOKUT om opprettelse av et seksårig profesjonsstudium i psykologi, og venter fortsatt på sakkyndig vurdering og akkreditering. 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.

INN ber om grunnfinansiering til 45 nye studieplasser for å etablere profesjonsutdanning i psykologi.

Opprettelse av bachelorprogram i ergoterapi

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. Antallet uteksaminerte fra bachelor i ergoterapi var i 2024 det laveste siden 2017, og antallet opptatte var i 2025 det laveste siden 2012. Også i 2023 og 2024 var opptaket det laveste siden 2012 (HK Dir rapport 2/2026 s. 87. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/samfunnets-kompetansebehov-og-dimensjonering-av-hoyere-utdanning>). 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.

INN ber om grunnfinansiering til 35 nye studieplasser for å etablere ergoterapitutdanning.

Pilot praksisfinansiering av helseutdanninger



INN tok, i styringsdialogen våren 2026, opp utfordringen med at kapasitetsøkning i dimensjonering innen helseutdanninger begrenses av tilgangen på praksisplasser. INN er selv i stand til å gjøre en rekke tiltak for å imøtekomme forventningene om å uteksaminere flere kandidater innenfor utdanninger som er etterspurt i samfunnet. For mange av utdanningene er kapasiteten begrenset av eksterne aktørers evne, eller vilje, til å tilby flere praksisplasser, og dette er begrensninger vi trenger hjelp til å komme rundt. Spesielt gjelder det sykepleierutdanningen der Sykehuset Innlandet (SI) er vår primære partner for gjennomføring av praksis. Samtidig melder SI at omfanget av studenter INN har innen sykepleie er for høy mtp. muligheten til å tilby tilstrekkelig antall praksisplasser, og at omfanget overgår det SI har finansiering til via sin bevilgning.

INN ønsker å utforske andre praksisarenaer for deler av den obligatoriske praksisen, og se på muligheten til å benytte andre arenaer innen helse til den delen av praksis som ikke må foregå på sykehus. INN inviterer til dialog om et pilotprosjekt for å finne andre praksisarenaer for å kunne styre dimensjoneringen i større grad uavhengig av finansieringen i foretaksmodellen til sykehusene. Kommunehelsetjenesten er en aktuell arena å utforske, og flere kommuner er positive til å prøve en slik modell der INN betaler for praksisveiledning i kommunehelsetjenesten.

50 studieplasser i sykepleie

INN har de senere årene økt antallet studenter på sykepleierutdanningen vesentlig i tråd med regjeringens signaler og forventninger i tildelingsbrevene fra 2020, og hadde i 2025 økt antallet registrerte studenter på bachelor i sykepleie med ca. 150 studenter fra 2020. Den største økningen lå til opptaket høsten 2025, noe som vil synes på antallet kandidater som fullfører om et par år.

Økt opptak har vært krevende både mtp. praksis som nevnt over, men også i gjennomføringen av den daglige undervisningen, øvingsarenaer i våre lokaler og oppfølging av studentene. I årets opptak er antallet tilbud til nye studenter noe redusert, og INN trenger finansiering av både studieplasser og praksisplasser på plass for å igjen øke dimensjoneringen fremover.

INN ber om grunnfinansiering til 50 nye studieplasser for å øke dimensjoneringen innen sykepleie.

Krise og beredskap

Universitetet har høy kompetanse og et sterkt fagmiljø innen totalberedskap (beredskap, krisehåndtering, forsvar og helse) med ettertraktede studietilbud fra årsheter til masternivå, og over 1 300 søkere i 2026. Utviklingen innenfor forsvar og totalberedskap understøtter forståelsen av at INN kan spille en sentral rolle i realiseringen av nasjonale strategier på dette området. Universitetet samarbeider allerede med flere aktører innen totalforsvaret og har inngått en samarbeidsavtale med Hæren. Forsvaret har behov for tilgang på sivil utdanning for å dekke sitt samlede kompetansebehov, noe som også Forsvarskommisjonen fremhever i NOU 2023:14 *Forsvar for fred og frihet*. Med vår geografiske plassering tett på store og viktige miljøer innen forsvar, helse, krise og beredskap har vi en unik posisjon til å bygge bro mellom utdanning, forskning og praksis. INN ønsker å bidra i arbeidet med å realisere Regjeringens strategier for totalberedskap slik Stortingsmeldingene *Totalberedskap i en ny tid* (Meld. St. 9 (2024–2025)) og *En motstandsdyktig helseberedskap* (Meld. St. 5 (2023–2024)) framhever. INN har et samlet fagmiljø som også dekker helseberedskap på strategisk, operasjonelt og taktisk nivå og vil kunne tilby kompetanseheving innenfor ulike varianter innenfor totalberedskap.

En økt satsing på beredskap kan også ses i lys av andre tradisjonelle fagområder som må forberedes på en fremtid der akutte kriser skjer oftere og blir mer alvorlig enn tidligere. Et eksempel der INN kan utvikle ny kunnskap er beredskap og forebygging knyttet til skogforvaltning og skogbranner. Matsikkerhet, helseberedskap og audiovisuelle fortellinger (demokratiutvikling og ytringer) er andre eksempler der INN med sine fagdisipliner har faglige forutsetninger til å utvikle nye koblinger mot det etablerte fagmiljøet innen krise og beredskap. INN tror på tverrfaglige koblinger som løsning på fremtidige problemstillinger og utfordringer som krever forebygging eller akutt kriseledelse.

INN ber om grunnfinansiering til 50 nye studieplasser for å styrke utdanningene innen krise og beredskap.

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 innen 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.

INN ber om kr 30 mill. i etableringsfasen hvorav en femtedel (kr 6 mill.) gis som en varig økt rammebevilgning for å reinvestere i og drifte et laboratorium for jordbruksforskning.

MA - Kunstig intelligens og anvendt teknologi

INN etablerte bachelor i kunstig intelligens og tok opp første kull i 2024. INN utviklet en modell for et bachelorprogram der de tre første semestrene gir grunnleggende teknologisk opplæring og forståelse, gitt i fellesemner. De tre siste semestrene består av valgbare emner rettet inn mot enten utvikling av KI eller anvendt bruk innenfor ulike fagfelt knyttet til de ulike fakultetene ved INN, sektorer og bedrifter i regionen. Bachelorprogrammet er bygget opp basert på teknologikompetanse ved INN, som i lengre tid har jobbet med maskinlæring og kunstig intelligens, programmering og anvendt teknologi.

INN ønsker å tilby en master i kunstig intelligens og anvendt teknologi – som bygger videre på de kompetansene våre studenter får innenfor studietilbud i spillprogrammering og kunstig intelligens. Samtidig skal den rekruttere bredt blant søkere med grunnleggende teknologikompetanse på bachelornivå.

IT – teknologikompetanse og dyp innsikt og forståelse for utvikling og anvendelse av kunstig intelligens er etterspurt og nødvendig kompetanse, både internasjonalt, nasjonalt og regionalt. Gjennom tett samarbeid med aktører i regionen, og fagområder for øvrig i INN vil en BA og en MA gi et etterlengtet kompetanseløft for regionen.

INN ber om grunnfinansiering til 30 nye studieplasser for å realisere en masterutdanning i kunstig intelligens.

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.

Dette dokumentet er unntatt offentlighet.

Tittel: Klage over vedtak om avskjed

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl §13 jfr Fvl §13.1



Arkivsak-dok. 25/15669-15
Saksbehandler Håkon Rønnes
Saksansvarlig Ellen Anne Vassmo Kjenstadbakk

Saksgang

Møtedato 13.10.2026

DELÅRSREGNSKAP OG VIRKSOMHETSRAPPORT FOR 2. TERTIAL 2026

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar delårsregnskap og virksomhetsrapport for 2. tertial 2026 til orientering.

Sammendrag:

Krav til rapportering av delårsregnskap for 2. tertial 2026 til Kunnskapsdepartementet er beskrevet i brev av 19. august 2026.

Delårsregnskapet, som rapporteres til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) innen 01. oktober, avgis administrativt med rektors signatur på ledelseskomentarene, og ligger tilgjengelig på nettsiden til DBH (https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/okonomi/statistikk-side/13.1?undermeny=okonomi_regnskapoppsett).

Resultat per 2. tertial 2026

INN hadde per 31.08.26 et positivt avvik mot budsjett på kr 44,2 mill.

Avviket mot budsjett skyldes i hovedsak innsparingstiltak for å tilpasse driften til endrede rammer og forsinkelse i budsjettert aktivitet. Avviket på driftskostnader var positivt med kr 26,1 mill. sammenlignet med budsjett, og skyldes lavere lønnskostnader som følge av midlertidig restriktiv ansettelsespolitikk/stillingsstopp og reduksjon og forskyvning i andre driftskostnader.

Det var et positivt avvik på driftsinntekter på kr 18,1 mill., der kr 11,2 mill. skyldes utsatte og forsinkede investeringer¹.

Tabell 1. Resultat per 2. tertial 2026.

	31.08.2026		
	Regnskap	Budsjett	Avvik
BFV	43 975 -	1 914	45 889
BOA	3 071	4 750 -	1 679
Periodens resultat	47 046	2 836	44 210

Tall i 1 000,-

Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

¹ Investeringer vises som kostnad på inntektskonto i regnskapet.



Prognose og kapitalutvikling

INN budsjetterte med en kapitalbruk på kr 68,3 mill. i 2026. Prognosen per 2. tertial er at INN vil tilføre kr 8,9 mill. i kapital.

Avviket fra budsjettert kapitalbruk skyldes i stor grad tiltak for å tilpasse seg endrede økonomiske rammebetingelser, som blant annet innebærer en restriktiv ansettelsespolitikk, midlertidig stillingsstopp og reduksjon i andre driftskostnader.

INN har fått en engangskorrigerende av pensjonspremien inneværende år som følge av forsinkelser i lønnsoppgjøret for 2025. Korrigeringen medfører en forbedring av resultatet på ca. kr 12 mill. for 2026, og er hensyntatt i prognosen ved alle resultatenheter.

Det ble i 2026 budsjettert med kr 31,3 mill. til omstillingstiltak. Foreløpige prognoser er at det benyttes kr 3,4 mill. av disse midlene i 2026. INN har ikke kommet langt nok i å iverksette tiltak i forbindelse med omstilling, og det er usikkerhet knyttet til når omstillingsmidlene vil benyttes. Rektor kommer tilbake til forpliktelser og bruk av omstillingsmidler i behandling av årsbudsjett og langtidsplan.

Nedenfor er en kort beskrivelse av prognosen for hver resultatenheter:

- Ved ALB er prognosen kr 3,1 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak økt EFV-aktivitet.
- Ved LUP er prognosen kr 6,6 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak vakanser og supplerende tildeling.
- Ved HSV er prognosen kr 12,8 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak lavere lønnskostnader som følge av vakanser og økt refusjon knyttet til sykefravær.
- Ved HHS er prognosen kr 13,3 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes lavere lønnskostnader som følge av vakanser. Samt effekten av omstillingstiltak etter avviklingen av Østlandsforskning.
- Ved FTVS er prognosen kr 3,5 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak at fakultetet får dekket kostnader knyttet til sluttavtale fra avsatte omstillingsmidler og generelt mindreforbruk.
- Ved UA er prognosen kr 10,4 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak lønnskostnader som følge av vakanser knyttet til sikkerhetssatsningen, samt lavere kostnader knyttet til oppfølging av konseptvalgutredning (KVU).
- Ved de realbudsjetterte enhetene (infrastruktur, stipendiater og strategiske midler) inklusive omstillingsmidler er prognosen kr 31,4 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes utsatte investeringer og forsinkelser i bruk av strategiske midler, samt at omstillingsmidlene foreløpig er benyttet i liten grad.

Prognostisert tilførsel av kapital i 2026 knyttes til refunderte pensjonskostnader fra 2025 som følge av at lønnsoppgjøret ble avsluttet sent. Isolert for 2026 bruker INN hele bevilgingen, til tross for forsinkelser i investeringer, omstillingsmidler og strategiske midler. Samt at INN har en midlertidig redusert husleiekostnad på drøyt kr 24 mill.



Tabell 2. Prognostisert kapitalendring per resultatenhets.

Enhet	IB 2026	Budsjettert kapitalendring N15 og N8	Prognostisert kapitalendring N8 og N15	Prognostisert UB 2026
ALB	- 2 436	2 000	5 100	2 664
LUP	35 647	- 603	6 000	41 647
HSV	21 860	- 33 163	- 20 363	1 497
HHS	17 397	- 10 566	2 734	20 131
FTVS	12 910	- 1 780	1 739	14 649
UA -felles og institusjonsnivå	104 678	-	10 400	115 078
Infrastruktur	8 435	11 770	- 2 500	5 935
Stipendiater	3 159	- 1 720	1 780	4 939
Strategimidler	2 988	- 2 972	- 572	2 416
Omstillingsmidler	19 450	- 31 270	8 459	27 909
Pensjonspremie (prognose SPK sep.)			- 3 900	- 3 900
INN	224 087	- 68 304	8 877	232 964

Tall i 1 000,-

Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

IB=inngående balanse, UB=utgående balanse.

For 2026 er det budsjettert med totalt kr 31,3 mill. i bruk av omstillingsmidler, hvorav kr 19,5 mill. er bruk av kapital og kr 11,8 mill. er knyttet til årets bevilgning (finansiert av midlertidig lavere husleie – se linjen infrastruktur).

SPK har oppdatert årets pensjonspremieprognose per 28.09.2026. Denne tilsier en økt kostnad på kr 3,9 mill. inklusive sosiale kostnader sammenlignet med tidligere prognoser. Denne korrigeringen vises på egen linje i tabell 4, og vil fordeles ut på gjeldende enheter før årsslutt.

Vedlegg:

1. Virksomhetsrapport for 2. tertial 2026
2. Ledelseskommentarer til delårsregnskapet for 2. tertial 2026



Foto: Karen-Ingrid Fryjordet/Universitetet i Innlandet

Virksomhetsrapport per 2. tertial 2026

Innhold

1	Nøkkeltall	4
2	Økonomi.....	5
2.1	INNs økonomiske situasjon (status omstilling)	5
2.2	Årsbudsjett 2026	5
2.3	Resultat per 2. tertial 2026	5
2.4	Prognose og kapitalutvikling	6
3	HR	8
3.1	Årsverksutvikling	8
3.2	Kompetanseutvikling.....	9
3.3	Andre nøkkeltall	11
4	Forskning	14
4.1	Søknadsaktivitet per 2. tertial.....	14
4.2	Ph.d.-stipendiater og disputaser	15
4.3	Publisering og kommersialisering.....	18
5	Energibruk	19

Virksomhetsrapport per 2. tertial 2026 rapporterer resultater for Universitetet i Innlandet (INN) innen områdene økonomi, HR og forskning. I tillegg presenteres utvalgte nøkkeltall, med status per 2. tertial 2026.

Oppsummert viser den økonomiske prognosen at INN ikke vil bruke av oppspart kapital i 2026. Det positive resultatet skyldes at organisasjonen har gjort innsparingstiltak for å tilpasse driften til endrede rammer, og at det er noe forsinkelse i budsjettett aktivitet. Resultatet må ses i lys av utsatte investeringer, forsinkelser i bruk av strategiske midler og omstillingsmidler, samt midlertidig lavere husleiekostnader. Det er også forskjeller på den kortsiktige og langsiktige økonomiske situasjonen mellom resultatenehetene. Det betyr at det fremdeles er behov for å tilpasse virksomheten til de økonomiske rammene framover.

Til tross for strammere økonomi har andel førstekompetanse stabilisert seg, INNs medarbeidere er aktive med å søke ekstern finansiering og prognostisert antall disputerte ph.d.-kandidater er høyere enn noen gang.

Tabell 1 viser en oversikt over forkortelser benyttet i dokumentet.

Tabell 1. Forkortelser/begreper benyttet i dokumentet.

UA	Universitetsadministrasjonen
ALB	Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi
LUP	Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk
HSV	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
FTVS	Fakultet for film, tv og spill
HHS	Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
AØB	Ph.d. i Anvendt økologi og bioteknologi
INTOP	Ph.d. i Innovasjon og tjenesteyting – offentlig og privat
UTVIT	Ph.d. i Utdanningsvitenskapelige fag
BUK	Ph.d. i Barn og unges oppvekst, deltakelse og kompetanseutvikling
HELVEL	Ph.d. i Helse og Velferd
FILMART	Ph.d. i Kunstnerisk utviklingsarbeid i film og beslektede audiovisuelle kunstformer
FoU	Forskning og utvikling (inkl. kunstnerisk utvikling)
EVU	Etter- og videreutdanning
BFV	Bevilgningsfinansiert virksomhet
BOA-B	Bidragsfinansiert aktivitet
BOA-O	Oppdragsfinansiert aktivitet
Note 8 (N8)	Virksomhetskaptal opptjent gjennom BOA-O (balanse)
Note 15 (N15)	Avsatte bevilgninger, tilskudd, bidrag og gaver (balanse)

1 Nøkkeltall

Nedenfor vises utvalgte nøkkeltall for INNs virksomhet, som gir et bilde på INNs utvikling de senere år innenfor områdene FoU/KU, utdanning, årsverk og kompetanse og økonomi. Flere av indikatorene er nærmere beskrevet i kapitlene under. Enkelte indikatorer er ikke mulig eller hensiktsmessig å rapportere på tertial-nivå, men de er tatt med for å gi et bilde på utviklingen.

Tabell 2. Utvalgte nøkkeltall for INN i perioden 2023-2025 og status per 2. tertial 2026.

Indikator	Resultat 2023	Resultat 2024	Resultat 2025	Resultat per 2. tertial 2026
FoU/KU				
Totale FoU-inntekter (beløp i mill. kroner)	96,0	86,3	92,5	65,0
EU-midler (beløp i mill.kroner)	2,6	4,4	8,4	10,7
NFR-midler (beløp i mill. kroner)	38,1	38,5	36,8	23,3
Antall sendte søknader NFR (INN som eier)		37	52	51
Tilslagsprosent NFR		11 %	8 %	10 %
Antall sendte søknader EU (INN som eier)		12	11	10
Tilslagsprosent EU		25 %	9 %	10 %
Antall aktive eksterne forskningsprosjekter	189	212	201	235
Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk	0,87	1,00	1,00	
Antall aktive Ph.d.-kandidater	206	215	225	220
Utdanning (per okt.)				
Antall registrerte studenter	14 897	14 705	15 257	
Antall registrerte heltidsekvivalenter	11 089	10 934	11 322	
Andel studenter på fleksible utdanninger	52 %	54 %	56 %	
Anall kvalifiserte førstevalgssøkere	16 187	16 892	16 739	
Antall studiepoeng (60 SPE)	9 131	9 131	9 194	
Antall uteksaminerte kandidater BA	2 023	1 836	1 683	
Antall uteksaminerte kandidater MA	538	600	641	
Årsverk og kompetanse (per okt.)				
Antall årsverk	1 296	1 261	1 209	1231*
Andel førstestillinger av vitenskapelige stillinger (%)	67,1 %	69,8 %	70,0 %	69,0 %
Andel toppstillinger av vitenskapelige stillinger (%)	19,2 %	20,0 %	20,2 %	21,8 %
Andel kvinner i professor- og dosentstillinger (%)	36,8 %	39,1 %	40,3 %	41,3 %
Andel midlertidige årsverk (%)	8,9 %	8,1 %	5,4 %	4,2 %
Andel sykefravær (%)	4,31 %	5,07 %	4,95 %	5,17 %
Økonomi				
Totale inntekter	1 732 026	1 817 024	1 777 582	1 218 003
-Herav bevilgningsfinansiert	1 448 496	1 543 755	1 514 946	1 040 730
-Herav bidrags- og oppdragsinntekter	251 879	239 608	239 131	143 603
-Herav øvrige inntekter (salg, gaver m.m.)	31 650	33 661	23 505	33 670

*Rapporteringen for 2023 – 2025 inneholder kvalitetssikrede data som tar høyde for sykemeldinger, vikariater og ulønnede permisjoner. Den løpende årsverksrapporteringen for 2026 korrigerer ikke for dette. Dermed er ikke tallene helt sammenlignbare.

2 Økonomi

Kapittelet beskriver universitetets samlede økonomi per 2. tertial 2026, herunder vesentlige avvik mellom regnskap og budsjett og prognose for 2026.

2.1 INNs økonomiske situasjon (status omstilling)

INNs behov for omstilling og bakgrunn for hvorfor INN må iverksette tiltak for faglig og økonomisk bærekraft er beskrevet en rekke ganger. I all hovedsak skyldes det reduksjon i produksjonsinntekter som følge av færre studenter og økte lønnskostnader gjennom økning i antall årsverk. Fra 2024 til 2025 gikk bevilgningen, korrigert for prisstigning, ned med kr 69,3 mill. I 2026 gikk den ned ytterligere kr 11,6 mill., i sum en realnedgang på kr 80,9 mill. på to år. Samtidig har ikke INN nådd ambisjonene om vekst i den eksterne finansieringen, samt at gavemidler fra Sparebankstiftelsen Hedmark har falt bort.

I april 2024 ble det satt i gang et arbeid med å vurdere hvordan INN skulle håndtere den økonomiske situasjonen etter en lengre periode med synkende studenttall og økte personalkostnader. Fakulteter og UA har tatt grep for å redusere kostnader, noe som gjenspeiles i resultat per 2. tertial og i prognoser.

Det økonomiske resultatet viser en positiv utvikling, og prognosen viser at INN ikke vil bruke mer enn årets bevilgning fra Kunnskapsdepartementet. Det er likevel forskjeller på den kortsiktige og langsiktige økonomiske situasjonen på ulike resultatenheter. Det betyr at omstillingsbehovet varierer i organisasjonen, og at det fremdeles må gjennomføres omstillingstiltak som er både faglig og økonomisk bærekraftige.

HSV har gjennom sommeren og høsten gjennomført bemanningsplanlegging og kompetansekartlegging som grunnlag for innplassering og vurdering av eventuell overtallighet. Arbeidet har konkludert med at fakultetet har noe overtallighet. Videre tiltak for berørte ansatte er i prosess. Ved HHS er forskningsinstituttet Østlandsforskning vedtatt avviklet. Det har vært arbeidet med å finne alternative løsninger for de ansatte, og det er funnet varige eller midlertidige løsninger for alle arbeidstakerne. Der det ikke er varige løsninger arbeides det videre med å finne løsninger. Ved FTVS er aktiviteten flyttet fra Oslo til Lillehammer. Flertallet av de ansatte ble med på flyttingen, mens det er inngått sluttavtale med de øvrige.

INN er midt i prosess med årsbudsjett og langtidsplaner, og det vil i oktober gjennomføres ressursdialoger med alle fakultet. Universitetsstyret vil få foreløpig årsbudsjett til behandling i november.

2.2 Årsbudsjett 2026

INN budsjetterte med en samlet kapitalbruk på kr 68,3 mill. i 2026. Budsjettet inneholder alle kjente behov og forpliktelser, samt kr 31,3 mill. i omstillingsmidler. Ved budsjettidspunktet var det usikkerhet om behov og tidsaspekt på gjennomføringen av omstillingstiltak. Av fakultetene er det FTVS, HHS og HSV som har budsjettert med kapitalbruk.

2.3 Resultat per 2. tertial 2026

INN hadde per 31.08.26 et positivt avvik mot budsjett på kr 44,2 mill.

Avviket mot budsjett skyldes i hovedsak innsparingstiltak for å tilpasse driften til endrede rammer og forsinkelse i budsjettert aktivitet. Avviket på driftskostnader var positivt med kr 26,1 mill. sammenlignet med budsjett, og skyldes lavere lønnskostnader som følge av midlertidig restriktiv ansettelsespolitikk/stillingsstopp og reduksjon og forskyvning i andre driftskostnader.

Det var et positivt avvik på driftsinntekter på kr 18,1 mill., der kr 11,2 mill. skyldes utsatte og forsinkede investeringer¹.

INNs totale kapitalbruk for 2. tertial 2026 er nærmere beskrevet i kap. 2.4.

Tabell 3. Resultat per 2. tertial 2026.

	31.08.2026		
	Regnskap	Budsjett	Avvik
BFV	43 975	- 1 914	45 889
BOA	3 071	4 750	- 1 679
Periodens resultat	47 046	2 836	44 210

Tall i 1 000,-

Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

2.4 Prognose og kapitalutvikling

INN budsjetterte med en kapitalbruk på kr 68,3 mill. i 2026. Prognosen per 2. tertial er at INN vil tilføre kr 8,9 mill. i kapital.

Avviket fra budsjettert kapitalbruk skyldes i stor grad tiltak for å tilpasse seg endrede økonomiske rammebetingelser, som blant annet innebærer en restriktiv ansettelsespolitikk, midlertidig stillingsstopp og reduksjon i andre driftskostnader.

INN har fått en engangskorrigerings av pensjonspremien inneværende år som følge av forsinkelser i lønnsoppgjøret for 2025. Korrigeringen medfører en forbedring av resultatet på ca. kr 12 mill. for 2026, og er hensyntatt i prognosen ved alle resultatenheter.

Det ble i 2026 budsjettert med kr 31,3 mill. til omstillingstiltak. Foreløpige prognoser er at det benyttes kr 3,4 mill. av disse midlene i 2026. INN har ikke kommet langt nok i å iverksette tiltak i forbindelse med omstilling, og det er usikkerhet knyttet til når omstillingsmidlene vil benyttes. Rektor kommer tilbake til forpliktelser og bruk av omstillingsmidler i behandling av årsbudsjett og langtidsplan.

Nedenfor er en kort beskrivelse av prognosen for hver resultatenheter:

- Ved ALB er prognosen kr 3,1 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak økt EFV-aktivitet.
- Ved LUP er prognosen kr 6,6 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak vakanser og supplerende tildeling.
- Ved HSV er prognosen kr 12,8 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak lavere lønnskostnader som følge av vakanser og økt refusjon knyttet til sykefravær.
- Ved HHS er prognosen kr 13,3 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes lavere lønnskostnader som følge av vakanser, samt effekten av omstillingstiltak etter avviklingen av Østlandsforskning.
- Ved FTVS er prognosen kr 3,5 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak at fakultetet får dekket kostnader knyttet til sluttavtale fra avsatte omstillingsmidler og generelt mindreforbruk.
- Ved UA er prognosen kr 10,4 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes i hovedsak lønnskostnader som følge av vakanser knyttet til sikkerhetssatsningen, samt lavere kostnader knyttet til oppfølging av konseptvalgutredning (KVU).
- Ved de realbudsjetterte enhetene (infrastruktur, stipendiater og strategiske midler) inklusive omstillingsmidler er prognosen kr 31,4 mill. bedre enn budsjettert. Avviket skyldes utsatte investeringer og forsinkelser i bruk av strategiske midler, samt at omstillingsmidlene foreløpig er benyttet i liten grad.

¹ Investeringer vises som kostnad på inntektskonto i regnskapet.

Prognostisert tilførsel av kapital i 2026 knyttes til refunderte pensjonskostnader fra 2025 som følge av at lønnsoppgjøret ble avsluttet sent. Isolert for 2026 bruker INN hele bevilgningen, til tross for forsinkelser i investeringer, omstillingsmidler og strategiske midler. INN har samtidig en midlertidig redusert husleiekostnad på drøyt kr 24 mill.

Tabell 4. Prognostisert kapitalendring per resultatenhet.

Enhet	IB 2026	Budsjettert kapitalendring N15 og N8	Prognostisert kapitalendring N8 og N15	Prognostisert UB 2026
ALB	- 2 436	2 000	5 100	2 664
LUP	35 647	- 603	6 000	41 647
HSV	21 860	- 33 163	- 20 363	1 497
HHS	17 397	- 10 566	2 734	20 131
FTVS	12 910	- 1 780	1 739	14 649
UA -felles og institusjonsnivå	104 678	-	10 400	115 078
Infrastruktur	8 435	11 770	- 2 500	5 935
Stipendiater	3 159	- 1 720	1 780	4 939
Strategimidler	2 988	- 2 972	- 572	2 416
Omstillingsmidler	19 450	- 31 270	8 459	27 909
Pensjonspremie (prognose SPK sep.)			- 3 900	- 3 900
INN	224 087	- 68 304	8 877	232 964

Tall i 1 000,-

Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

IB=inngående balanse, UB=utgående balanse.

For 2026 er det budsjettert med totalt kr 31,3 mill. i bruk av omstillingsmidler, hvorav kr 19,5 mill. er bruk av kapital og kr 11,8 mill. er knyttet til årets bevilgning (finansiert av midlertidig lavere husleie – se linjen infrastruktur).

SPK har oppdatert årets pensjonspremieprognose per 28.09.2026. Denne tilsier en økt kostnad på kr 3,9 mill. inklusive sosiale kostnader sammenlignet med tidligere prognoser. Denne korrigeringen vises på egen linje i tabell 4, og vil fordeles ut på gjeldende enheter før årsslutt.

Tabell 5 viser at INN har en total kapitalavsetning på kr 233,0 mill. ved årets slutt dersom kapitalendringen blir som prognostisert i 2026.

Tabell 5. Prognostisert kapitalavsetning per 31.12.2026.

INN	Prognostisert UB 2026		
Avsetning	N15	N8	Sum
Fri kapital	86 266	95 416	181 681
Avsatt til investeringsformål	50 450	-	50 450
Kapital med bindinger	834	-	834
Sum	137 550	95 416	232 965

Tall i 1 000,-

N15 består av Note 15, del I og III.

Avsatt til investeringsformål jf. styrevedtatt investeringsplan utover 2026.

Kapital med bindinger er supplerende tildelinger.

3 HR

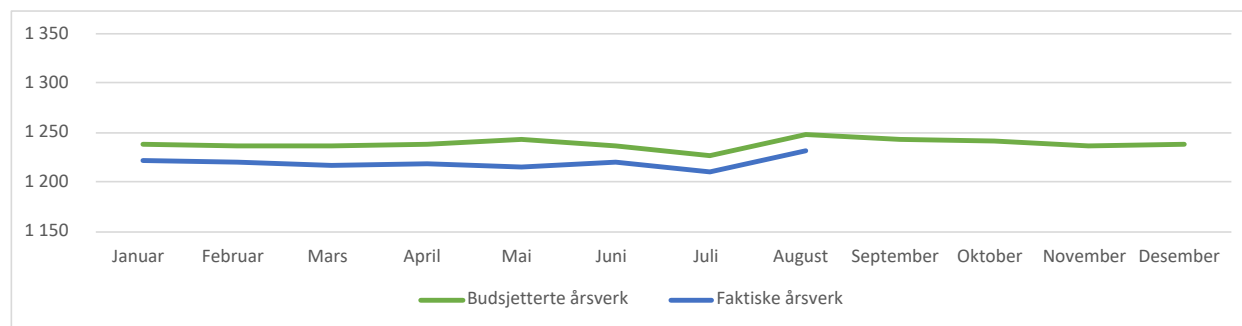
Kapittelet beskriver månedsverk- og kompetanseutvikling per 2. tertial 2026, og sykefravær per 2. kvartal.

3.1 Årsverksutvikling

Per 31.08.26 hadde INN 1 231 månedsverk, som er 16,5 månedsverk færre enn budsjettert på samme tidspunkt. Avviket skyldes i stor grad ulike tiltak for å imøtekomme de økonomiske utsiktene fremover, som blant annet innebærer en mer restriktiv politikk mht. ansettelser og erstatning av medarbeidere. Ledere skal ved vakanser gjøre en kritisk vurdering av konsekvenser ved å la stillinger stå ledig, herunder hva som kan gjøres innenfor eget ansvarsområde, hvilken kompetanse som er tilgjengelig, samt muligheter for omprioriteringer og endringer i oppgaveportefølje og fordeling mellom medarbeidere. I mars ble det også innført midlertidig stopp i utlysning av stillinger som et ledd i omstillingsarbeidet for å kunne vurdere om medarbeidere som blir overtallige kan ha fortrinnsrett til ledige stillinger. Som hovedregel skal dette vurderes før stillinger godkjennes for utlysning. Dermed er det flere faktorer som endrer seg fra budsjettet blir fastlagt ute i enhetene.

Diagram 1 viser utviklingen i faktiske månedsverk sammenlignet med budsjetterte månedsverk i 2026, hvor effekten av innsparinger kommer tydelig frem.

Diagram 1. Utvikling i faktiske månedsverk mot budsjettert i 2026.



Tabell 6 viser utviklingen i antall bemannede månedsverk i perioden oktober 2018 til august 2026, fordelt på fakultet, UA og rekrutteringsstillinger (KD-hjemler). INN har redusert antallet månedsverk med 74 siden toppen i 2022, som har skjedd gjennom naturlig avgang.

Tabell 6. Utvikling i antall månedsverk for fakulteter, UA og rekrutteringsstillinger.

Fakultet	okt.18	okt.22	okt.23	okt.24	okt.25	aug.26
ALB	70	95	103	113	105	103
LUP	196	286	279	269	254	257
HSV	187	219	207	204	203	206
FTVS	73	100	106	100	100	101
HHS	149	248	249	231	219	214
UA	249	260	255	256	251	280
KD-Rekruttstillinger	76	97	97	88	76	69
INN	1 000	1 305	1 296	1 261	1 209	1 231

25,6 årsverk tilhørende Senter for livslang læring (SELL) ble flyttet fra UA til LUP og HHS i 2021 (12 til LUP og 13,6 til HHS). INN har historisk sett fått 65 finansierte KD-rekrutteringsstillinger i bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet.

Totalt 12 årsverk fordelt på LUP, HSV, HHS og FTVS ble flyttet fra fakultetene til UA som følge av beslutningen om å samle HR-funksjonen i én avdeling.

Rapporteringen for 2018 – 2025 inneholder kvalitetssikrede data som tar høyde for sykemeldinger, vikariater og ulønnede permisjoner. Den løpende årsverksrapporteringen for 2026 korrigerer ikke for dette. Dermed er ikke tallene helt sammenlignbare. Offisielle, kvalitetssikrede årsverksdata for 2026 er tilgjengelig i DBH 20. november.

Tabell 7 viser utvikling i antall månedsværk fra oktober 2018 til april 2026 fordelt på stillingsgrupper. Andelen undervisnings- og forskerstillinger eks. stipendiater (UN1 og UN2) har økt fra 51 % av totalt antall årsverk til 54 %. Andelen teknisk-administrative stillinger (AD1-3) har i samme periode gått ned fra 30 % til 28 %. Dette har vært en bevisst prioritering i arbeidet med å realisere universitetsambisjonen.

Tabell 7. Utvikling månedsværk fordelt på stillingsgrupper.²

Stillingsgruppe	okt.18	okt.22	okt.23	okt.24	okt.25	aug.26	Endring okt.18 til aug.26
Undervisning og forskerstillinger eks stip. (UN1 og 2)	506	690	679	658	630	664	31 %
Stipendiat	92	131	135	128	115	99	7 %
Faglig-administrative lederstillinger (UN3)	35	34	33	34	33	34	-3 %
Andre UFF-stillinger (UN4)	8	11	10	11	12	13	59 %
Støttestillinger for UFF (ST1-3)	56	64	65	68	68	72	29 %
Teknisk-administrative stillinger (AD1-3)	303	375	373	362	351	350	15 %
INN	1000	1 305	1 296	1 261	1 209	1 231	23 %

Inndelingen er basert på stillingskoder i Database for høgre utdanning (DBH):

<https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

I 2025 hadde INN 2,7 faglige årsverk per administrative årsverk, mot et sektorsnitt på 2,5. INN har siden fusjonen i 2018 hatt en dreining mot flere faglige årsverk per administrative årsverk, i motsetning til gjennomsnittet blant de offentlige institusjonene i sektoren.

Tabell 8. Forholdstall årsverk i faglige stillinger og i administrative stillinger i perioden 2018-2025.

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
INN	2,6	2,3	2,4	2,6	2,7	2,7	2,7	2,7
Statlige inst.	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,6	2,5

3.2 Kompetanseutvikling

INN satte et ambisjonsnivå for andel førstestillinger på 72 % i løpet av 2025. Per august 2026 var andelen førstestillinger på 69 %, som er en reduksjon fra 70 % per oktober 2025. Nedgangen i andel førstekompetanse er primært på LUP og skyldes omgjøring av 17 stillinger som prosjektledere til universitetslektorer innenfor eksternfinansiert utdanningsvirksomhet. Dette er gjort med bakgrunn i vurdering av stillingenes grunnpreg, som i hovedsak er knyttet til utdannings- og forskningsvirksomhet. Endringen må også ses i sammenheng med økning i undervisnings- og forskningsstillinger og reduksjon i teknisk-administrative stillinger i tabell 7.

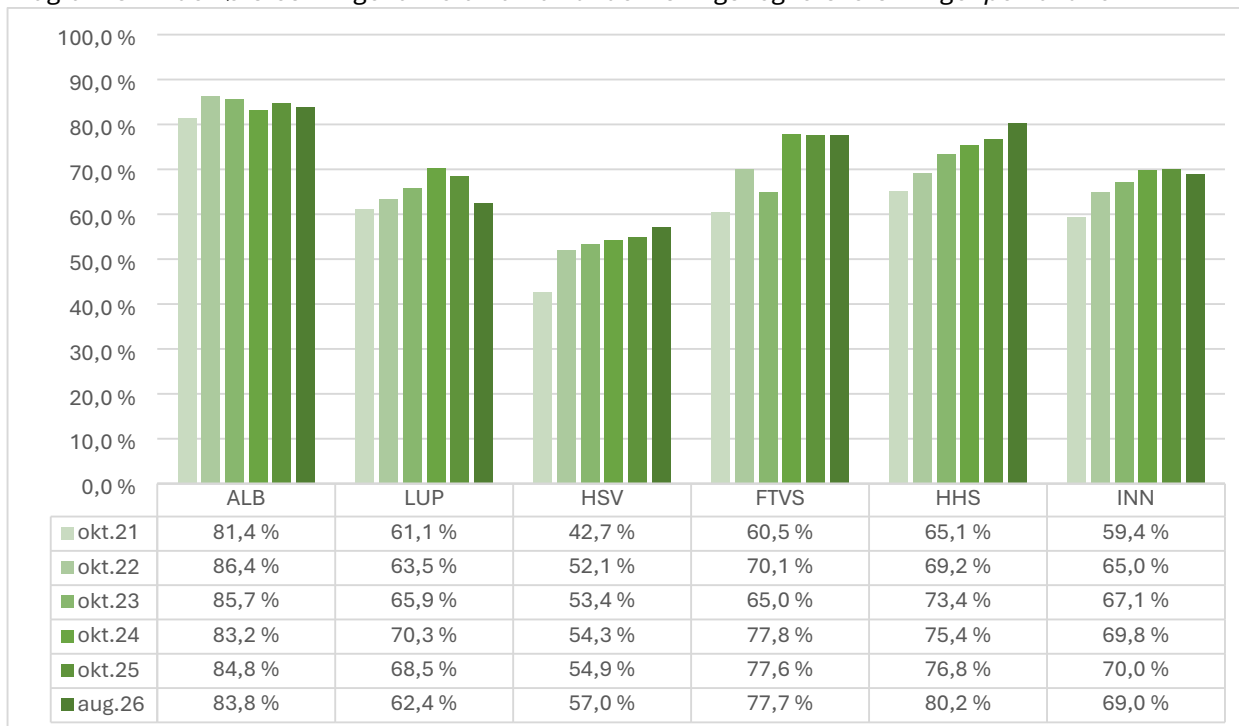
Diagram 2 viser endring og fordeling i kompetansesammensetning for faglige årsverk de siste årene. Andel førstekompetanse har siden oktober 2018 økt med 10,5 prosentpoeng. Faglige stillinger under førstestillingsnivå er redusert med ca. 5 årsverk, mens det er en økning i stillinger på førstestillingsnivå med ca. 162 årsverk. Universitetet viderefører den restriktive oppfølgingen av retningslinjer for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, hvor hovedregelen er ansettelse på førstestillingsnivå, i tillegg til intern kvalifisering.

² I motsetning til tabell 6, som kun teller stipendiater finansiert av KD, inkluderes i tabell 7 alle stipendiater – uavhengig av finansieringskilde.

Diagram 2. Utvikling i antall faglige årsverk og andel førstestillinger i INN (ekskl. stipendiater).

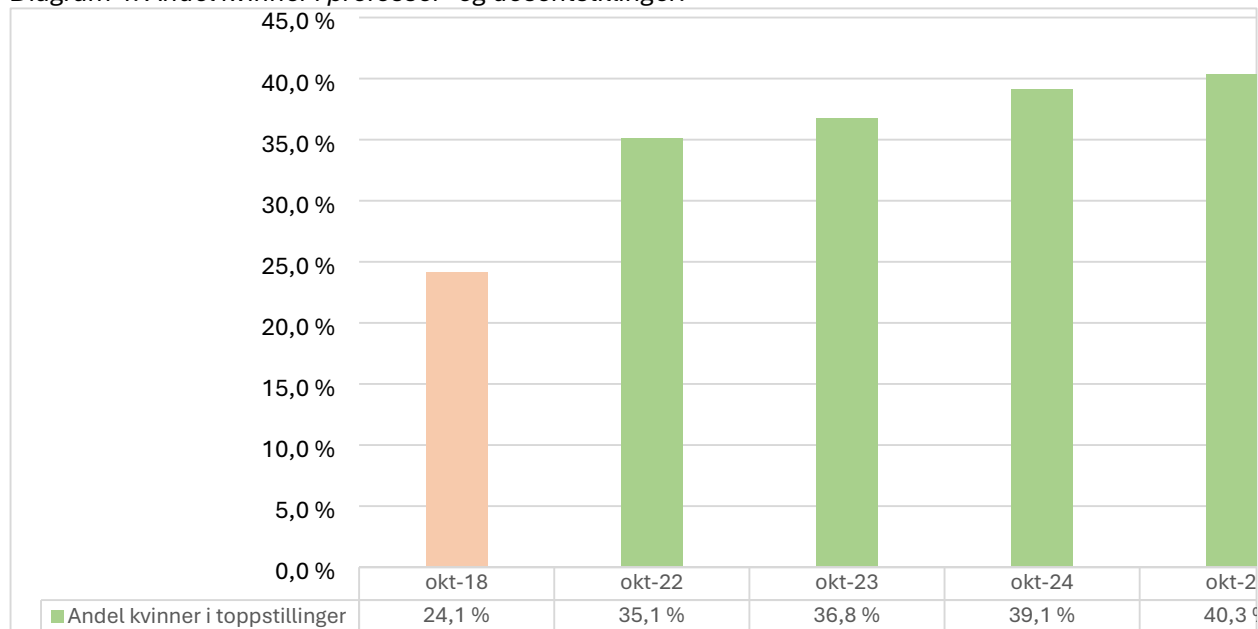


Diagram 3. Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings- og forskerstillinger per fakultet.



Andelen kvinner i professor- og dosentstillinger var per 31.08.26 på 41,3 %, jf. diagram 4. Videre arbeid med å øke andel kvinner i faglige toppstillinger er forankret i INN's handlingsplan for likestilling og mangfold, og er en integrert del av arbeidet med å øke første- og toppkompetanse i INN.

Diagram 4. Andel kvinner i professor- og dosentstillinger.



3.3 Andre nøkkeltall

Midlertidighet

Andelen midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, administrative stillinger og støttestillinger til undervisning og forskning var per 31.08.26 på 4,2 %. Tabell 9 viser at det har vært en nedgang i andel midlertidige stillinger i INN, i tråd med politiske signaler, og at universitetet har god kontroll på utviklingen.

Disse stillingskategoriene³ inngår i beregningen:

- Undervisnings- og forskningsstillinger (UN1)
- Bibliotekstillinger (ST1)
- Ingeniører (ST2)
- Tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling (ST3)
- Administrative stillinger (AD2)

³ Kategorisering av stillinger i DBH: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

Tabell 9. Utvikling i andel midlertidige stillinger

Fakultet	okt.18	okt.21	okt.22	okt.23	okt.24	okt.25	aug.26
ALB	12,3 %	16,6 %	19,4 %	16,8 %	20,0 %	14,7 %	7,4 %
LUP	22,4 %	17,3 %	11,3 %	10,3 %	8,8 %	4,2 %	3,8 %
HSV	12,1 %	14,3 %	10,1 %	5,7 %	4,6 %	5,8 %	5,2 %
FTVS	13,6 %	15,2 %	8,5 %	15,2 %	12,9 %	8,4 %	5,6 %
HHS	10,1 %	14,6 %	7,1 %	7,7 %	4,9 %	2,9 %	1,0 %
UA	9,9 %	5,7 %	6,0 %	4,2 %	6,0 %	3,0 %	5,0 %
INN	13,9 %	13,9 %	9,7 %	8,9 %	8,1 %	5,4 %	4,2 %

Sykefravær

Diagram 5 viser det totale sykefraværet i INN for 2. kvartal i perioden 2020-2026. For INN er det en økning i sykefraværet (både egenmeldt og legemeldt) fra 2. kvartal 2025 til 2026, fra 3,90 % til 5,17 %. Sykefraværstallene for 2. kvartal 2026 er det høyeste målte i perioden.

Av sykefraværet for 2. kvartal utgjorde 4,52 % legemeldt fravær og 0,65 % egenmeldt fravær. Det er i hovedsak det legemeldte sykefraværet som har økt for fakultetet og i universitetsadministrasjonen. For enkelte enheter er det også en økning i egenmeldt fravær.

Diagram 5. Sykefravær INN per 2. kvartal 2020-2026.

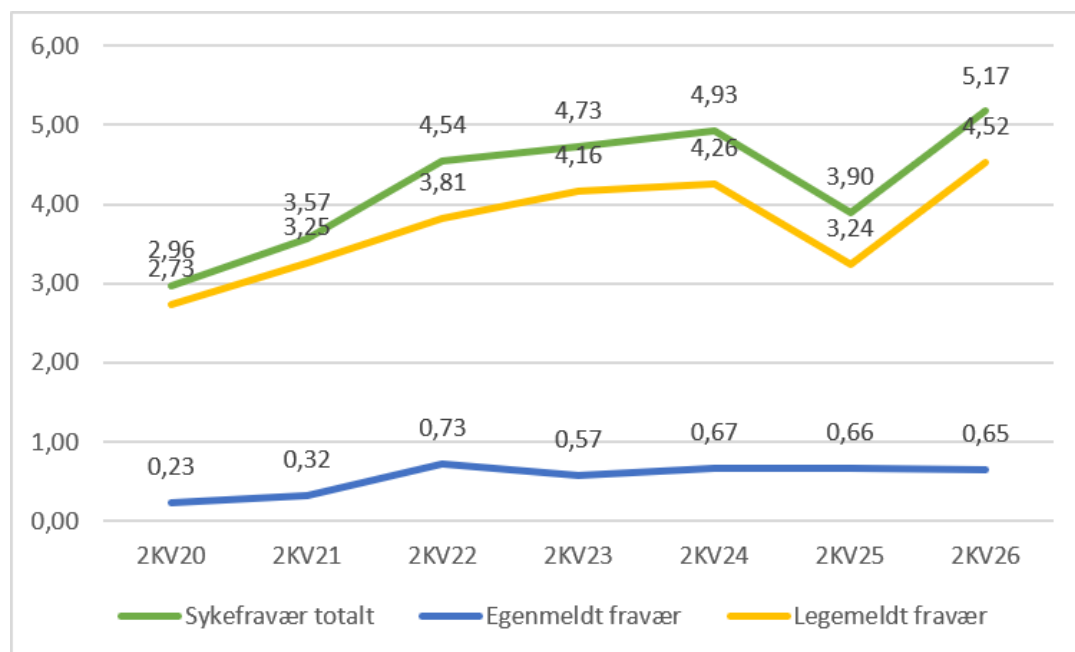


Diagram 6 viser utviklingen i sykefravær for fakultetene og for UA for 2. kvartal i perioden 2024-2026.

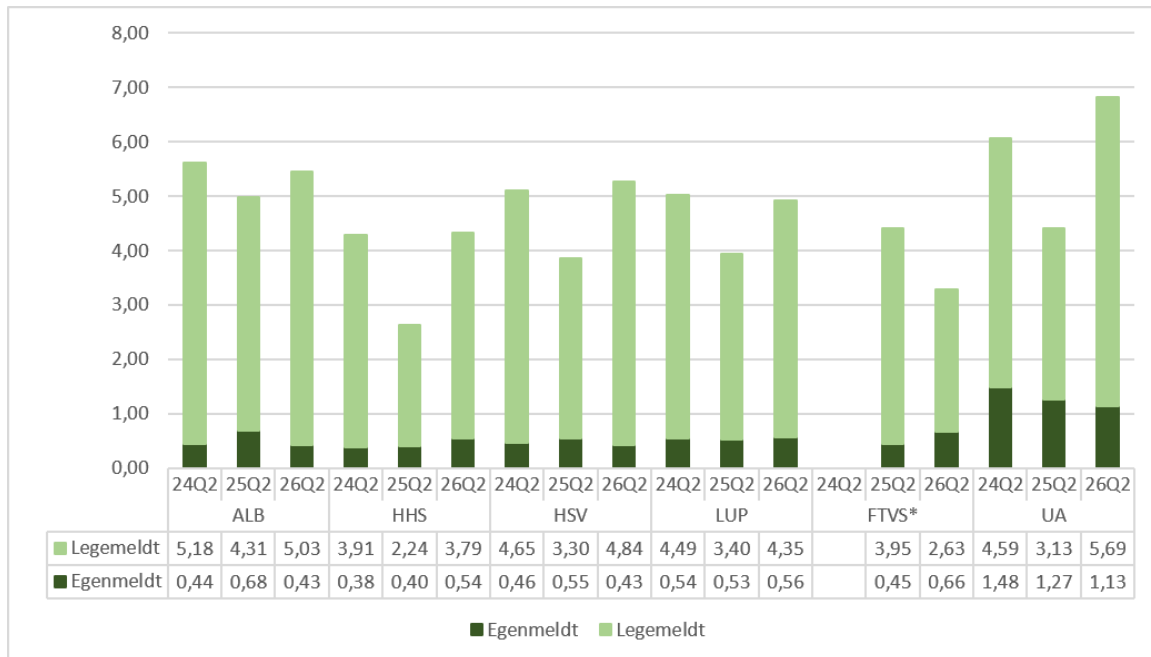
Det er økning i sykefraværet for fakultetene ALB, HHS, HSV og LUP, samt UA. FTVS har en nedgang i sykefraværet.

Det er variasjoner mellom, og innen de ulike fakultetene og UA. Den prosentvise endringen må ses i sammenheng med størrelsen på resultatenheten.

Sykefraværstatistikken følges opp på virksomhetsnivået i Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og i lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) på fakultets og i UA.

Det vurderes jevnlig om enkelte enheter trenger tettere oppfølging i sykefraværsarbeidet, i samarbeid med lederne.

Diagram 6. Sykefravær per fakultet per 2. kvartal 2024-2026.



4 Forskning

Kapittelet gir en status på søknadsaktivitet, ph.d.-kandidater, publisering og kommersialisering per 2. tertial 2026.

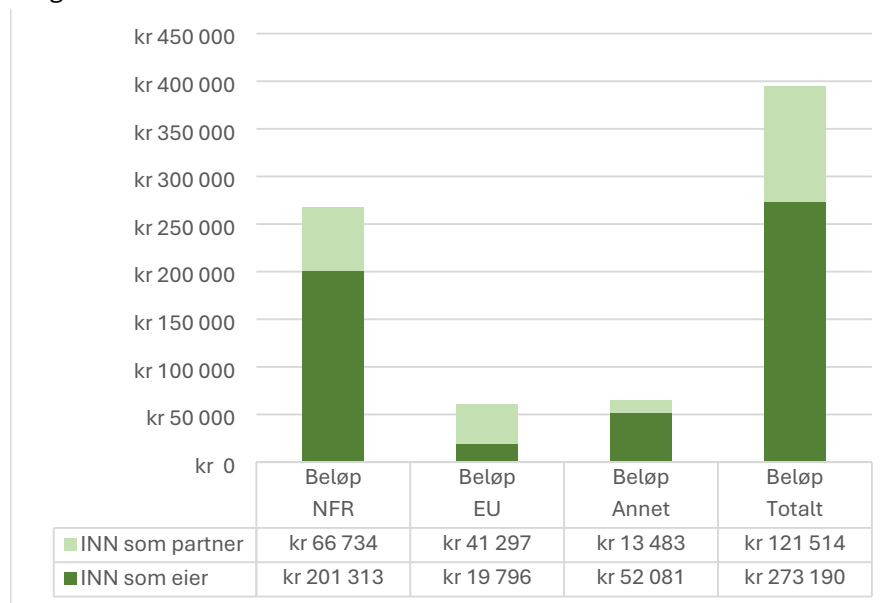
4.1 Søknadsaktivitet per 2. tertial

INN hadde et stort antall søknader til Forskningsrådet i 2. tertial, som følge av utsatt søknadsfrist til mai 2026. Det ble ikke sendt noen søknader til Horisont Europa i 2. tertial, noe som skyldes at søknadsfristen er i september og dermed faller utenfor rapporteringstidspunktet.

Diagram 7 viser INNs totale søknadsaktivitet oppgitt i kroner søkt til INN, fordelt på hvilken rolle INN har i de ulike prosjektsøknadene. Tabell 10 viser antall søknader og status. Fremstillingen viser en god forsknings- og søknadsaktivitet ved INN, hvor det totalt er blitt sendt 198 søknader for til sammen kr 395 mill. til INN.

Godt over halvparten av prosjektsøknadene har hittil i 2026 gått til NFR og EU. Samtidig viser tabell 10 at andre finansieringskilder er viktige for INN. Særlig Landbruksdirektoratet og Miljødirektoratet er kilder til finansiering av forskning på ALB. EU som finansieringskilde inkluderer i denne fremstillingen også Erasmus+.

Diagram 7. Søknadsaktivitet 2. tertial 2026.



Beløp i 1000,-

Tabell 10. Status for søknader sendt 2. tertial 2026.

Per 31.08.2026	Søknadssum til INN	Søknader sendt	Søknader til vurdering	Søknader med tilslag	Søknader avslått	Tilslagsprosent
NFR (eier)	kr 201 313	51	41	5	5	10 %
NFR (partner)	kr 66 734	42	38	3	1	7 %
EU (Eier)	kr 19 796	10	3	1	6	10 %
EU (partner)	kr 41 297	24	15	1	8	4 %
Annet (eier)	kr 52 081	59	28	20	11	34 %
Annet (partner)	kr 13 483	12	6	2	4	17 %
SUM	kr 394 704	198	131	32	35	16 %

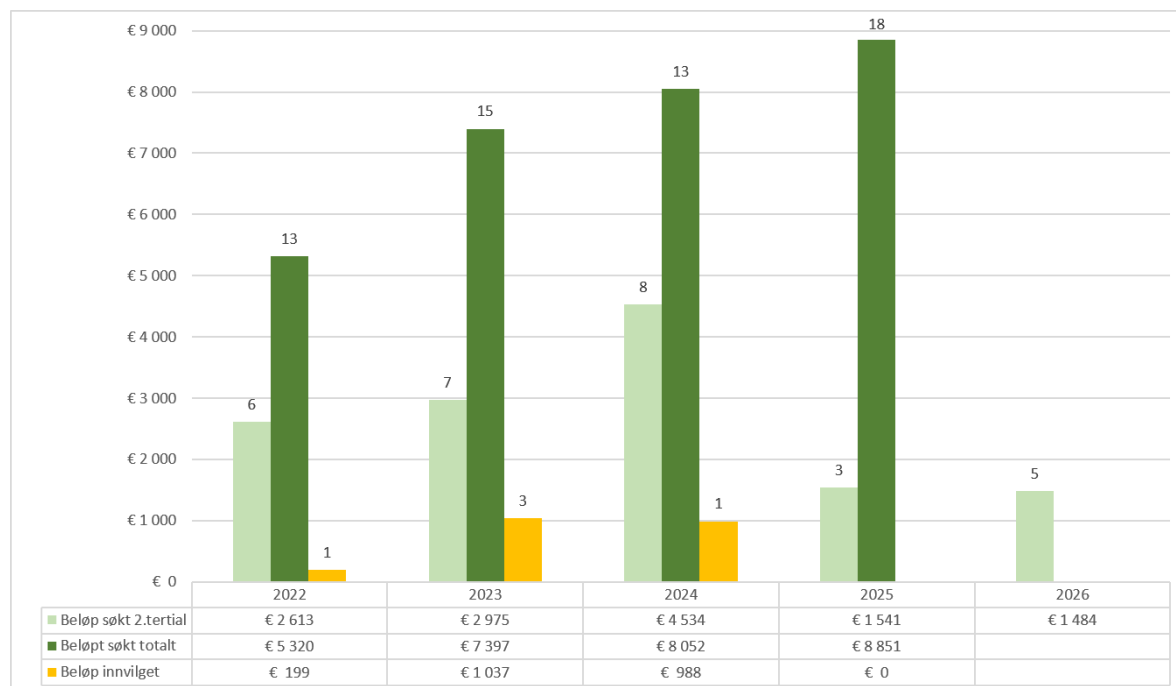
Beløp i 1000,-

Horisont 2020/Horisont Europa

Diagram 8 viser INNs søknadsaktivitet til EUs rammeprogrammer for forskning og innovasjon. Dette inkluderer alle søknader hvor INN deltar som partner, med INNs andel av søkt beløp og antall prosjekter. Søknadsaktiviteten har de siste årene vist en stigende trend i antall søknader.

Diagrammet viser også tilslag på søknader (gruppering gjort iht. søknadsår). INN fikk ingen tildelinger på søknader sendt i 2025, imidlertid er to søknader på venteliste. Tilslagsprosenten for søknader til Horisont Europa (totalt for programmet) har ved utgangen av andre tertial gått ned til 9,9 %. Imidlertid har kvaliteten i søknadene økt, fra 69 % over terskelverdi til 83 % i 2025. For søknadene sendt hittil i 2026 er tre av fem over terskelverdi, to er fortsatt til vurdering. Kvalitet i søknader er viktig, og noe INN vektlegger i sitt søknadsarbeid.

Diagram 8. Utvikling i søknader til Horisont 2020/Horisont Europa.



Beløp i 1000,- (€).

4.2 Ph.d.-stipendiater og disputaser

INN har seks ph.d.-programmer, hvorav fem med fortsatt opptak; INTOP, AØB, UTVIT, HELVEL og FILMART. INN jobber med å utvikle FILMART til en fellesgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid med OsloMet og UiT. BUK vil fases ut ved at det ikke tas opp flere kandidater til programmet og erstattes av HELVEL som ph.d.-program på HSV.

Rekruttering

Per 31. august 2026 var det totalt 220 registrerte kandidater på INNs ph.d.-programmer, hvilket er en økning med 1 kandidat fra 31.08.2025⁴. Ph.d.-kandidatene er finansiert av bevilgningen fra KD (EGEN), av Forskningsrådet (NFR) eller av andre virksomheter/midler (ANNEN). Sistnevnte består av kandidater finansiert av virksomheter som Sykehuset Innlandet, stiftelser og Innlandet fylkeskommune.

⁴ Foreløpige tall, da endelig oppdatering og kontroll av data i FS (felles studentsystem) gjøres ifm. rapportering til DBH når året er omme.

Det er vekst i opptak til programmene, og det er en positiv utvikling i retning av en større andel eksternt finansierte ph.d.-kandidater. Diagram 9 viser antall registrerte ph.d.-kandidater per 31.08.2026, fordelt per program og finansieringskilde⁵.

Diagram 9. Antall aktive ph.d.-kandidater (studenter) på INNs programmer per 2. tertial.

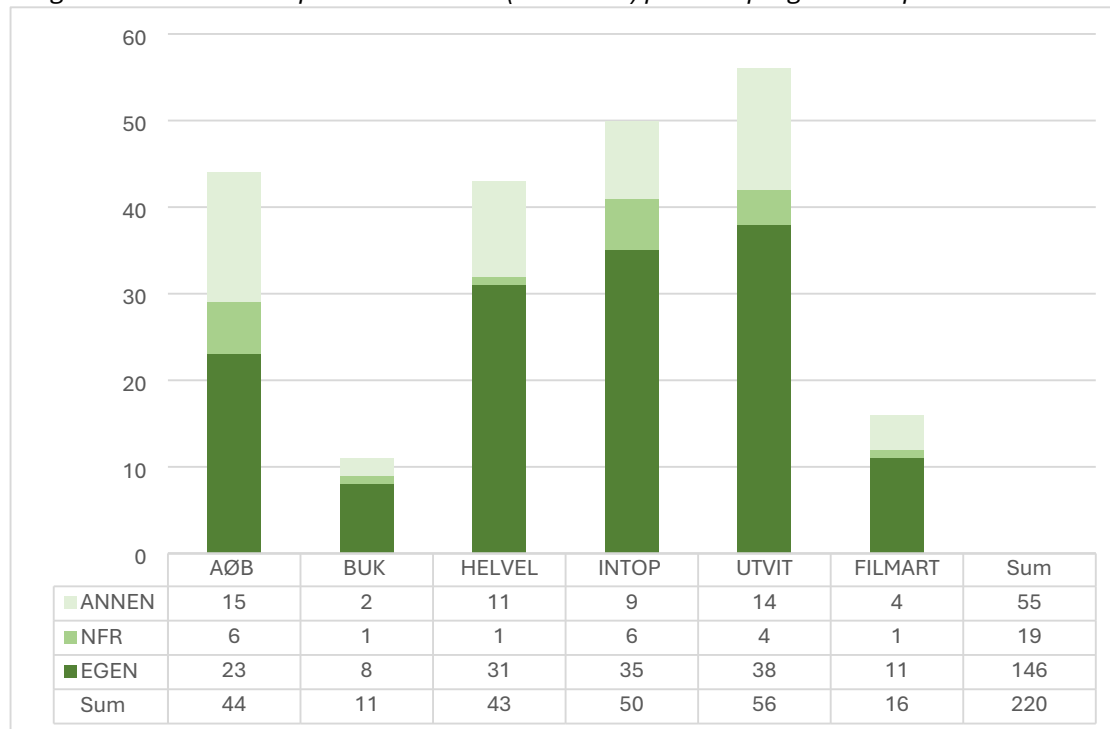
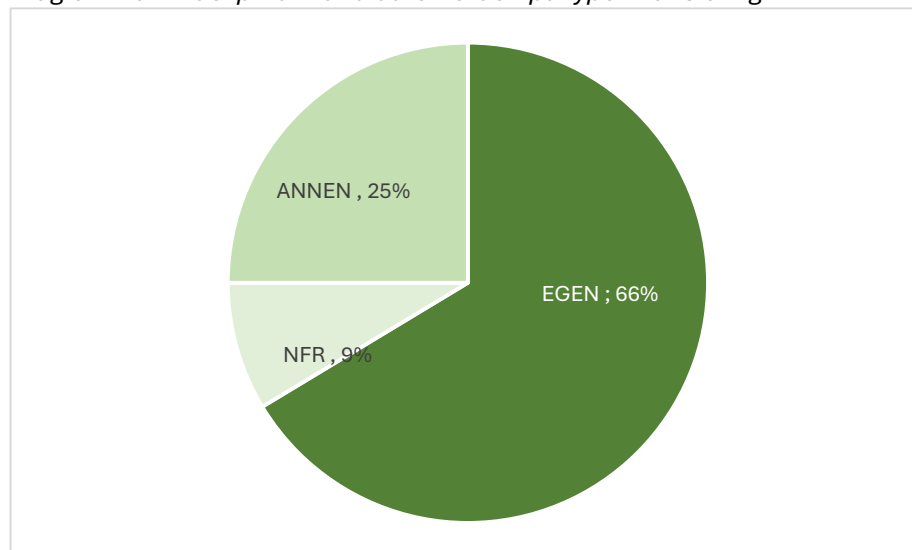


Diagram 10 viser andel ph.d.-kandidater fordelt på type finansiering. INN har en vesentlig andel finansiert over egen bevilgning.

Diagram 10. Andel ph.d.-kandidater fordelt på type finansiering.



INN har hittil i år tatt opp 8 kandidater til sine ph.d.-programmer fordelt på to på hver av programmene FILMART, HELVEL, UTVIT og AØB.

⁵ I motsetning til kap. 3 (HR), som viser antall månedsverk/årsverk ansatt i INN, telles her alle kandidater som er tatt opp på INNs ph.d.-programmer – uavhengig av hvor de er ansatt og i hvilken stillingsprosent.

Diagram 11 viser antall kandidater som er tatt opp på universitetets ph.d.-programmer i perioden 2021-2025, samt prognose for 2026.

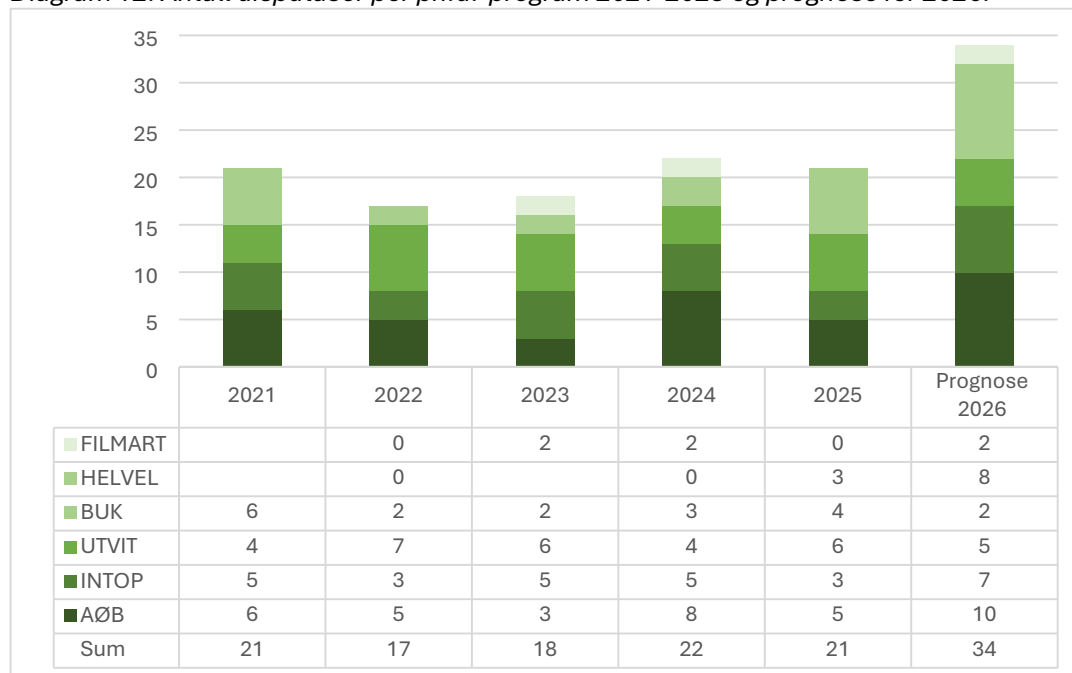
Diagram 11. Opptak til program 2021-2025 og prognose for opptak i 2026.



Disputaser

Hittil i 2026 er det avholdt 17 disputaser på programmene FILMART (2), INTOP (5), AØB (5), UTVIT (2) og HELVEL (3). Alle programmene har flere avhandlinger til bedømmelse. Overgangen fra BUK til HELVEL gir en forskyvning av antall disputaser ut i tid.

Diagram 12. Antall disputaser per ph.d.-program 2021-2025 og prognose for 2026.



4.3 Publisering og kommersialisering

Arbeidet med innovasjon og særlig kommersialisering av forskningsresultater har begynt å vise resultater. Det har hittil i 2026 vært meldt inn tre DOFI (Disclosure of Invention) og en patenteringsprosess er startet. Et prosjekt har også fått tilslag på kvalifiseringsprosjekt i Forskningsrådet.

I 2024 nådde INN målet om i snitt ett publiseringspoeng per faglige årsverk. I 2025 økte dette til 1,01.

5 Energibruk

I fellesføringer fra Regjeringen stilles det krav til at INN jobber systematisk og helhetlig for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk. INN hadde i 2025 kostnader knyttet til bygg og energi på ca. kr 250 mill., og det samlede utslippet fra bygg og energi utgjorde 38 % av INNs samlede klimagassutslipp.

Utslipp fra INNs energibruk er i hovedsak knyttet til forbrukt strøm og fjernvarme. Sammenlignet med 2019 var utslippet i 2025 redusert med ca. 20 %. Reduksjonen skyldes både gjennomførte tiltak, som økt bruk av fjernvarme og overgang til led-belysning, og lavere utslippsfaktorer for energi som følge av endringer i energimiksen⁶. Reduksjonen i utslipp må derfor ses i sammenheng med utviklingen i både energiforbruk og utslippsfaktorer.

Utslippene knyttet til energibruk har vært relativt stabile de siste tre årene. Dersom energibruken skal reduseres ytterligere, vil det være behov for mer målrettede tiltak. INN følger energibruken ved studiestedene og vurderer løpende aktuelle forbedringstiltak. Ettersom INN leier sine bygg, forutsetter mange tiltak et godt samarbeid med utleiere. Videre reduksjon i energibruk vil blant annet avhenge av mer effektiv bruk av arealer, optimalisering av tekniske anlegg og overgang til mer energieffektive oppvarmingsløsninger. Flere av INNs lokaler har potensial for energieffektivisering. Langsiktige og prioriterte tiltak kan gi både reduserte kostnader og lavere klimagassutslipp.

INN vil fremover prioritere å arbeide mer helhetlig med energiledelse for å redusere energibruk og klimagassutslipp. Som en del av dette vil INN vurdere å anskaffe et energiledelsessystem.

Energibruk per 2. tertial

INN vil fremover rapportere energibruk hver tertial for å belyse eventuelle endringer i energibruken fra år til år. I tabellen nedenfor vises det samlede energibruket per studiested per 2. tertial. Det totale forbruket var 10 733 524 kWh, en økning på ca. 1 200 000 kWh sammenlignet med tilsvarende periode i fjor. Økningen skyldes i all hovedsak en kaldere vinter i 2026.

INNs studiesteder varierer både i størrelse og energieffektivitet, noe som kommer frem av tabellen.

Tabell 11. Samlet energiforbruk per studiested per 2. tertial.

Per 2. tertial						
Studiested	Areal (totalt)*	Strømforbruk (kwh)	Fjernvarme (kwh)	Biobrensel (kwh)	Produsert solenergi (kwh)	Samlet energibruk (kwh)
Hamar	25 640	1 722 514	1 495 166	-	91 606	3 309 286
Elverum	14 364	790 252	574 347	-	-	1 364 599
Lillehammer	39 782	2 727 951	1 160 049	-	-	3 888 000
Rena	8 423	293 123	460 307	-	93 303	846 733
Blæstad	5 655	220 967	203 820	-	-	424 787
Evenstad	9 657	469 474	-	271 950	44 890	786 314
Kongsvinger	3 034	40 831	72 974	-	-	113 805
Sum INN	106 555	6 265 112	3 966 663	271 950	229 799	10 733 524

INNs arealer varierer mellom studiesteder. Ved f.eks. Blæstad er det en vesentlig andel av det totale arealet som ikke er oppvarmet, og som vil gi en lavere energibruk per kvm.

⁶ Energimiks beskriver sammensetningen av energikilder i et område og viser fordelingen mellom fornybar og ikke-fornybar energiproduksjon. I INNs klimaregnskap er det lagt til grunn nordisk miks, som gjenspeiler strømproduksjonen og markedssituasjonen i det felles nordiske kraftsystemet. Den nordiske strømmiksen hadde lavere utslippsintensitet i 2025 enn i 2019.



Ledelseskommmentar til delårsregnskapet for 2. tertial 2026

Regnskapsavleggelsen

Regnskapet er avlagt i samsvar med reglement for økonomistyring i staten, bestemmelser om økonomistyring i staten, statlige regnskapsstandarder (SRS), rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement. Regnskapet gir et riktig bilde av resultatene for 2. tertial 2026 og den økonomiske situasjonen per 31.08.2026.

Universitetet i Innlandet (INN) bekrefter at institusjonens revisor er Riksrevisjonen.

Vesentlige avvik mellom periodisert budsjett og regnskap, inkludert en omtale av den økonomiske driften

Per 31.08.26 hadde INN et positivt resultat av periodens aktiviteter på kr 47,1 mill., mot et budsjettert resultat på kr 2,8 mill., hvilket betyr at universitetet hadde et positivt budsjettavvik på kr 44,2 mill.

INN hadde per 31.08.26 kr 1,218 mill. i driftsinntekter, noe som er kr 52,8 mill. høyere enn i 2. tertial 2025, og kr 18,1 mill. høyere enn budsjettert. Inntekt fra bevilgninger ble kr 13,6 mill. høyere enn budsjettert, og skyldes i hovedsak utsatte og forsinkede investeringer. Inntekter fra salg, BOA og annen aktivitet ble kr 4,5 mill. høyere enn budsjettert, og skyldes salgs- og leieinntekter. Inntektsøkningen fra 2. tertial 2025 til 2. tertial 2026 kan i all hovedsak tilskrives inntekt fra bevilgninger.

INN hadde per 31.08.26 kr 1,171 mill. i driftskostnader, noe som er kr 40,0 mill. høyere enn i 2. tertial 2025, og kr 26,1 mill. lavere enn budsjettert. Avviket mot budsjett skyldes i hovedsak innsparingstiltak for å tilpasse driften til endrede rammer og forsinkelse i budsjettert aktivitet. Samlede lønnskostnader økte med kr 23,7 mill. fra 2. tertial 2025 til 2. tertial 2026, mens øvrige driftskostnader økte med kr 16,3 mill.

INN anser den økonomiske driften per 31.08.26 som tilfredsstillende. Universitetet har gjort nødvendige innsparinger, men har fremdeles behov for å gjennomføre ytterligere omstillingstiltak for å være faglig og økonomisk bærekraftig på sikt.

Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet, størrelsen på avsetningene og hva avsetningene planlegges brukt til

Per 31.08.2026 var samlede avsetninger fra KD i Note 15 del I og III kr 199,7 mill., opp fra kr 191,0 mill. per 31.08.2025, dvs. en økning med kr 8,7 mill. Avsetning til investeringer utgjorde per 31.08.2026 kr 66,0 mill. og avsetning til andre formål kr 133,6 mill. Avsetning til andre formål er redusert fra kr 147,1 mill. per 31.08.2025, en reduksjon med kr 13,5 mill.



Samlet utgjør avsetningene i Note 15 13 % av bevilgningen, hvorav avsetning til investeringer 2,9 % og avsetning til andre formål 9,9 %. INN forventer at avsetning til andre formål er lavere ved utgangen av 2026.

Avsetninger til andre formål består primært av internt øremerkede midler til strategiske satsinger og rekrutteringsstillinger i Note 15 del I, i tillegg til ikke-inntektsført bevilgning i Note 15 del III.

INN vurderer at avsetningene per 31.08.2026 er på et hensiktsmessig nivå innenfor de avsetningsreglene som er gitt.

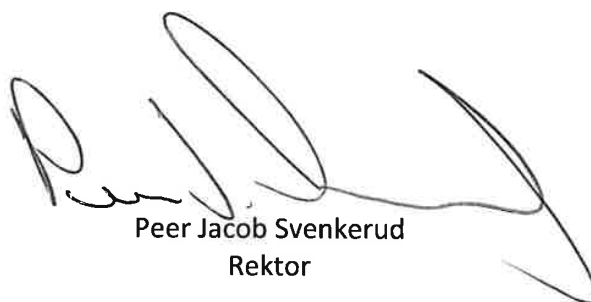
Gjennomførte og planlagte investeringer

Avsetning til investeringer er i henhold til investeringsplan vedtatt av universitetsstyret den 16.12.2025.

Per 31.08.2026 er det investert for kr 18,4 mill., mot et budsjett på kr 29,6 mill.

Det er for 2026 budsjettert med investeringer på kr 45,8 mill. Vesentlige investeringer er knyttet til PC og IT-utstyr for ansatte, utstyr til forsknings- og undervisningsarealer, møbler og inventar, infrastruktur, lab-utstyr og arealeffektivisering.

Elverum, 30. september 2026



Peer Jacob Svenkerud
Rektor



Arkivsak-dok.	25/15766-6
Saksbehandler	Gunn Heidi Sorknes Holme
Saksansvarlig	Stine Grønvold

Saksgang

Møtedato 13.10.2026

STATUS FOR FORPROSJEKT FOR NYBYGG OG REHABILITERING AV LÅVEN, STUDIESTED BLÆSTAD

Forslag til vedtak/innstilling:

Universitetsstyret tar saken til orientering.

Sammendrag:

Universitetet i Innlandet (INN) og Innlandet fylkeskommune (IFK) samarbeider om utvikling av studiested Blæstad. Prosjektet omfatter planlegging av et nytt undervisningsbygg, rehabilitering av Låven samt sanering av utrangerte bygg.

Bakgrunnen for prosjektet er behovet for moderne, funksjonelle og framtidsrettede fasiliteter for undervisning, forskning og studentliv ved Blæstad. Prosjektet skal legge til rette for undervisningsrom, laboratorier, bibliotek, kantine, studentarealer og administrative arbeidsplasser.

Forprosjektet ble igangsatt etter dialog mellom INN og Innlandet fylkeskommune. Innlandet fylkeskommune er prosjekteier, byggherre og framtidig eier av bygget, mens INN deltar som bruker og vil være framtidig leietaker.

Mål

Målet med forprosjektet er å utarbeide et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag for eventuell realisering av prosjektet. Dette omfatter blant annet:

- å sikre moderne og framtidsrettede undervisnings- og forskningsfasiliteter ved studiested Blæstad
- å etablere et nytt undervisningsbygg som ivaretar behov knyttet til undervisning, laboratorier, bibliotek, kantine, studentarbeidsplasser og ansattkontorer.
- å avklare hvilke deler av den eksisterende bygningsmassen som bør beholdes, oppgraderes, tas i bruk på en ny måte eller eventuelt rives
- å kvalitetssikre tekniske løsninger og nødvendig infrastruktur, herunder ventilasjon, energi, vann- og avløpskapasitet, brannvern, sprinklerkapasitet og særlige behov knyttet til laboratorier
- å utarbeide kostnadsoverslag og et estimat for framtidig husleie for INN.

Rom- og funksjonsprogram er utarbeidet, og arkitekttegningene er låst som grunnlag for slutføring av forprosjektet. Det arbeides nå med kostnadsoverslag fra de rådgivende ingeniørene. Disse vil bli sammenstilt i en kalkyle, som også vil danne grunnlag for beregning av foreløpig husleie. Se lenger ned i saken for oversikt kalkulasjon.



Rammer og organisering

Innlandet fylkeskommune har satt en øvre investeringsramme på ca **143 mill. kroner** for prosjektet. Rammen omfatter nybygg og aktuelle tiltak i eksisterende bygningsmasse. Investeringsrammen kan ikke overskrides. Beløpet er ikke KPI-justert og baserer seg på verdien i 2024 kroner.

Dersom samlet kostnadsoverslag viser at prosjektet overstiger den fastsatte rammen, må prosjektet tilpasses gjennom prioriteringer i areal, funksjoner, standard, tekniske løsninger og/eller omfanget av rehabilitering av eksisterende bygg.

Innlandet fylkeskommune gjennomfører prosjektet i egen regi og vil eie bygget. INN vil leie lokalene gjennom en husleieavtale. Den framtidige husleien vil bli beregnet med utgangspunkt i prosjektets kostnader innenfor den fastsatte investeringsrammen, samt premisser for blant annet leieperiode, indeksregulering og ansvarsdeling for drift og vedlikehold.

Prosjektet er organisert med en felles styringsgruppe, prosjektgruppe og brukergrupper. INN er representert gjennom Eiendomsavdelingen, Bygg og drift, IT/AV, fakultetets brukerrepresentanter og øvrige relevante fagmiljøer. Innlandet fylkeskommune har ansvar for prosjektgjennomføringen, med innleid prosjektleder og arkitekt-/rådgiverressurser.

Overordnede føringer

Prosjektet bygger på følgende overordnede føringer:

- Nybygg skal være hovedgrepet i utviklingen av studiested Blæstad.
- Løsningen skal ivareta universitetets behov for undervisning, laboratorievirksomhet, studentarealer, bibliotek, kantine og kontorlokaler
- Laboratorier og spesialrom er planlagt med nødvendige tekniske installasjoner, herunder ventilasjon, avtrekk, gass, strøm og digital infrastruktur.
- Løsningen skal oppfylle krav til universell utforming og relevante tekniske krav.
- Student- og brukermedvirkning har vært en sentral del av planleggingen.

Videre prosess

Forprosjektet sluttføres når kostnadsoverslagene fra de rådgivende ingeniørene foreligger og er kvalitetssikret. På dette grunnlaget utarbeides en samlet kalkyle, herunder et foreløpig estimat for husleie.

Forprosjektet og kostnadsgrunnlaget vil deretter danne grunnlag for Innlandet fylkeskommunes politiske behandling av spørsmålet om prosjektet skal realiseres.

Før INN eventuelt inngår en bindende leieavtale, må endelige avtalevilkår og økonomiske konsekvenser for universitetet avklares. Dette omfatter blant annet husleie, leieperiode, indeksregulering og fordeling av ansvar og kostnader knyttet til drift, vedlikehold, energi, renhold og tekniske anlegg.

Det er 23. september 2026 sendt brev til KD med tydelige forventninger til avklaringer rundt fremtidig husleie og finansiering av nytt bygg. Utfra henvendelsen til KD ber vi om tydelige rammer:



7. Universitetets anmodning til Kunnskapsdepartementet

Prosjektet har nå kommet til et stadium hvor finansieringsforutsetningene må avklares før universitetet kan påta seg en langsiktig leieforpliktelse.

Universitetet i Innlandet ber derfor Kunnskapsdepartementet om å bekrefte at følgende kan legges til grunn for det videre arbeidet:

1. INN kan innenfor eksisterende ramme håndtere en samlet framtidig husleie på om lag 1,8 mill. kroner årlig, basert på omdisponering av eksisterende kostnader og en økning på om lag 500 000 kroner.
2. Den delen av framtidig husleie som følger av investeringen i prosjektet, og som overstiger dette nivået, kompenseres gjennom en tilsvarende og varig økning i universitetets årlige bevilgning.
3. Finansieringen av denne merkostnaden avklares før INN inngår en bindende og langsiktig leieavtale med Innlandet fylkeskommune/Blæstad eiendom AS.
4. Finansiering av nødvendig brukerutstyr, inventar, laboratorieutstyr og IT-/AV-utstyr avklares særskilt når kostnadsgrunnlaget for dette foreligger.

En skriftlig avklaring av disse forholdene vil gi INN og Innlandet fylkeskommune nødvendig forutsigbarhet for å kunne slutføre forprosjektet og ta stilling til videre realisering.

Økonomi / kalkulasjon

Under er en oppstilling på kalkulasjon gitt av forprosjektet, utfra kjente fakta som er tatt inn i forprosjektet. Disse er gjort på bakgrunn av hva fagene har sendt inn i forbindelse med usikkerhetsanalysen. Det er ikke detaljprosjektert enda så kostnadsbildet kan endres. Det er lagt inn en høy grad av usikkerhet i prosjektet. Total kostnadsramme basert på kalkulasjon viser en kostnad på 164,74 millioner i 2028 kroner.

Kostnader til brukerutstyr, inventar, laboratorieutstyr og IT-/AV-utstyr vil måtte håndteres av INN og kommer i tillegg til husleien, med mindre annet avtales særskilt. I kalkulasjon ligger fast inventar, men det er fortsatt dialog med huseier hva som egentlig ligger som rammer i kalkulasjonen gitt i konto 09.



PROSJEKTBUDDSJETT
Blæstad nybygg og ombygging Låven
Rev.nr.: 00
Dato: 25.08.2026

Konto	Kostnadselementer	Beløp NOK eks. mva	Merknader
01	Felleskostnader (5 % av konto 02-06)	3 898 527	Rigg, drift, administrasjon mm.
01	Rivearbeider	727 878	Egen kalkyle
02 - 06	Bygg og installasjoner - Nybygg	53 275 322	Nytt undervisningsbygg inkl. kantine, bibliotek, laboratorie, kontorer, møterom mm.
02 - 06	Bygg og installasjoner - Ombygging Låven	24 695 223	Ombygging av Låven inkl. treningsrom, studentdemokrati, auditorium, grupperom mm.
07	Utendørsarbeider (3,5 % av huskostnad)	2 890 893	Utendørsarbeider for skole-/universitetsbygg er normalt på 2-5 % av huskostnaden
08	Generelle kostnader (12,5 % av entreprisekostnaden)	10 685 980	Forprosjekt, detaljprosjekt, anbudskonkurranse, prosjektleidelse, byggeledelse mm.
09	Spesielle kostnader (10 % av byggekostnad)	9 617 382	ITB, IKT, laboratorieinnredning/spesialutstyr, kjøkken/kantine, bibliotek, løst/fast inventar mm.
10	Merverdiavgift 25 %	32 948 716	25 % mva. for konto 01-09. Merk: evt. kompensasjon for Universitetet i Innlandet
11	Forventet tillegg P50	8 463 296	Basert på forventet verdi av risikoelementer (antatt ca. 8 % av basiskostnaden: konto 01-09)
12	Usikkerhetsavsetning P85	9 140 360	Tillegg for å oppnå 85 % sikkerhet for rammen (antatt ca. 8 % utover P50)
13	Prisregulering	8 400 000	Inflasjon, indeksering o.a. frem til ferdigstillelse (basert på ferdigstillelse i 2028 og 3,5 % prisstigning/år)
HUSKOSTNAD (SUM 01 - 06)		82 596 950	
ENTREPRISEKOSTNAD (SUM 01 - 07)		85 487 843	
BYGGEKOSTNAD (SUM 01 - 08)		96 173 823	
BASISKOSTNAD (SUM 01 - 09)		105 791 206	
STYRINGSRAMME P50		114 254 502	
KOSTNADSRAMME P85		123 394 862	
TOTAL KOSTNADSRAMME		164 743 578	Kostnadsramme P85 + Konto 10 + Konto 13

- Vedlegg**
1. Oversiktsbilde
 2. Nybygg fasade
 3. Nybygg sokkeletasje
 4. Nybygg, 1. etasje
 5. Låven: Underetasje
 6. Låven: 1.etasje
 7. Låven: 2. etasje
 8. Låven: 3. etasje



2600923 Vedlegg

Nybygg og rehabilitering studiested Blæstad

1. Formål

Innlandet fylkeskommune og Universitetet i Innlandet (INN) har de siste årene hatt dialog om utviklingen av et nytt bygg på Blæstad som del av campusutviklingen og styrking av fagmiljøene tilknyttet Fakultetet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB). I prosjektet inngår nybygg og rehabilitering av undervisningslokalene i Låven.

2. Vedlegg

1. Oversiktsbilde
2. Nybygg fasade
3. Nybygg sokkeletasje
4. Nybygg, 1. etasje

5. Låven: Underetasje
6. Låven: 1.etasje
7. Låven: 2. etasje
8. Låven: 3. etasje

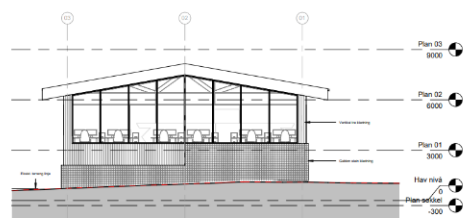


1. Oversiktsbilde – nybygg, blått tak

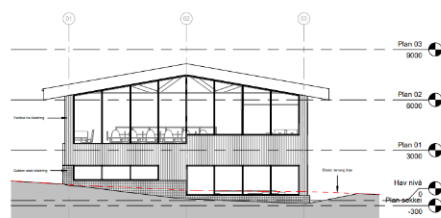




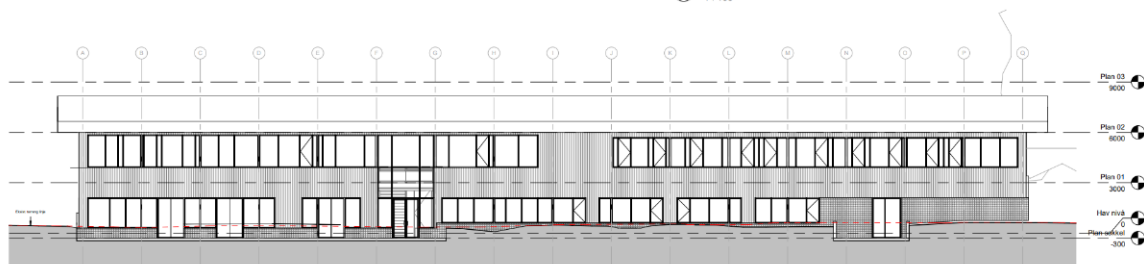
2 Fasade



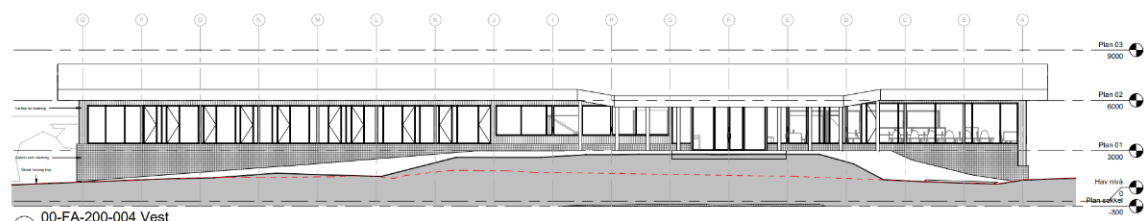
① 00-FA-200-001 Nord
1 : 100



② 00-FA-200-003 Syd
1 : 100



③ 00-FA-200-002 Øst
1 : 100



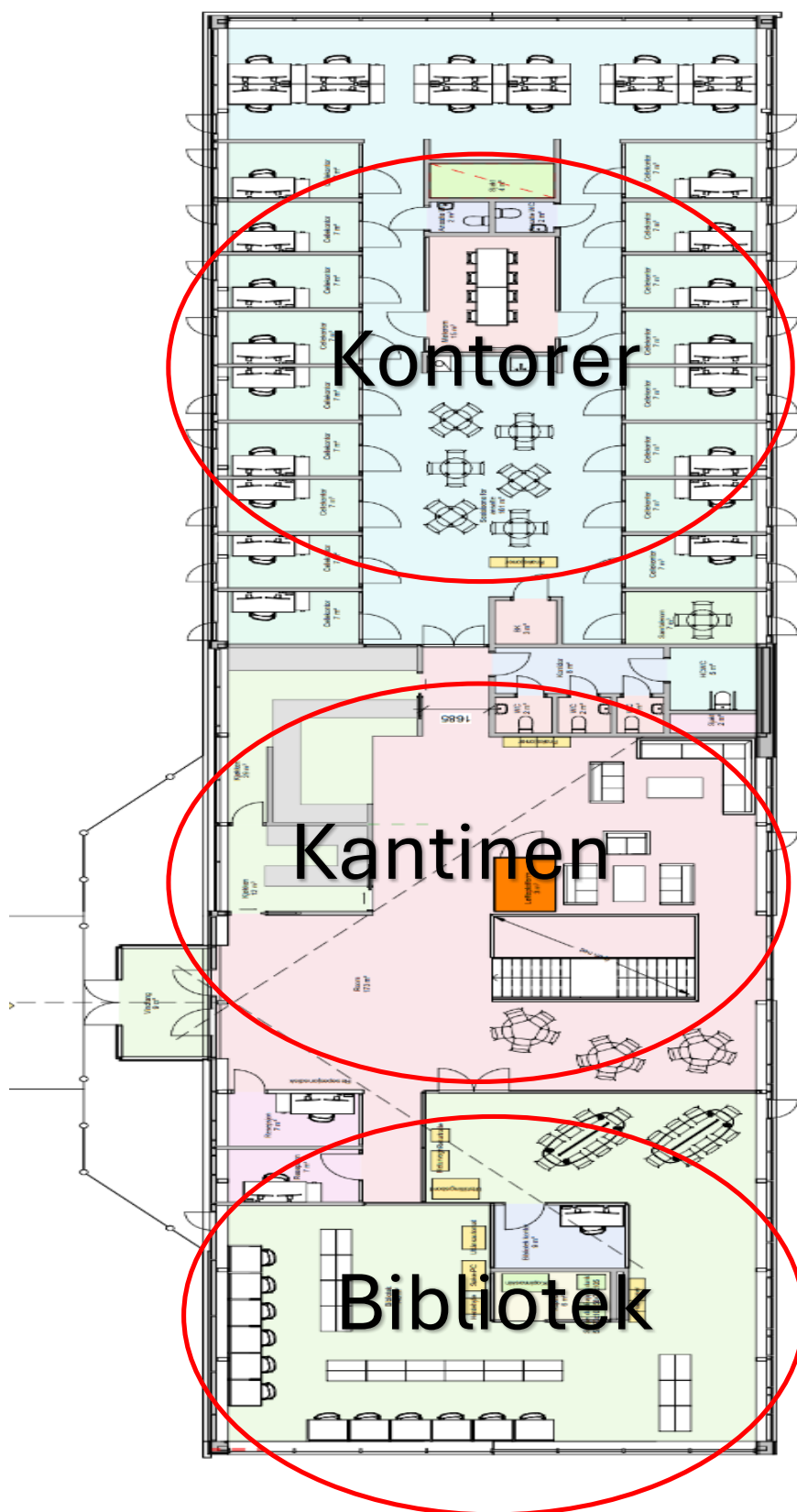
④ 00-FA-200-004 Vest

Tek.rom
Miljøstasjon
Varenmottak
Div. lager

Grovlab
Finlab
Dyrkingsområde
Undervisningsrom
Dusjer/WC

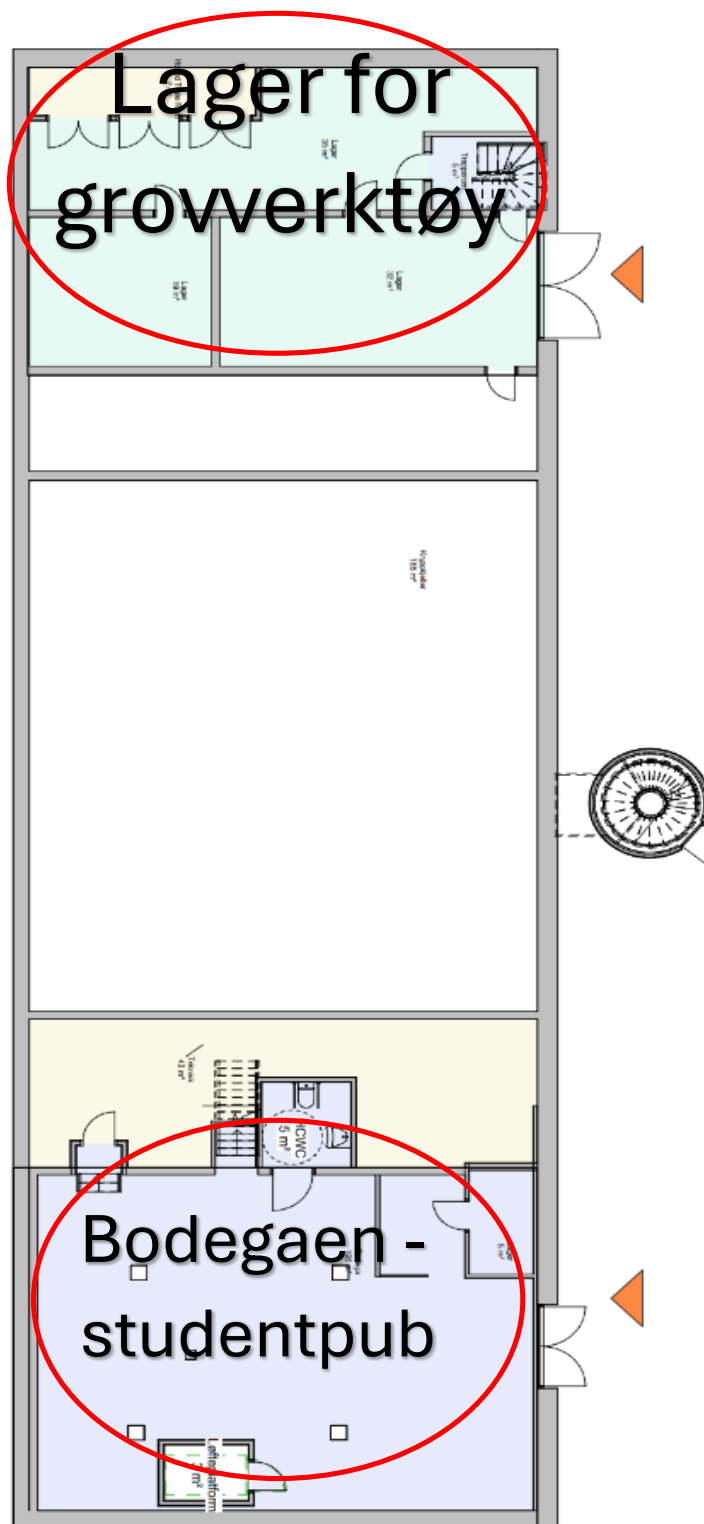


4 Vedlegg Nybygg 1. etasje





5 Låven underetasje



Undervisningsrom



Undervisningsrom
Grupperom

A floor plan of a student apartment. The layout includes a kitchen (Kjøkken) at the top, a living room (Hvilerom) in the middle, and a bedroom (Sovnerom) at the bottom. There is a bathroom (Bad) and a shower (Hvilerom) area. A green box labeled 'Gang' (Hallway) is shown. The plan also includes a staircase (Trapp) and a balcony (Balkong). The text 'Studentdemokrati' is overlaid on the plan.





Arkivsak-dok. 26/04574-33
Saksbehandler Stine Grønvold

Saksgang

Møtedato 13.10.2026

GJENNOMGANG AV HÅNDTERING AV VARSLINGSSAK VED UNIVERSITETET I INNLANDET 2026

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar rapporten med gjennomgang av håndtering av varslingssak til orientering, og ber om å få universitetets reviderte rutiner for varslings til orientering når dette er på plass.

Sammendrag:

Styret ble i møte 17. juni 2026 kort orientert om en forventet mediasak som gjaldt et tidligere behandlet varsel. Orienteringen ble gitt som en del av rektors løpende orienteringer om pågående saker. Styreleder mottok det omtalte varselet 5.2.2026 med kjennskap til hvem varsler var, med begrunnelse at tidligere varsler ikke var fulgt opp i linjen. Styret behandler kun varsler som gjelder rektors handlinger som person, og det ble derfor besluttet at videre saksbehandling skulle følge ordinær linje, dvs. i administrasjonen. Styreleder orienterte varsler om dette. Etter å ha gjort undersøkelser av påstandene i varselet, besluttet rektor så å lukke denne delen av prosessen, og at videre oppfølging skulle følge ordinære rutiner. Dette ble styreleder orientert om, og et samlet styre fikk en muntlig orientering om saken i mars. Styret ba om å bli holdt orientert om videre prosess.

Det ble i februar 2026 igangsatt arbeid med ny rekruttering av dekan for Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi for kommende åremålsperiode. Sittende dekan tiltrådte i 2019 og ved utgangen av 2026 skulle dennes andre åremålsperiode gå ut. Det var ikke aktuelt for sittende dekan å fortsette, og etter avtale med dekanen og vedtak i universitetsstyret, ble stillingen lyst ut. Ny dekan tiltrådte 1.oktober 2026.

Fakultetet har i en lengre periode hatt midlertidige ordninger blant ledelsen ved både fakultetet og institutter, med tilhørende kapasitetsutfordringer. Fungerende dekan ved fakultetet ba derfor rektor tidlig i juni 2026 om lederstøtte til oppfølging av prioriterte oppgaver som må løses på institutt og fakultet, både av operasjonell og prinsipiell karakter. Rektor ga organisasjonsdirektør beskjed om å følge opp denne henvendelsen.

Når mediehenvendelsen om det tidligere anonyme varselet kom til universitetet, ba Rektor organisasjonsdirektør også om å gjennomgå den oppfølgingen som var gjort, ha dialog med berørte parter og vurdere om det er behov for ytterligere eller justerte tiltak. Varselet var etter dette ikke lengre anonymt. På grunnlag av innholdet i varselet, ble det besluttet at HR - avdelingen ikke skulle ha ansvar for gjennomgangen.

Rektor har gitt organisasjonsdirektøren et todelt mandat som ligger vedlagt saken.

Formålet med mandatet var å styrke kapasiteten i det videre arbeidet, samt sikre ryddig og forsvarlig oppfølging. Gjennomgangen av håndteringen av varslingssaken kan gi grunnlag for å justere interne rutiner eller praksis og bidra til læring i institusjonen.



Gjennomgangen av håndteringen av varslings saken er nå avsluttet fra organisasjonsdirektør. Det planlegges møter med ledergruppen, tillitsvalgte, verneombud ved fakultetet og hovedverneombud, der det gis en oppsummering av denne rapporten.

IDF, HAMU og ID/LAMU har i egne møter blitt orientert om mandatet som er gitt, og det planlegges med å komme tilbake til disse foraene i den videre oppfølgingen. Det er avholdt egne møter med varslere.

Gjennomgangen av håndteringen av varselet presenteres i vedlagte rapport der organisasjonsdirektør beskriver funn og gir råd til videre arbeid i hht mandatets pkt. 2.2.

RAPPORT - Gjennomgang av håndtering av varslings sak ved Universitetet i Innlandet 2026
01.Mandat
17/05120-18 Varslingsrutine revidert 2020

RAPPORT

Gjennomgang av håndtering av varlingssak ved Universitetet i Innlandet 2026

Universitetsadministrasjonen
Organisasjonsdirektør
1.10.2026

Innhold

1.0 Bakgrunn for sak.....	3
1.1 Tidslinje for Universitetets behandling av saken.....	4
2.0 Mandat for oppfølging	5
3.0 Varsler	6
3.1 Varslers rolle	6
3.2 Møte med varsler	6
4.0 Forhold	6
4.1 Mottak og oppfølging av varsel	6
4.2 Varsel til styreleder	9
5.0 Forhold	11
5.1 Forhold 1	11
5.2 Forhold 2	11
5.3 Forhold 3	13
5.4 Forhold 4	13
5.5 Forhold 5	14
5.6 Forhold 6	15
5.7 Forhold 7	16
5.8 Forhold 8	17
6.0 Andre forhold	18
8.0 Beskrivelse av metode, tidsrom og kilder	20
9.0 Samlet anbefaling for videre arbeid.....	20
10.0 Vedlegg	21

1.0 Bakgrunn for sak

INN mottok, med styreleder som mottaker, et varsel 5.2.2026, som var knyttet til ulike forhold ved Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB). I varselet ble det vist til at det også to ganger tidligere var forsøkt varslet til ledelsen ved INN om de samme forholdene, og at det derfor nå var nødvendig å gjøre dette via styret. Varsler identifiserte seg for styreleder, men ba om at hans identitet ikke skulle gjøres kjent for andre enn henne.

Styreleder sendte saken til administrasjonen i en anonymisert form, og ba rektor stå for den videre oppfølgingen. Dette ble varsler orientert om av styreleder.

Etter å ha gjort undersøkelser av påstandene i varselet, besluttet rektor så å lukke denne delen av prosessen, samt beslutte at videre oppfølging skulle følge ordinære styringslinjer. Dette ble styreleder orientert om, og et samlet styre fikk en muntlig orientering av saken i mars 2026. Styret ba om å bli holdt orientert om videre prosess.

Varsler mottok ikke informasjon om hvordan varselet var fulgt opp.

I juni 2026 står varsler frem i media og viser til at han tidligere har varslet om forhold ved ALB, men at dette ikke tas tak i. Han sier han frykter negative konsekvenser for seg selv og andre medarbeidere. Han trekker også frem andre forhold ved behandlingen av varselet som han er kritisk til.

Formålet med å gjennomføre en helhetlig og uavhengig gjennomgang av håndteringen av varslingssaken, er å vurdere om saksbehandling, vurderinger og konklusjoner har vært i tråd med gjeldende regelverk, interne rutiner for varslings og god forvaltningsskikk – og om det kan identifiseres forbedringspunkter og sikres læring.

Fakultetet har i en lengre periode hatt midlertidige ordninger blant ledelsen ved både fakultetet og institutter, med tilhørende kapasitetsutfordringer. Fungerende dekan ba derfor rektor tidlig i juni 2026 om lederstøtte til oppfølging av prioriterte oppgaver som må løses på institutt og fakultet, både av operasjonell og prinsipiell karakter. Rektor ga organisasjonsdirektør beskjed om å følge opp denne henvendelsen.

Når mediehenvendelsen om det tidligere anonyme varselet kom til universitetet, ba Rektor organisasjonsdirektør også om å gjennomgå den oppfølgingen som var gjort, ha dialog med berørte parter og vurdere om det er behov for ytterligere eller justerte tiltak. Varselet var etter dette ikke lenger anonymt. På grunnlag av innholdet i varselet, ble det besluttet at HR - avdelingen ikke skulle ha ansvar for gjennomgangen av håndteringen av varselet.

Når varselet ikke lenger var anonymt i juni 2026, tok organisasjonsdirektør kontakt med varsleren for en gjennomgang av forholdene fremmet gjennom media. Varsleren presiserte i den forbindelse at Universitetet skulle legge det skriftlige varselet fremmet til styreleder i februar 2026 til grunn for gjennomgangen. Organisasjonsdirektør har valgt å inkludere også andre forhold i sin gjennomgang av saken. Varsleren mener fortsatt at habilitetsspørsmål er uavklart.

1.1 Tidslinje for Universitetets behandling av saken



2.0 Mandat for oppfølging

Rektor ba gjennom sitt mandat organisasjonsdirektør om å gjennomføre en helhetlig og uavhengig gjennomgang av varslingssaken, hvor formålet i første rekke er å identifisere forbedringspunktet og sikre læring. Gjennomgangen skal derfor se på hvordan dagens rutiner er utformet og hvordan de etterleves.

Undersøkelsene har ikke til hensikt å direkte munne ut i konkrete vedtak. Vurderingene av hvem som er habile til å gjennomføre disse undersøkelsene er gjort med det som bakgrunn. I henhold til mandatet vil styret orienteres om funn og anbefalinger fra gjennomgangen høsten 2026. Anbefalingene som gis vil følges opp av administrasjonen.

Organisasjonsdirektøren har, med utgangspunkt i mandatet, valgt å dele inn oppdraget slik:

Det skal ses på hvordan INNs rutiner for mottak av varsel fungerer.

- Hvorfor ble ikke de to hendelsene i desember 2025 og januar 2026 fulgt opp som varsel?
- Var det mulig å oppfatte fra arbeidsgiver at det var ment som varsel?

Det skal i det videre arbeidet ses på hvordan rutinene og prosessene for behandling av mottatte varsel fungerer.

- Hvem skal, eller skal ikke, følge opp mottatte varsel?
- Habilitetsvurderinger. Er det behov for ekstern bistand i hvordan dette skal vurderes og følges opp når vi reviderer våre rutiner?
- Hvordan ivaretas eventuelle ønsker om anonymitet?
- Ble ønsket om anonymitet fulgt tilstrekkelig opp?
- Er det behov for ekstern rådgivning i hvordan dette håndteres fremover?

Det skal i det videre arbeidet ses på hvordan et behandlet og konkludert varsel følges opp.

- Hvilke rutiner skal gjelde for orientering til varslere?

Varsleren har hatt ulike roller i ved fakultetet og i oppfølgingen av arbeidsmiljøet. Personen har vært tillitsvalgt, verneombud og varslere. Det har gjort det krevende å undersøke og dokumentere hvorvidt personen i tilstrekkelig grad har fått god informasjon om hvordan arbeidsmiljøarbeidet og de ulike tiltakene ved fakultetet har blitt fulgt opp. Det er ikke funnet spor av at varsleren har fått tilbakemeldingen om at sitt varsel ble lukket, slik Universitetets varslingsrutiner tilsier.

Varsleren hevder at arbeidsgiver ikke har utøvd sin aktivitetsplikt ved noen av de tre varslene. Varsleren mener at arbeidsgiver kunne ha fulgt opp varslene og rapportert tilbake ved samtlige tre tilfeller. De to første varslene fra varsleren ble ikke kategorisert som varslere, men fulgt opp gjennom de ordinære linjene. Dette medfører ulike forventninger til saksbehandling og tilbakemelding.

Organisasjonsdirektør har i perioden hatt ulike møter med varslere. Først for å identifisere hvilke forhold varsleren har fremmet, deretter utarbeidelse av tiltaksplan for å sikre varslernes arbeidsmiljø (vern), samt to møter for å orientere om status i arbeidet, hvorav det siste avholdes etter at rapporten er ferdigstilt.

Varselet som ble fremmet via styreleder er lukket, og forholdene følges opp. Det skal ses på om oppfølgingen av det konkluderte varselet pågår som forutsatt. Gjennomgangen av håndteringen av varselet gjør ikke at det skal foretas en revisjon av konklusjonene av behandlingen av februar-saken. Det skal ses på om det er kommet nye forhold som ikke er omfattet av det konkluderte varselet.

3.0 Varsler

Alle medarbeidere har, etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, mulighet til å varsle om forhold på arbeidsplassen. Dersom man bruker denne muligheten, er man beskyttet mot negative reaksjoner fra arbeidsgiver som følge av varslingen. Man får ikke partsrettigheter eller mulighet til å formelt klage på arbeidsgivers videre oppfølging av saken. Etter loven er det heller ikke et krav at man skal få tilbakemelding på hvordan varselet er fulgt opp.

3.1 Varslers rolle

I denne saken har varsler en rolle i flere faser av saken. Det har derfor vært viktig å kartlegge om det er forhold som det ikke er tatt tak i, eller som det viser seg krever ytterligere oppfølging. Varsler kan ikke bestemme utfallet av arbeidsgivers behandling og oppfølging.

3.2 Møte med varsler

Universitetet i Innlandet ble torsdag 11. juni 2026, gjennom media, bedt om kommentarer til innhold i et tidligere mottatt anonymt varsel. Gjennom mediehenvendelsen ble universitetet gjort kjent varslersens identitet. Det fremkom ikke tydelig fra mediehenvendelsen om varsleren ønsket fortsatt anonymitet. Organisasjonsdirektør inviterte varsleren, gjennom e-post 16. juni 2026, til et møte for å gå gjennom varselet og forholdene som kom frem gjennom mediehenvendelsen, og for å avklare om varsleren ønsket fortsatt anonymitet. Varsleren ønsket at det skriftlige fremsatte varselet fra februar 2026 skulle legges til grunn.

4.0 Forhold

Varsleren har i det skriftlige varselet til styreleder i februar fremmet ulike forhold under ulike overskrifter. I gjennomgangen av saken har det vært hensiktsmessig å holde på denne inndelingen, uavhengig av om disse overlapper i tematikk. De ulike forholdene er omtalt i kapittel 5, men overordnet peker varsleren på Universitetets mottak av varselet. Dette behandles i kapittel 4.

Organisasjonsdirektøren har i tillegg tatt med forhold som har kommet frem i media og i kommunikasjonen med varsler når dennes identitet ble kjent. Dette kommer frem under overskriften 'andre forhold' i kapittel 6.

4.1 Mottak og oppfølging av varsel

4.1.1 Hovedspørsmål

Varsleren beskriver at denne varslet muntlig via Hovedverneombud (HVO) 15.12.2025 og i forbindelse med et annet møte 7.1.2026.

4.1.2 Undersøkelser

HR - direktør og Rektor mottok en SMS fra hovedverneombud etter lunsj 16.12.25, hvor HVO ber om et møte angående et fakultet. Dette er samme dag og samtidig med et styremøte ved INN. Rett etter styremøtet gjennomføres en samtale i kantinen på Lillehammer hvor HVO orienterer rektor og HR-direktør om mottak av en henvendelse fra verneombud ved fakultetet, hvor bekymringer knyttet til arbeidsmiljøet beskrives. Organisasjonsdirektør er ikke med i samtalen, men ble i etterkant orientert om hva samtalen overordnet handlet om.

Rektor og HR-direktør ga tilbakemelding til HVO om at de var kjent med enkelte av forholdene som tas opp.

Det hadde uken før vært avklart med dekanen at denne ønsket at arbeidet med ny rekruttering til denne stillingen skulle forseres/igangsettes. På dette tidspunktet var det ikke informert videre i fakultetet om dette. Det ble diskutert om man skulle sende ut informasjon om dette, men det ble konkludert med at dette kunne avvente til etter nyttår både fordi mange allerede hadde gått i ferie og fordi dekan skulle gis anledning til å informere om dette selv. Det var også en vurderingsfaktor at dekanen hadde et planlagt fravær i denne perioden. Det ble gjennomført møter og gjort avklaringer om at informasjon skulle gå ut så raskt som mulig etter at dekan var tilbake i jobb i januar.

Innholdet i samtalen med HVO 16.12.25 ble oppfattet som sammensatt. Det er ikke funnet noe skriftlig referat fra denne samtalen. Forholdet omtalt i det skriftlige varselet til styreleder i februar, ble presentert for HR-direktør og dekan i behandlingen av dette.

HR - direktør kan ikke huske at HVO i samtalen sa at denne hadde mottatt et varsel. Samtalen handlet om ulike forhold knyttet til arbeidsmiljøet fakultetet generelt og ett institutt spesielt. HR-direktør oppfattet at det ble enighet om at det var hensiktsmessig å avvente videre arbeid til etter nyttår.

Organisasjonsdirektør har ikke funnet skriftlige notater fra HVOs samtale med varslers den 15. eller samtalene mellom HVO, rektor og HR-direktør den 16.12.26.

HVO opplever å ha fremmet bekymringer omkring ledelse og arbeidsmiljøet generelt, og at situasjonen ikke var annerledes nå, men at den av enkelte ble oppfattet som mer alvorlig. HVO oppfatter å ha blitt orientert og forsikret om at institusjonsledelsens kommunikasjon og oppfølging fulgte det ordinære styringssporet. HVO understreker at det var krevende å følge opp arbeidsmiljøarbeidet når det var midlertidige ordninger i ledelsen.

Varsleren beskriver at denne også gjentok sine bekymringer, og oppfatter dette som et varsel, i møte med HR-direktør 7.1.26. Dette møtet var initiert av HR-direktør, som en samtale etter et møte som gjaldt lokale forhandlinger, der det var ønskelig å ha en samtale med denne i en rolle som tillitsvalgt. Møtet handlet om forhandlinger og et behov for å klargjøre hvilke forhold som kan fremmes i slike møter. Avklaringer omkring møtet vedr. lokale forhandlinger ble gjort, og varslers sier at denne ønsker å ta opp forhold ved fakultetet.

Varsleren beskriver at denne har gitt et varsel før jul. HR-direktøren responderer på bruk av begrepet varsel, og beskriver for varslers at det pågår et oppfølgingsarbeid. HR – direktøren

beskriver at Universitetet har mottatt uttrykte bekymringer gjennom verneombudet og at oppfølging skjer så snart dekanen er tilbake.

HR-direktøren snakket i etterkant med HVO om hun vurderte samtalen den 15.12.25 som et varsel. HR-direktør opplevde dette som uklart.

4.1.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

I gjennomgangen av dette forholdet er det vanskelig å gjenskape de ulike delelementene i saken. Saken virker sammensatt, og det fremstår som uklart i hvor stor grad det varsler oppfatter at det varsles om konkretiseres, og hva som defineres som oppfølgingspunkter fra samtalen i desember. Det fremgår heller ikke av saksbehandlingen om henvendelsen ble klassifisert som et varsel fra HVO.

For å kunne gå videre med undersøkelser knyttet til forhold varsler oppfatter at ble fremmet, ville dette krevd ytterligere konkretisering. Organisasjonsdirektør kan ikke finne skriftlige spor av om en slik presisering eller konkretisering ble etterspurt.

Det ser ikke ut til at det er en samstemt vurdering av om meldingen fra 15.12.26 ble kategorisert som et varsel.

I universitetets varslingsrutiner står det at: Når saken er avsluttet skal varsler orienteres om resultat av undersøkelser og hvilke konklusjoner som er truffet. Når henvendelsen fra HVO ble fremmet i desember 2025, ble ikke saken vurdert som et varsel av arbeidsgiver. Samtalen med HR – direktøren i 7.1 ble heller ikke klassifisert som et varsel. Varsleren mottok dermed heller ikke orienteringer slik rutinen beskriver for varslingsaker.

4.1.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Universitetets varslingsrutiner beskriver hvordan påstander om mulige kritikkverdige forhold skal følges opp.

Det er ingen formkrav i reglene om hvordan et varsel skal fremsettes. Rettspraksis har også satt grensen for hva som skal anses som et varsel forholdsvis lavt. Til tross for dette må det allikevel legges til grunn at det må være mulig for arbeidsgiver å forstå at det faktisk fremsettes et varsel som krever oppfølging etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Universitetets rutiner skal utbedres, og om det bør vurderes et standard malverk for registrering av varsler generelt og muntlige varsler spesielt. Det bør også presiseres hvorvidt arbeidsgiver skal gi en begrunnelse på hvorfor kritikken som fremsettes eventuelt ikke vurderes som et varsel.

Dersom sammensatte forhold skal undersøkes og behandles, må påstandene konkretiseres slik at vurdering og tiltak gjøres mulig.

Det kan være aktuelt å vurdere et eget saksbehandlingssystem for håndtering av sakene. Rutinene må avstemmes med et slikt system, men revideringen av rutinene bør ikke avvente en utredning om en evt anskaffelse.

Det skal i det videre arbeidet ses på hvordan rutinene og prosessene for behandling av mottatte varsel fungerer; Hvem skal, eller skal ikke, følge opp mottatte varsel? Universitetet bør også undersøke hvordan eventuelle ønsker om anonymitet ivaretas.

4.2 Varsel til styreleder

Styreleder mottok varsel på e-post fra varsleren 5.2.2026, og bekreftet mottagelse av dette i epost 10.2.26. Styreleder bekreftet i sitt svar mottagelsen av varselet, og skriver at de ordinære styringslinjene i Universitetet skal følges. Styret håndterer kun eventuelle varsler mot rektor selv.

Styreleder oversendte varselet til rektor for videre behandling i en anonymisert versjon. Styreleder ba videre om å bli oppdatert på hva som hadde skjedd i denne saken tidligere, og hvordan den var planlagt fulgt opp. Varsler ønsket å være anonym.

4.2.1. Hovedspørsmål

Varsleren mener at varselet ikke burde blitt sendt tilbake til rektor som var en del av varselet, at varsler ikke var tilstrekkelig anonymisert i den videre oversendelsen. Varsleren mener dette er et selvstendig forhold som er av en slik alvorlighetsgrad at det må anses som et varsel på styreleder og derfor burde følges opp. Han mener at Universitetet har misligholdt arbeidsmiljølovens bestemmelser omkring oppfølging og håndtering av varsler.

4.2.2 Undersøkelser

Arbeidsmiljøloven stiller i § 2 A-3 (1) krav om at mottatte varsel blir «tilstrekkelig undersøkt» av arbeidsgiver. I INN er rektor øverste arbeidsgiverrepresentant for alle medarbeidere, mens et samlet styre er arbeidsgiver for rektor. Alle varsel, med unntak av de som direkte retter seg mot rektor personlig, følges derfor opp av rektor gjennom hans administrasjon. Kravet til en «tilstrekkelig» undersøkelse varierer fra sak til sak, og vurderingen gjøres av arbeidsgiver. Varslers ønsker for hvordan en sak skal følges opp, skal ikke nødvendigvis tillegges vekt.

Styreleder vurderte det i denne saken slik at varselet først og fremst rettet seg mot forhold ved ett fakultet, og hvordan disse var fulgt opp. Selv om rektor var nevnt i varselet fordi han deltok i en samtale med Hovedverneombudet (HVO), hvor denne tok opp bekymringer rundt forholdene ved fakultetet, fremsto det ikke som om rektors personlige opptreden var en del av varselet. I tråd med INNs interne rutiner, og styrets praksis i lignende saker, ble varselet og oppfølgingen av det lagt til INNs ordinære linje. Rektor ba stabssjefen gjøre nærmere undersøkelser på hans vegne, og komme tilbake med en anbefaling på hvordan saken eventuelt burde følges opp videre.

I stabssjefens oppfølging av varselet, ble dekan og HR-direktør kontaktet. Varselet ble først oversendt til HR-direktøren, fordi han har ansvaret for å foreta den første vurderingen av denne type meldinger. I ettertid er det avklart at HR-direktøren ikke fulgte opp saken fordi denne, på bakgrunn av innholdet i e-posten, anså seg selv som varslet på. HR-direktør ble bedt om å komme med sine vurderinger av e-postens innhold. Videre ble dekan bedt om vurderinger av et oppsummert, anonymisert, utdrag av de ulike forholdene som ble tatt opp i varselet. Varslers identitet var ikke på noe tidspunkt kjent for rektor eller stabssjef, og de var heller ikke i stand til å identifisere hvem denne var basert på innholdet i varselet.

Stabssjefen vurderte innholdet i det anonyme varselet opp mot svarene fra HR-direktør og dekan. Han anbefalte på bakgrunn av disse at det ikke foretas ytterligere særlige undersøkelser eller tiltak. Forholdene som tas opp var enten allerede kjent for universitetsledelsen, eller på andre måter fulgt opp. Det ble anbefalt å lukke saken, og at dialogen mellom universitetsledelsen og dekanen (fakultetet) fortsatte i det ordinære styringssporet.

4.2.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Vurderingene i dette avsnittet omhandler to forhold; Anonymisering av varsler og vurdering av habilitet.

Organisasjonsdirektørs vurdering er at det skriftlige varselet ble håndtert tilstrekkelig anonymisert ved at anonymisering ble foretatt av styreleder før oversendelse til rektor.

Det er gjort vurderinger av habilitet i administrasjonens oppfølging av saken.

Dersom rektor var omfattet av varselet direkte, hadde denne vært inhabil til å fatte avgjørelse i saken. Det ble det vurdert at han ikke var. Hadde det blitt konkludert motsatt, kunne stabsleder fortsatt ha undersøkt saken og gitt en anbefaling til styret. Fvl § 6 tredje ledd sier bare at man som direkte underordnet - ikke skal fatte avgjørelse når overordnet er inhabil.

For at inhabilitet skal inntre etter fvl. § 6, 2. ledd, må det foreligge «særegne forhold» hos tjenestemannen som er «egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet». Det må dermed gjøres en helhetlig og skjønnsmessig vurdering av om tjenestemannen bør kjennes inhabil. Formålet med habilitetsregelverket, er å sikre en forsvarlig saksbehandling, og inviterer til en konkret og samlet vurdering av tjenestemannens forhold for hver sak.

Vurderingene av habilitet er to-delt i denne saken. Det ene gjelder hva som har skjedd så langt i oppfølgingen av varselet, og hvem som var habile i dette. Det andre gjelder veien videre, og det arbeidet organisasjonsdirektør gjør ved sin gjennomgang.

Arbeidstilsynet beskriver det slik:

Før arbeidsgiver undersøker varselet, må arbeidsgiver vurdere hvem som skal involveres i behandlingen av varselet. Den eller de som skal undersøke og håndtere varselet, skal være habile. Dette betyr at det ikke skal være forhold eller omstendigheter som kan svekke tilliten til om de som undersøker og håndterer varselet, er upartiske og uten interesser i saken.

Dersom det er tvil om habiliteten, bør vedkommende ikke delta i undersøkelsen eller håndteringen av varslings saken.

Ansatte i universitetsadministrasjonen arbeider til daglig med forvaltningsoppgaver og gjør habilitetsvurderinger løpende i sitt arbeid. Det ble gjort habilitetsvurderinger også under håndteringen av det skriftlige varselet i februar, eksempelvis ved at HR – direktøren ikke tok ansvaret for undersøkelsene av det skriftlige varselet.

4.2.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Universitetet i Innlandet er et statlig forvaltningsorgan der forvaltningsloven gjelder. Habilitetsreglene i forvaltningsloven skal sikre at ansatte og andre som utfører arbeid på vegne av universitetet, ikke har bindinger som kan svekke tilliten til deres upartiskhet. Universitetets

gjeldende rutine er utarbeidet i samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, og er forankret i høgskolens hovedarbeidsmiljøutvalg, HAMU.

I INNs varslingsrutine er problemstillinger knyttet til habilitet ikke eksplisitt beskrevet, men det ligger implisitt i beskrivelsen av at arbeidet er omfattet av forvaltningsloven.

Organisasjonsdirektøren anbefaler at regelverket omkring habilitet, og hvordan dette skal behandles i varslingssaker, konkretiseres når retningslinjene og rutinene skal revideres.

Konkretiseringen bør omfatte behandlingen av varslingssaker på alle nivå. Styret og styremedlemmers status og rolle i varslingssaker bør omfattes av arbeidet.

Ved revisjon av retningslinjene bør det også klargjøres hvilken rolle tillitsvalgte og verneombud skal ha i varslingssaker.

Gjennom revisjonen av retningslinjene bør Universitetet etterse hvordan anonymisering av varsler og håndteringen av dette ivaretas på en god måte.

Det skal i det videre arbeidet ses på hvordan et behandlet og konkludert varsel følges opp, herunder rutiner for orientering til varsler. Dette arbeidet bør også innlemme rutiner for håndtering av undersøkelser av eventuelle nye forhold for kommer frem etter at varsler er konkludert.

5.0 Forhold

Varsleren har i det skriftlige varselet til styreleder fremmet ulike forhold under ulike overskrifter. I gjennomgangen av saken har det vært hensiktsmessig å holde på denne inndelingen, uavhengig av om disse overlapper i tematikk.

Organisasjonsdirektøren har i tillegg tatt med forhold som har kommet frem i media og i kommunikasjonen med varsler når dennes identitet ble kjent. Dette kommer frem under overskriften 'andre forhold' i kapittel 6.

5.1 Forhold 1

Forholdet som fra varsler listes som forhold1, er omtalt i kapittel 4. Dette omhandler behandlingen av varselet.

5.2 Forhold 2

Forhold 2 kan leses i sammenheng med forhold 7

Forholdet omhandlet arbeidet med og oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelser med bistand fra Bedriftshelsetjenesten, herunder behandlingen av en konkret rapport.

5.2.1 Hovedspørsmål

Organisasjonsdirektøren har undersøkt om forholdet er fulgt opp slik som forutsatt når varselet ble lukket.

5.2.2 Undersøkelser

Dekan og HR – direktør ble fremlagt dette forholdet i behandlingen av det skriftlige varselet til styreleder i februar 2026.

Organisasjonsdirektør ba, som et ledd i undersøkelsene og gjennomgangen av varselet fremsatt gjennom media, om oversendelse av en konkret omtalt rapport, og fikk den oversendt 17.06.26. Varsleren har også opprettholdt sin forespørsel om deling av rapporten gjennom sin rolle som verneombud, og fremsatt dette kravet i sin kommunikasjon med organisasjonsdirektør.

Rapporten har ikke blitt journalført i Universitetets sak/arkiv-system. Begrunnelsen som ble gitt for dette på denne tiden, var å redusere risiko for videre spredning uten tilstrekkelig ivaretagelse av personvern.

5.2.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Undersøkelsene viser at rapporten er behandlet og fulgt opp med de tillitsvalgte og de verneombudene som satt i sine roller i det tidsrommet hvor arbeidet pågikk. Rapporten har ikke vært tilgjengelig i sin helhet for evt nye personer som har gått inn i roller som tillitsvalgte eller verneombud i ettertid.

Det er gjennomført tiltak på bakgrunn av funnene i rapporten, og jobbet med de temaene som kom opp der. På bakgrunn av innholdet i varselet, kan det se ut til at varsleren ikke ser tiltakene som tilstrekkelige.

Gjennom mandatet gitt av rektor for å styrke kapasiteten ved fakultetet til å følge opp pågående og framtidige saker på en forsvarlig måte, skal organisasjonsdirektør vurdere om det er gjenstående oppfølgingsforpliktelser fra de prosessene som er nevnt (Arbeidstilsynet, Falck, ARK) – og gjennomgå hva som er fulgt opp, og hva som eventuelt gjenstår. Dette arbeidet er igangsatt, og er en del av oppfølgingen av fakultetet i overgang til ny dekan-tiltredelse.

5.2.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene under hører ikke til arbeidet med utbedring av varslingsrutiner, men organisasjonsdirektøren har valgt å legge anbefalingene inn denne rapporten for å sikre en helhet og sammenheng i oppfølgingsarbeidet.

En rapport fra Bedriftshelsetjenesten fra 2024 har ikke vært tilgjengelig for evt nye personer når disse har gått inn i roller som ledere, tillitsvalgte eller verneombud. Universitetet bør sikre at det etableres retningslinjer og rutiner for hvilke funksjoner og personer som skal ha tilgang til ulike typer rapporter. Det bør i dette arbeidet komme frem vurderinger knyttet til tilganger som ligger utenfor tidsperioder ansatte sitter i ulike roller.

Universitetet skal sikre at rapporter journalføres i hht gjeldende krav.

Universitetet bør også gjennomgå sine rutiner og retningslinjer for hvordan rapporter og andre kartlegginger skal behandles ved institusjonen, herunder hvilke rutiner institusjonen har for deling av dokumenter i Hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU), lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) og med tillitsvalgte. Det er også behov for å se på hvilke rutiner og retningslinjer institusjonen har for å informere overordnede ledere om rapporter som utarbeides.

5.3 Forhold 3

Forholdet omhandlet manglende informasjon om at ledelsen ved INN om at et institutt har vært uten instituttleder i 6 mnd.

5.3.1 Hovedspørsmål

Organisasjonsdirektøren har undersøkt om forholdet er fulgt opp slik som forutsatt når varselet ble lukket.

5.3.2 Undersøkelser

Forholdet ble presentert for dekan og HR - direktør i forbindelse med behandlingen av det skriftlige varselet til styreleder i februar, og forholdet ble lukket.

5.3.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Undersøkelsene viser at ledelsen ved INN, ved rektor, har vært orientert om situasjonen på instituttet, og at dekanens vurdering har vært at den operative driften har vært ivaretatt.

5.3.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene under hører ikke til arbeidet med utbedring av varslingsrutiner, men organisasjonsdirektøren har valgt å legge anbefalingene inn denne rapporten for å sikre en helhet og sammenheng i oppfølgingsarbeidet.

Organisasjonsdirektøren ser et behov for å gå gjennom hvilke rutiner universitetet har når ansatte i lederstillinger fratrer eller på annen måte er fraværende fra sin stilling for kortere eller lengre perioder og/eller i deler av sin stilling. Organisasjonsdirektøren mener at dette kan redusere risikoen for uklarheter knyttet til utøvelsen av rollen og bedre sikre at behovet for informasjon er ivaretatt.

5.4 Forhold 4

Forhold 4 kan leses i sammenheng med forhold 8.

Forholdet omhandlet forhold omkring arbeid med omstilling og hvordan dette kommuniseres.

5.4.1 Hovedspørsmål

Organisasjonsdirektøren har undersøkt om forholdet er fulgt opp slik som forutsatt når varselet ble lukket.

5.4.2 Undersøkelser

Dekan og HR – direktør ble forelagt dette forholdet i behandlingen av det skriftlige varselet i februar, og forholdet ble lukket.

5.4.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Organisasjonsdirektørens vurdering er at de økonomiske utfordringene og behov for å igangsette tiltak i perioden opplevdes, og fortsatt oppleves, forskjellig fra ulike parter. Dekan beskrev det som viktig og nødvendig å iverksette tiltak, mens varsleren stiller seg kritisk til både innholdet i – og måten tiltakene iverksettes på. Varsleren oppfatter det kommuniserte behovet for tiltak som en trussel om omstilling.

Medvirkning i endrings- og omstillingsarbeid er viktig både for å sikre gode beslutninger og for å ivareta de ansatte. Når arbeidstakere får innflytelse på prosesser som berører arbeidshverdagen, øker sjansen for at omstillingen blir vellykket: risiko, konsekvenser og praktiske utfordringer blir tidligere avdekket, tiltak blir bedre tilpasset, og tillit og motivasjon styrkes.

For statlige institusjoner følger dette ikke bare av god praksis, men av klare krav. Arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven stiller krav om informasjon og drøfting med de tillitsvalgte så tidlig som mulig, særlig ved omorganisering, nedbemanning, endring av arbeidsoppgaver eller arbeidssted. Hovedavtalen i staten gir rammer for medbestemmelse, og pålegger arbeidsgiver å involvere de ansattes representanter i planlegging, utredning og gjennomføring av en evt omstilling.

I situasjonen fakultetet har stått i, ser det ut til at samarbeidsklimaet samlet ikke har bidratt til at endringsarbeidet har kunnet foregå som ønsket.

5.4.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene under hører ikke til arbeidet med utbedring av varslingsrutiner, men organisasjonsdirektøren har valgt å legge anbefalingene inn denne rapporten for å sikre en helhet og sammenheng i oppfølgingsarbeidet.

Universitetet har prosesser for å arbeide med kommende års budsjett. I tider med store omstillingsbehov er det spesielt viktig å sikre god medvirkning i disse prosessene.

HR-direktøren har tidligere tatt initiativ til et fysisk opplæringsseminar i samarbeid med de hovedtillitsvalgte. Slike seminarer kan føre til mer åpenhet, mer kjennskap, transparens og trygghet i rolleutøvelser både som leder, tillitsvalgt og vernetjeneste.

Det er et særskilt behov for å sikre god innføring i arbeidet med plan- og budsjettprosesser ved universitetet. Organisasjonsdirektør anbefaler at denne innføringen inngår i et årshjul for opplæring som utvikles sammen med hovedtillitsvalgte.

5.5 Forhold 5

Forholdet handler om hvilke kriterier som rettmessig skal kunne benyttes i en evt nedbemanningsprosess.

5.5.1 Hovedspørsmål

Organisasjonsdirektøren har undersøkt om forholdet er fulgt opp slik som forutsatt når varselet ble lukket.

5.5.2 Undersøkelser

Dekan og HR – direktør ble forelagt dette forholdet i behandlingen av det skriftlige varselet i februar.

HR-direktøren hadde kommunikasjon med varsler om denne saken på epost 02.02.26. I e-posten bekrefter HR-direktøren at det ikke er besluttet omstillings-/nedbemanning på

fakultetet, og at det ikke er besluttet noen omstilling utover det arbeidet alle fakulteter må gjøre for å tilpasse seg de økonomiske rammene som følger av budsjett og ny finansieringsmodell. HR-direktøren bekrefter også at dersom det skulle bli aktuelt med omstillingstiltak som berører ansatte ut over justeringer som ligger innenfor fakultetsledelsens myndighet, skal slike beslutninger følge de bestemmelser for omstilling som er besluttet av rektor. Herunder involvering av aktuelle miljøer, og medbestemmelse på fakultet og IDF nivå.

5.5.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Forholdet som er fremmet i varselet er besvart av Dekan og HR – direktør i behandlingen av det skriftlige varselet til styreleder. HR – direktøren har også tidligere gitt sitt svar til varslere, da i rollen som tillitsvalgt ved ALB i februar 2026.

5.5.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene under hører ikke til arbeidet med utbedring av varslingsrutiner, men organisasjonsdirektøren har valgt å legge anbefalingene inn denne rapporten for å sikre en helhet og sammenheng i oppfølgingsarbeidet.

Universitetet i Innlandet har gjennom 2025 og 2026 stått i omstilling, og institusjonen har gjort seg ulike erfaringer gjennom året både knyttet til opplærings- og kommunikasjon/informasjonsbehov, rolleutøvelse og behov for støtte, samt behov for gode arenaer for å sikre medvirkning. Organisasjonsdirektøren anbefaler at det avsettes tid til å samle erfaringer fra omstillingsarbeidet som er gjort, slik at institusjonen kan ivareta kommende omstillingsarbeid på en god måte.

5.6 Forhold 6

Forhold 6 kan leses i sammenheng med forhold 1

Forholdet handler om at HR-direktør på direkte spørsmål fra HVO bekreftet at han ikke anså dennes deling av informasjon som et varsel, og at det å ikke tolke en slik tilbakemelding som et varsel, er å anse som gjengjeldelse.

5.6.1 Hovedspørsmål

Organisasjonsdirektøren har undersøkt om forholdet er fulgt opp slik som forutsatt når varselet ble lukket.

5.6.2 Undersøkelser

I organisasjonsdirektørens samtale med varsleren, sier han at: *‘Han nå er kjent med at manglende kategorisering av informasjon som et varsel i seg selv ikke kan ansees som en gjengjeldelse, kun sviktende håndtering.’* Han legger til at: *han uavhengig av dette frykter gjengjeldelse, og han mener at folk har frykt for å stå frem’*

Ved behandlingen av det skriftlige varselet i februar, ble HR-direktøren forelagt forholdet.

Varsler beskriver i sin kommunikasjon med organisasjonsdirektør at enkelte har frykt for å stå frem. Han sier han har navn på flere som mener at noen har trakassert dem, og mener denne oppførselen ikke harmonerer med det å kunne si ifra.

For organisasjonsdirektøren har det ikke vært mulig å finne konkrete eksempler på gjengjeldelse.

Varsleren har både i varselet til styreleder i februar 2026 og gjennom ulike medieoppslag sagt at han frykter gjengjeldelse. I Østlendingens oppslag 6.7.26, skriver journalisten at: *‘Jeg er bekymret for gjengjeldelse. Det er flere ansatte som har opplevd å bli utsatt for gjengjeldelse tidligere, hevder xxx’*. Varsleren fremsetter og gjentar påstander om frykt for gjengjeldelse. Dette er påstander som må håndteres, og som er alvorlige.

Organisasjonsdirektør ba i august 2026 i et oppfølgingsmøte med varsleren om å få konkrete eksempler på dette. Varsleren hevder at institusjonen skal ha trådt feil i tidligere saker, og at varsleren basert på dette, frykter at det samme skal kunne skje igjen. Varsleren mener at sakens natur i seg selv; som handler om ikke fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, gjør at varsleren frykter gjengjeldelse.

5.6.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Gjennomgangen av saken viser at partene har hatt ulike forståelse av om forholdet som ble muntlig kommunisert i desember og januar skulle kategoriseres som et varsel. Dette kan være en forklaring på de ulike forventningene til den videre behandlingen av saken.

Under dette forholdet trekkes det frem påstander om eksempler på gjengjeldelse. Varsler mener at det er flere ansatte som har opplevd å bli utsatt for gjengjeldelse tidligere. For å kunne undersøke dette forholdet, må påstandene konkretiseres slik at vurdering og tiltak gjøres mulig. Organisasjonsdirektøren tok kontakt med varsleren om dette. Fra organisasjonsdirektørens ståsted ser det ut til at manglende tillitt mellom de ulike partene over tid, har skapt et dårlig samarbeidsklima, og at begrepet gjengjeldelse for varsleren handler om liten tro på at forholdene vil endre seg.

5.6.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene tilknyttet dette forholdet, må sees i sammenheng med Forhold 1.

Universitetets varslingsrutiner beskriver hvordan varsler skal følges opp. Rutinene skal gjennomgås og utbedres, og om det bør etableres et standard malverk for registrering av muntlige varsler, hvor eventuelle behov for konkretiseringer for å kunne ettergå forhold må innlemmes.

5.7 Forhold 7

Forhold 7 kan leses i sammenheng med forhold 2

Forholdet handler om hvorvidt til enhver tids sittende verneombud skal ha tilgang til alle dokumenter tilknyttet saker som tidligere har pågått. Varsler stiller også spørsmål om dokumentasjonsplikt.

5.7.1 Hovedspørsmål

Organisasjonsdirektøren har undersøkt om forholdet er fulgt opp slik som forutsatt når varselet ble lukket.

5.7.2 Undersøkelser

Dekan og HR – direktør ble forelagt dette forholdet i behandlingen av det skriftlige varselet i

februar.

I hht aml. § 6-2 nr. 5 skal Verneombudet gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.

Varsleren mener at institusjonen har brutt bestemmelsene om å dele rapporter med vernetjenesten. Varsleren mener også at universitetet har brutt arkivlovens § 5 om arkivplikt ved å ikke journalføre rapporten. Arkivloven beskriver at statlige organ skal forvalte dokumentasjon som blir til som ledd i virksomheten som arkiv. Dokumentasjonen skal sikres slik at informasjon ikke går tapt, og forvaltes på en forsvarlig måte.

I oppfølgingen av dette forholdet har det kommet frem at det skulle bli innkalt til et møte for gjennomgang av rapporten i samråd med HVO, men at dette måtte utsettes.

Det ble den 28.08.26 innkalt til et møte der organisasjonsdirektør sammen med HR- avdelingen, HVO og vernetjenesten ved fakultetet gikk gjennom den omtalte rapporten fra 2024. Rapporten ble tilgjengeliggjort for gjennomlesing i møtet.

5.7.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Undersøkelsene i saken viser at det ble tatt særskilte hensyn i behandlingen av rapporten på den tiden denne kom. Rapporten inneholder anonyme påstander rettet mot enkeltperson. Organisasjonsdirektøren har lest rapporten, og ser at de anonyme påstandene rettet mot enkeltperson er vanskelige å kunne ettergå, og vil medføre rett og plikt til kontradiksjon. Det ser derfor ut som at hensynet til enkeltperson har vært den avgjørende begrunnelsen for at vernetjenesten på den tiden sammen med dekan ble enige om å dele innholdet i rapporten på en oppsummerende måte, og ikke i sin helhet.

Universitetet skal skjerme arkivverdige dokumenter på en slik måte at personvern blir ivaretatt.

5.7.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene under hører ikke til arbeidet med utbedring av varslingsrutiner, men organisasjonsdirektøren har valgt å legge anbefalingene inn denne rapporten for å sikre en helhet og sammenheng i oppfølgingsarbeidet.

Organisasjonsdirektør har anbefalt at rapporten deles med sittende verneombud, der det i forkant vurderes hvilke deler av dokumentet som sladdes av personvern hensyn. Dette gjøres etter at ansatte som er identifiserbare i rapporten blir informert. Denne anbefalingen er iverksatt 28.08.26 i påvente av utvikling av retningslinjer og rutiner for hvem som til enhver tid skal ha tilgang til rapporter i kraft av sin rolle (se anbefalinger under forhold 2)

Universitetet skal sikre at rapporten journalføres i hht gjeldende krav.

5.8 Forhold 8

Forhold 8 kan leses i sammenheng med forhold 4

Forholdet omhandlet forhold omkring arbeid med omstilling, og er sammensatt. Varsler mener at måten det arbeides på utgjør en trussel for det psykososiale arbeidsmiljøet, og hevder å ha en

velbegrunnet frykt for gjengjeldelse.

5.8.1 Hovedspørsmål

Organisasjonsdirektøren har undersøkt om forholdet er fulgt opp slik som forutsatt når varselet ble lukket.

5.8.2 Undersøkelser

Dekanen og HR-direktør ble forelagt forholdet i behandlingen av det skriftlige varselet i februar.

HR – direktøren understreker i denne gjennomgangen at han stiller seg svært undrende til den siste setningen hvor det uttrykkes "velbegrunnet bekymring for represalier fra HR, og skriver at: *‘Dersom styreleder ønsker utdyping av noen av punktene ovenfor er jeg selvsagt til disposisjon for dette’*.

I organisasjonsdirektørens møte med varsleren, legger han til at det var godt kjent at arbeidsforholdene var krevende på ett av instituttene og at han vurderte å stenge ned arbeidet dersom situasjonen ikke bedret seg. Han sier at HVO snakket ham vekk fra dette fordi det ville gå ut over studentene, og han vurderte i etterkant at det kanskje var fornuftig.

Organisasjonsdirektør har i sine undersøkelser ikke avdekket konkrete eksempler på gjengjeldelse.

5.8.3 Organisasjonsdirektørens vurdering

Forholdet som fremmes er sammensatt. Organisasjonsdirektørens vurdering er at de økonomiske utfordringene og behov for å igangsette tiltak i perioden opplevdes, og fortsatt oppleves, forskjellig fra ulike parter. Dekan beskrev det som viktig og nødvendig å iverksette tiltak, mens varsleren stiller seg kritisk til både innholdet i – og måten tiltakene iverksettes på. Varsleren oppfatter det kommuniserte behovet for tiltak som en trussel om omstilling.

5.8.4 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene under hører ikke til arbeidet med utbedring av varslingsrutiner, men organisasjonsdirektøren har valgt å legge anbefalingene inn denne rapporten for å sikre en helhet og sammenheng i oppfølgingsarbeidet.

Se anbefalingene under forhold 4:

Det er et særskilt behov for å sikre god innføring i arbeidet med plan- og budsjettprosesser ved universitetet. Organisasjonsdirektør anbefaler at denne innføringen inngår i et årshjul for opplæring som utvikles sammen med hovedtillitsvalgte.

Som beskrevet under Forhold 2 har organisasjonsdirektør, gjennom mandatet gitt av rektor, fått i oppgave å vurdere om det er gjenstående oppfølgingsforpliktelser fra ulike prosessene knyttet til arbeidsmiljø. Dette arbeidet er igangsatt, og vil bli en del av oppfølgingen av fakultetet i overgang til ny dekantiltredelse. Det skal vurderes om det skal gjøres en ny ROS-analyse på det psykososiale arbeidsmiljøet ved fakultetet.

6.0 Andre forhold

Varsleren har i møte med organisasjonsdirektør bedt om at det skriftlige varselet til styreleder i februar skal legges til grunn for oppfølging av saken. Forholdene under må derfor ansees som nye forhold, da disse ikke fremkom i det skriftlige varselet.

Varsleren har i sitt varsel til styreleder ikke fremmet det som fremkom gjennom media at han mener at: *'Arbeidsgiver skal ha reist tvil om-, eller kontaktet lege i forbindelse med sykemelding'*. Denne uttalelsen gjennom media har allikevel påvirket organisasjonen og fremstår som en påstand som bør undersøkes.

6.1 Hovedspørsmål

Varsleren sier i sitt møte med organisasjonsdirektør at: *'Universitetet gjennom anonyme kilder i Khrono har fått informasjon om at HR-avdelingen ved flere anledninger har hatt intensjon om eller faktisk har tatt kontakt med leger for å diskutere ansattes diagnose'*. Varsleren mener at *'Universitetets tilfang av informasjon om dette bør lede til en gjennomgang da han mener alvorlighetsgraden av det som har kommet frem er høy samt at ansatte har beskrevet dette som trakassering og skremmende'*.

6.1.1 Undersøkelser

Organisasjonsdirektøren har undersøkt dette forholdet. Situasjonene det refereres til, var i en kontekst med oppfølging av arbeidstidsordning og behov for å omdisponere ressurser ved et institutt. Situasjonen tilspisset seg da medarbeidere fikk fravær samtidig som omdisponeringene skulle iverksettes.

Ledelsen ved fakultetet hadde møter med HR – avdelingen i perioden for å diskutere om omdisponeringen var saklig. Situasjonen ble ikke løst, og arbeidsgiver lyktes ikke med å komme i dialog med de aktuelle ansatte før etter en lengre periode. I perioden uten dialog med de ansatte, forsøkte arbeidsgiver å få kontakt med lege. Arbeidsgiver har i dette ikke snakket med lege, kun beskrevet arbeidsgivers situasjon til legekontoret som formidlet dette til rette vedkommende.

Organisasjonsdirektøren har fått stadfestet at HR-avdelingen mener dette er uvanlig praksis og noe man ikke ønsker å gjøre. Situasjonen med manglende dialog var begrunnelsen for at det var vurdert om rett på dette tidspunktet. HR-avdelingen understreker at slike situasjoner krever oppfølging. Behovet for ressurser til å håndtere dette oppfølgingsarbeidet ble undervurdert i en periode med fravær i ledelsen.

Organisasjonsdirektør har funnet at henvendelse til lege handlet om å formidle arbeidsgivers situasjon med behov for omdisponering av ressurser, og ikke med formål om å diskutere noens personlige forhold eller diagnose.

6.1.2 Organisasjonsdirektørens vurdering

Organisasjonsdirektørens vurdering av denne saken, er at det som har skjedd har bidratt til å skape mistillit mellom partene og gjennom dette et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Oppfølging av fravær blant ansatte krever avsatte ressurser og organisasjonsdirektørens synes å se at dette ble undervurdert i en periode der det samtidig var midlertidige ordninger i ledelsen.

6.1.3 Organisasjonsdirektørens anbefaling

Anbefalingene under hører ikke til arbeidet med utbedring av varslingsrutiner, men organisasjonsdirektøren har valgt å legge anbefalingene inn denne rapporten for å sikre en helhet og sammenheng i oppfølgingsarbeidet.

Fra organisasjonsdirektørens ståsted ser det ut til at det i det videre arbeidet bør vurderes å gå gjennom den enkelte involverte parts opplevelse av dette særskilte forholdet.

Organisasjonsdirektøren anbefaler at tiltak for eventuell individuell oppfølging av dette planlegges sammen med bedriftshelsetjenesten.

8.0 Beskrivelse av metode, tidsrom og kilder

Gjennomgangen av varslingssaken omfatter saksbehandlingen og håndteringen av saken varslers meldte skriftlig til styreleder ved Universitetet i februar 2026.

Nye forhold, som ikke tidligere er behandlet, er beskrevet i kapittel 6 med overskriften 'Andre forhold'.

Organisasjonsdirektøren har i perioden, fra siste halvdel av juni til september 2026, innhentet og systematisk gjennomgått relevant dokumentasjon (varsel, korrespondanse, møtereferater, vurderinger, vedtak m.m.), vurdert om saken var tilstrekkelig opplyst og om behandlingen var i tråd med lover, forskrifter og interne rutiner for varslings og håndtering.

Organisasjonsdirektør har i samme periode hatt kommunikasjon med involverte parter. Personer som var involvert i den opprinnelige håndteringen av saken, har ikke vurdert egen håndtering. Kilder og kommunikasjon i saken er arkivert i Universitetets sak- arkivsystem (P360) etter gjeldende rutiner.

Rapporten er utformet slik at personvern og taushetsplikt ivaretas, herunder ved anonymisering der dette er mulig.

Berørte parter som omtales med konkrete påstander om egen rolle, beslutninger eller adferd, har fått relevante beskrivelser seg forelagt for uttalelsene før rapporten ble ferdigstilt.

9.0 Samlet anbefaling for videre arbeid

I januar 2026 ble regelverket om psykososialt arbeidsmiljø endret. Endringene innebærer ingen nye krav til arbeidsgivere, men presiserer og tydeliggjør allerede gjeldende krav.

Arbeidsmiljøloven § 4-3 presiserer at kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsgiveren skal kartlegge psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse, sikkerhet eller velferd.

Universitetet bør sikre gode diskusjoner om hvordan partene skal sikre et godt arbeid med dette videre. Det er gjort analyser på overordnet nivå, men det er viktig at dette arbeidet videreføres på andre nivå i institusjonen.

Arbeidsmiljølovens kapittel 2 beskriver rettigheter og plikter knyttet til varslings.

I saken denne rapporten omhandler, mener varslers at oppfølgingen av det psykososiale arbeidsmiljøet ved fakultetet ikke var tilstrekkelig. Arbeidsgiver mente at det pågikk arbeid og at tiltak var iverksatt. Gjennomgangen viser at det er uenighet mellom varslers og arbeidsgiver om hvorvidt arbeidsgiver ivaretok sin aktivitetsplikt.

Varselet som ble fremmet i februar er lukket, men etter organisasjonsdirektørens vurdering er det fortsatt behov for å gjenopprette tillit og for å iverksette tiltak der man nå identifiserer mangler eller 'rest-risiko' på fakultetet.

Institusjonen bør ha en kontinuerlig dialog gjennom sitt Hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU), for å følge med på balansen mellom saker det arbeides med kontinuerlig i verneinjen, - og hvilke saker som fremmes gjennom varslingskanalen. Det er viktig at saker løses så raskt som mulig, og at en rettsliggjøring av arbeidsmiljø-feltet ikke medfører at ansatte hever sin terskel for å melde fra om sine bekymringer. Organisasjonsdirektør mener det er viktig at institusjonen diskuterer hvilke typer saker som skal behandles i henholdsvis verneinjen, tillitsvalgtapparatet og hva som hører til i varslingskanalen.

Klare rutiner for kanalvalg kan bidra til riktig saksbehandling, bedre ivaretagelse av involverte parter og redusert risiko for at alvorlige forhold ikke fanges opp eller behandles på riktig nivå. For å bygge tillit er det også viktig å beskrive hvordan informasjonen og rapporter fra ulike fora og nivå skal bringes videre i institusjonen.

Organisasjonsdirektøren anbefaler oppsummert at Universitetet i sin revisjon av Varslingssystemet:

- Vurderer om varslingsrutinene, retningslinjene og varslingskanalen er oppdaterte og i tilstrekkelig grad tar høyde for de psykososiale arbeidsmiljøet.
- Sikrer opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte i de nye reglene om psykososialt arbeidsmiljø og hva dette innebærer.
- Videreutvikler informasjonen om varslingsrutiner og sikre opplæring i bruken av varslingskanalen. Diskuterer og tydeliggjør forskjellen mellom personalsaker og varslingsaker, selv om dette kan være glidende overganger.
- Sikrer at ledere gis god støtte i oppfølgingen av varslingsaker.

10.0 Vedlegg

Vedlegg: Mandat organisasjonsdirektør

Vedlegg: INNs varslingsrutine

Mandat

Oppdrag: Styrking av kapasitet til oppfølging ved Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB), samt gjennomgang av saksbehandling i en varslingsak

Fra: Rektor (oppdragsgiver)

Til: Organisasjonsdirektør (oppdragsansvarlig)

Dato: 10.07.2026

Saksreferanse: (P360-saksnr.)

Bakgrunn

ALB har de senere årene vært gjenstand for flere arbeidsmiljø- og oppfølgingsprosesser. Som kunnskaps- og forståelsesgrunnlag for dette oppdraget legges følgende til grunn:

- Arbeidstilsynets tilsyn og rapport om arbeidsmiljø, sommeren 2024 (avsluttet/lukket)
 - Herunder fakultetets besvarelse/planer for oppfølging
- Arbeidsmiljøundersøkelse gjennomført av Falck, med rapport våren 2024
 - Herunder vurderinger/planer for oppfølging
- ARK-undersøkelse i INNs regi høsten 2024 med oppfølging våren 2025
- Varslingsak (Sak: 26/04574)

Fakultetet står samtidig overfor en større utskiftning i egen ledergruppe. Ny dekan er tilsatt fra oktober 2026, to institutter har konstituerte instituttledere fra sommeren 2026 og begge prodekanene er tilsatt midlertidig.

Det er identifisert behov for å (i) styrke kapasiteten til å følge opp pågående og framtidige saker på en forsvarlig måte, og (ii) gjennomgå saksbehandlingen i den nevnte varslingsaken for å sikre læring, kvalitet og etterlevelse av regelverk og interne rutiner. Saken har vært omtalt offentlig, noe som forsterker behovet for at gjennomgangen er uavhengig, etterprøvbare og ivaretar de berørtes rettigheter.

På denne bakgrunn gis organisasjonsdirektør et todelt mandat. Deloppdragene er selvstendige: framdrift i deloppdrag 1 er ikke betinget av utfallet av deloppdrag 2.

Deloppdrag 1 – Styrking av kapasitet til oppfølging

Formål: Sikre at fakultetet, og særlig den nye ledergruppen, har tilstrekkelig og forsvarlig kapasitet og kompetanse til å følge opp daglig drift og utvikling av fakultetet og særlig forhold knyttet til arbeidsmiljø, HR og personalforhold, og at behandling skjer i tråd med gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer.

Organisasjonsdirektør skal:

1. Vurdere om det er gjenstående oppfølgingsforpliktelser fra de prosessene som er nevnt i punkt 1 (Arbeidstilsynet, Falck, ARK) - hva som er fulgt opp, og hva som eventuelt gjenstår.
2. Gjennomgå relevante arbeidsprosesser og styrke den nye ledergruppens kapasitet til å bære disse oppgavene videre.
3. Identifisere flaskehalser, risiko og områder med særlige kapasitetsutfordringer.

4. Vurdere behov for opplæring, veiledning og støtte til ledere og nøkkelpersoner.
5. Foreslå konkrete tiltak for å styrke kapasiteten, herunder hvordan sentral HR-/arbeidsmiljøstøtte kan understøtte fakultetet.
6. Utarbeide en plan som samler iverksatte og planlagte tiltak, med ansvar og tidsfrister.
7. Gjøre en vurdering av gjenværende risiko og eventuelle behov for ytterligere beslutninger fra rektor.

Leveranse: Notat til rektor innen 1.oktober, med tiltak, ansvar, tidslinje og restrisiko.

Deloppdrag 2 – Gjennomgang av saksbehandlingen i varslings saken

Formål:

Å gjennomføre en helhetlig og uavhengig gjennomgang av varslings saken (Sak: 26/04574), for å vurdere om saksbehandling, vurderinger og konklusjoner har vært i tråd med gjeldende regelverk, interne rutiner for varslings og god forvaltningsskikk – og for å identifisere forbedringspunkter og sikre læring.

2.1 Omfang og avgrensning

Gjennomgangen omfatter saksbehandlingen og håndteringen av saken varsler meldte i desember 2025.

- **Tidligere behandlede forhold** inngår som grunnlag for gjennomgangen.
- **For nye forhold** som måtte fremkomme, og som ikke var en del av det avsluttede varslings saken, vurderes det separat om de utløser en egen håndtering (jf. arbeidsgivers aktivitets- og undersøkelsesplikt), med selvstendig prosess og kontradiksjon. Det skal fremgå hvilke forhold som eventuelt er vurdert som nye.

2.2 Organisasjonsdirektør skal

1. Innhente og systematisk gjennomgå relevant dokumentasjon (varsel, korrespondanse, møtereferater, vurderinger, vedtak m.m.).
2. Vurdere om saken var tilstrekkelig opplyst, og om behandlingen var i tråd med lover, forskrifter og interne rutiner for varslings og håndtering.
3. Vurdere kommunikasjonen med involverte parter.
4. Peke på eventuelle svakheter, avvik eller forbedringsområder i prosess, rutiner, organisering eller praksis.
5. Foreslå konkrete tiltak for å styrke rutiner, organisering og kompetanse i håndtering av varslings saker.

2.3 Gjennomføring

Gjennomgangen utføres av organisasjonsdirektør. Personer som var involvert i den opprinnelige håndteringen av saken, skal ikke vurdere egen håndtering. Det kan hentes inn ekstern bistand/kvalitetssikring for de delene der intern uavhengighet er begrenset.

- **Dokumentasjon:** Det føres oversikt over hvilke kilder som er gjennomgått og hvilke vurderinger som er gjort. Materiale arkiveres i (P360) etter gjeldende rutiner.

- **Taushetsplikt og personvern:** Opplysninger behandles fortrolig og deles kun med dem som har tjenstlig behov. Rapporten utformes slik at personvern og taushetsplikt ivaretas, herunder ved anonymisering der det er mulig.
- **Konfidensialitet:** Foreløpige vurderinger og konklusjoner kommuniseres ikke til partene før gjennomgang og kontradiksjon er gjennomført.
- **Kontradiksjon:** Berørte parter som omtales med konkrete påstander om egen rolle, beslutninger eller adferd, får relevante beskrivelser forelagt for uttalelse før rapporten ferdigstilles. Innspill skal gjenspeiles i rapporten.

2.4 Medvirkning og informasjon

Tillitsvalgte og vernetjeneste på fakultet (ALB) og institusjonsnivå informeres om oppdraget på egnet måte og innenfor rammene av taushetsplikten. Dersom bedriftshelsetjenesten (Falck) involveres, klargjøres rollen eksplisitt.

2.5 Leveranse

Innen 1.oktober 2026 utarbeides det en skriftlig rapport til rektor som oppsummerer funn og vurderinger og gir anbefalinger til forbedringstiltak, utformet slik at personvern og taushetsplikt ivaretas.

3. Fullmakter

Organisasjonsdirektør gis fullmakt til å innhente nødvendig informasjon og dokumentasjon fra relevante enheter, innenfor rammene av gjeldende lovverk og interne retningslinjer.

4. Rapportering og oppfølging

Rektor forelegges endelig rapport. Styret gis en orientering.

Varslingsrutine for Høgskolen i Innlandet

1. Formål

Rutinen skal legge grunnlaget for at kritikkverdige forhold rettes opp og forebygges. Den skal gi studenter, ansatte og innleide veiledning i hvordan de skal gå frem ved varsling, og trygghet for at de kan følge en akseptert fremgangsmåte uten frykt for gjengjeldelse. Rutinen skal fremme åpenhet og bidra til å styrke ytringsfriheten, og høgskolen oppfordrer studenter, ansatte og innleide til å si ifra om forhold de mener er kritikkverdige.

2. Virkeområde

Rutinen omfatter studenter, ansatte og innleide arbeidstakere ved HINN.

3. Styrende dokumenter

- [Arbeidsmiljøloven, særskilt kapittel 2A.](#)

4. Ansvar og forankring

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap 2 A – varsling. Rutinene er utarbeidet i samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, og er forankret i høgskolens hovedarbeidsmiljøutvalg.

5. Beskrivelse

1.	Om varsling
Hvem kan varsle?	Arbeidstaker (aml 1-8 (1)) og innleid arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Dette omfatter også lærlinger og deltakere i arbeidsmarkedstiltak. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier. HINNs varslingsrutine omfatter studenter. Se punkt 7 i denne rutinen angående varsel fra eksterne personer.
Hva er å varsle?	Den mest brukte definisjonen av hva som er <i>varsling</i> er når en arbeidstaker har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige forhold) på arbeidsplassen, og varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (se definisjonen av «kritikkverdige forhold» nedenfor). Begrepet <i>varsling</i> omfatter ikke saker hvor ansatte melder fra om forhold som kun angår eget arbeidsforhold dersom det ikke omfattes av andre ledd i forskriften (aml §A-1 (3)), se også definisjonen av «kritikkverdige forhold». Eksempler på forhold som ikke regnes som varsling kan være «<i>misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, personalkonflikter, faglig uenighet og personlige avtaleforhold, forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdig ut fra egen politisk eller etisk overbevisning, moralske ytringer eller</i>

	<i>ytringer om generell misnøye på arbeidsplassen. Ofte kan det være faglig og skjønnsmessig uenighet om det foreligger brudd på rettsregler eller ikke. En sak som for eksempel starter som en faglig uenighet, kan vise seg å dreie seg om et kritikkverdig forhold» (fra Arbeidstilsynets svartjeneste, arkivsak 17/05120-13).</i> I enkelte tilfeller kan det være tvil om en melding skal defineres som en varsling. Arbeidsgivers representant som mottar en slik melding skal undersøke om meldingen er en varsling etter arbeidsmiljøloven jf. aml § 2 A-1 (2) og denne rutinen. Dersom den som mottar meldingen er i tvil om den skal defineres som varsling skal saken legges fram for HR-direktør som tar beslutning om meldingen er en varsling eller ikke. De samme fristene for tilbakemelding til den som melder og for å sette igang undersøkelse gjelder som ved varsling, se kapittel 5. I følge aml § 2 A-2 (4) er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med reglene etter §§ 2 A-1 og 2 A-2.
Hva menes med kritikkverdige forhold ?	Med kritikkverdige forhold menes mislighold av lovbestemte påbud eller forbud, brudd med virksomhetens etiske retningslinjer og etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Det kan ikke lages en uttømmende liste over hva det kan varsles om men eksemplene nevnt i aml §2A-1 (2) er: • Fare for liv eller helse • Fare for klima eller miljø • Korrupsjon eller annen økonomisk kiminalitet • Myndighetsmisbruk • Uforsvarlig arbeidsmiljø • Brudd på personopplysningssikkerheten.
2.	Når kan du varsle internt og eksternt?
Betingelser for intern og ekstern varsling	Det kan alltid varsles <i>internt</i> i samsvar med denne rutinen og i samsvar med eventuell varslingsplikt. Det kan også alltid varsles til offentlig tilsynsmyndighet eller til annen offentlig myndighet. Du kan varsle eksternt til media eller offentligheten forøvrig dersom: • Du er i aktsom god tro om innholdet i varslet • Varslet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse • Du først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. (aml §2 A-2)
3.	Ulike måter å varsle på
Framgangsmåter	Det er den enkelte som avgjør hvordan man vil varsle. Du kan varsle muntlig eller skriftlig, for eksempel pr. telefon, epost, brev eller direkte henvendelser. Du kan også varsle via høgskolens <i>Si ifra-ordning</i> for ansatte og for studenter. Se HINNs nettsider. Det oppfordres til å varsle åpent, men du kan varsle anonymt, dvs at mottaker ikke kjenner identiteten til den som varsler. Slik varsling vil det imidlertid være vanskelig å følge opp på en tilfredsstillende måte

	ettersom en ikke kan følge opp med ytterligere spørsmål til varsleren. Ved anonym varsling må du være spesielt nøye med å kontrollere at påstander om faktiske forhold er riktige.
Hvem varsler du til ved intern varsling?	Du oppfordres til å varsle til nærmeste leder eller til ledere høyere opp i linjen, men kan også varsle internt til ledelsen via tillitsvalgte, verneombud eller advokat (aml §2A-2 (1))
Hva bør en varsling inneholde?	Det kan ikke settes formelle krav til innholdet i en varsling. Det er en fordel at varslingen inneholder: • Fullt navn (men varsler kan være anonym, se ovenfor) • Varslerens organisatoriske tilhørighet • Dato for rapporteringen • Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen av det kritikkverdige • Konkret hva som er observert • Sted for handlingen • Vitner • Eventuelt kjennskap til tidligere saker som har betydning for denne.
4.	Plikt til å varsle
Når har jeg plikt til å varsle?	Du har plikt til straks å varsle arbeidsgiver, verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om: • Feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse om du ikke selv kan rette på forholdene, jfr. aml § 2.3.2.b • Trakassering (mobbing) og diskriminering på arbeidsplassen, jfr. aml § 2.3.2.d • Arbeidstakere som blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet. Jfr. aml § 2.3.2.e. • Forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade Jfr. «Etiske retningslinjer for statstjenestemenn, pkt. 2.2».
Har jeg en særskilt varslingsplikt som verneombud?	Verneombudet har en særskilt varslingsplikt. Blir verneombudet kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til de berørte arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver, jfr. Aml § 6-2 (3) Hvis arbeidsgiver ikke gjør noe med de kritikkverdige forholdene innen rimelig tid, skal verneombudet underrette arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet, jfr. aml § 6-2 (3)
5.	Behandling av varslingssaker

Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingssaker?	• Alle henvendelser skal tas alvorlig • Varslers identitet er en fortrolig opplysning • Alle henvendelser skal behandles uten ugrunnet opphold • Anonyme varsler skal behandles • Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder • Valg av varslingsmåte skal ikke ha betydning for hvordan varslingen håndteres • Varslingssaken skal behandles konfidensielt • Det skal kunne varsles uten frykt for konsekvenser, arbeidsgiver skal sørge for at varsleren har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og om nødvendig sette inn tiltak for å forebygge gjengjeldelse. Dette gjelder også studenter og andre som varsler (aml §2A-3)
Hvilke frister gjelder for behandling av varslingssaker?	• Varsleren skal få tilbakemelding innen en uke om at varselet er mottatt. • Arbeidsgiver plikter å sette igang nærmere undersøkelser snarest mulig; og senest innen en uke etter at varselet er mottatt. • Dersom undersøkelsene viser at tiltak er påkrevet skal tiltak settes igang snarest mulig og senest en uke etter at undersøkelsen er fullført.
Hva gjør du hvis du mottar et muntlig varsel	Dersom du mottar et muntlig varsel skal du notere: • Hvem som varsler og når det varsles • Konkret hva det varsles om, tidsrom, sted, ev. dato og klokkeslett • Vitner • Andre relevante forhold Varsalet sendes via si ifra-ordningen (se HINNs nettsider) kategorisert som «rød» melding. Alle «røde» meldinger via si ifra-ordningen går til HR-direktør.
Hvordan registreres mottatte varsler?	• Høgskolen skal journalføre mottatte varsler i P-360. Varselet skal tilgangsbegrenses til den/de som har et absolutt behov for tilgang til varselet. Varsel av kritikkverdige forhold vil normalt unntas fra offentlighet, men dette må vurderes i det enkelte tilfelle ut fra aktuelle lovhjemler. • Den som varsler skal ha en bekreftelse på at varselet er mottatt, og at videre oppfølging blir vurdert. For øvrig vil spørsmål om innsyn være regulert i bl.a. offentlighetsloven, forvaltningsloven, personopplysningsloven mm. • Et varsel skal først gå til HR-direktøren, eller den han har bemyndiget til å være hovedansvarlig for høgskolens «si ifra-ordning». Rektor skal ha kopi av alle varslingssaker. Hovedverneombudet skal orienteres om at det foreligger en varslings.
Hvordan følges varselet opp?	• HR skal konkret vurdere hvem som skal involveres i den videre behandling av saken, og hvilke tiltak som skal iverksettes. Dette avhenger av hvilken type sak og hvem varslingen er rettet mot. • Hvis det konkluderes med at saken skal følges skal den/de som det blir varslet om, som <u>hovedregel</u> gjøres kjent med varselet og med hvilke opplysninger som er gitt. • Varslingssaker skal arkiveres og for øvrig behandles i henhold til Forvaltningslovens regler for saksbehandling.

	• Verneombudet skal informeres om at det foreligger en varslingssak, men ikke om innholdet i saken. Dersom det som en del av oppfølgingen etter varsel skal igangsettes arbeidsmiljøtiltak skal verneombudet involveres (aml § 6-2 (4)). • Rektor skal informeres om varsler som meldes inn. Dersom varselet gjelder rektor skal styrets leder informeres. • Når saken er ferdig undersøkt må det vurderes om det skal iverksettes tiltak. • Rektor har myndighet til å ta beslutning om å avslutte saken. Dersom det i enkelttilfelle vurderes som nødvendig at andre enn rektor tar denne beslutningen, skal begrunnelsen for dette nedtegnes. Beslutningen som avslutter saken må kunne dokumenteres i ettertid. Herunder må det dokumenteres hvilke tiltak som er besluttet iverksatt. • Når saken er avsluttet skal varsler orienteres om resultat av undersøkelser og hvilke konklusjoner som er truffet.
Kontradiksjons-prinsippet	Den det varsles om må få anledning til å gjøre rede for sitt syn på situasjonen og de faktiske omstendigheter, samt få innsyn i dokumentene.
6.	Vern av varsleren og den det varsles om
Hvordan vernes den som varsler?	I henhold til aml § 2 A-4 (2) er gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet i samsvar med aml § 2 A-1 forbudt. Dette gjelder både formelle og uformelle reaksjoner. Gjengjeldelse forstås som enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på varselet. Eksempler på dette: • Trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden • Advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering • Suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.
Varslerens identitet	Varslerens identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det som absolutt er nødvendig for den videre saksbehandlingen av varslingen.

Hvordan vernes den det varsles om?	Mottatte varsler kan inneholde opplysninger og påstander om personer. Høgskolen har plikt til å undersøke påstandene. Som hovedregel bør den det varsles om så tidlig som mulig underrettes muntlig om at det er mottatt et varsel. Den det varsles om informeres muntlig om hva varselet går ut på og om sakens videre gang. Slik informasjon skal gis på en skånsom måte. Tilbud om slik generell informasjon gis ikke dersom det vurderes å foreligge fare for bevisforspillelse eller lignende. Forvaltningslovens kan etter omstendighetene gi den opplysningene handler om, rett til innsyn i varslerens identitet. Dette vil bero på en konkret vurdering. Dersom virksomheten kjenner varslerens identitet, vil det normalt være hensiktsmessig å be varsleren om samtykke til å oppgi identiteten. Når saken er ferdig behandlet skal den det er varslet om straks ha beskjed, uansett utfallet av saken.
7.	Varsel fra eksterne personer
	Dersom ansatte eller ledere ved høgskolen mottar varsel om kritikkverdige forhold fra eksterne personer, skal varselet videreformidles til leder for den enheten som varselet gjelder. Varselet behandles for øvrig i tråd med retningslinjene så langt de passer.
8.	Rapportering
	I forbindelse med årsrapport for HMS-arbeidet skal det utarbeides årlig rapport for varslingssaker.



MØTEPROTOKOLL

Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Dato: 17.06.2026 kl. 09:00
Sted: Lillehammer
Arkivsak: 26/00794

Til stede: Maren Kyllingstad, Björn Olof Åstrand, Knut Olav Skarsaune, Barbara Zimmermann, Marte Monsen, Hanne Furuheim, Bent Sofus Tranøy, Laurence Habib (vara for Thor Gjermund Eriksen), Marte Kvittum Tangen, Tiril Frisk Vinje, Emil Ofstad Derås.

SAKSKART			Side
Godkjenning av innkalling			
Godkjenning av sakskart			
Vedtakssaker			
22/26	26/00794-22	Innkalling og agenda universitetsstyret 17. juni 2026	2
23/26	25/12868-7	Endring i instituttorganisering ved Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS)	5
24/26	26/09810-2	Endret organisering av institutt ved HSV	7
25/26	26/01893-1	Strategi 2027 - 2032	8
26/26	26/09985-1	Kriterier for etablering av aksjeselskap	9
27/26	26/06072-7	Endring av forskrift om opptak, studier og eksamen ved Universitetet i Innlandet	10
28/26	26/04617-3	Revisjon av kriterier for studieporteføljeutvikling	11
Diskusjonssaker			
5/26	26/04942-5	Inngåelse av leieavtale i Lillehammer Science Park - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 23 første ledd	12
6/26	26/04829-5	Forslag til utviklingsavtale INN 2027 - 2030	13
Orienteringssaker			
7/26	26/04617-4	Orientering om Foreløpig studieportefølje 2027/2028	14



8/26	26/02356-3	Styrets årlige selvevaluering - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 14 første ledd	14
9/26	25/13395-19	Avvikling av Østlandsforskning - orientering om oppfølging av styrevedtak	14
10/26	25/15669-12	Delårsregnskap og virksomhetsrapport for 1. tertial 2026	14
11/26	26/06683-6	Tilbakemelding fra etatsstyringsmøtet 6. mai 2026	14
Referatsaker			
8/26	26/06683-5	Etatsstyring 2026 - INN - Endelig referat fra etatsstyringsmøte 6.5.2026	14
9/26	26/00794-20	Protokoll Universitetsstyret 04.05.2026	14

Lillehammer, 17.06.2026

Maren Kyllingstad
Styreleder

**Oppfølgingspunkter:**

Tema	Oppfølging	Tidspunkt
Habilitet	Hvert styremedlem er ansvarlig for å informere om mulige utfordringer knyttet til egen habilitet. Styret tar dette med som et fast punkt i starten av møtene.	
Intern kompetanseheving i INN.		Høsten 2026
Evaluerings på bruk av kallelser		Våren 2027
Fakultetsråd	Oppfølgingssak om utredning av fakultetsråd og fakultetsstyrer til universitetsstyret.	Høsten 2026
Sikkerhet og beredskap i INN	Styret ønsker å få en sak om hvordan områdene som definert til å ha rød risiko skal følges opp.	Høst 2026
Status studieportefølje	Prosjekt blokkorganisering, konkrete utfordringer og muligheter.	Oktober 2026
Kvalitetssikringssystem for forskning ved INN	Styret ønsker en orientering om hvordan INN jobber med kvalitetssikring av forskning.	Oktober/november 2026
Strategiske valg	Styret ønsker å se på ulike scenarioer rundt endringer i samfunnet, og behov for arbeidskraft innen ulike områder, opp mot INNs studieportefølje og strategi.	Høst 2026


22/26 Innkalling og agenda universitetsstyret 17. juni 2026

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	22/26

Møtebehandling

Styret fikk en presentasjon av doktorgradsprogrammene FILMART av ph.d.- leder Trond Lossius.

Saksdokumentene i diskusjonssak 5/26 er unntatt offentlighet, og styret vedtok å lukke møtet under behandlingen av saken.

Saksdokumentet i orienteringssak 8/26 er unntatt offentlighet, og styret vedtok å lukke møtet under behandlingen av saken.

Alle styrets medlemmer vurderte seg som habile til å behandle sakene som var til behandling i møtet.

Vedtak

Innkalling og agenda ble enstemmig vedtatt.


23/26 Endring i instituttorganisering ved Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	23/26

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Universitetsstyret vedtar følgende organisering av institutter ved Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS):

Fakultetet organiseres med 6 institutter:

Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier
 Institutt for psykologi
 Institutt for bedriftsøkonomi
 Institutt for økonomi og dataanalyse
 Institutt for samfunnssikkerhet
 Institutt for organisasjon, ledelse og innovasjon

2. Det foretas ingen endringer i fakultetets administrative organisering på nåværende tidspunkt.
3. Det gjennomføres en prosess i tråd med beskrivelsen i kapittel 9 i fakultetets forslag for å realisere endringene.
4. Det skal etableres tydelige strukturer for felles planlegging og ressursallokering knyttet til undervisning i fagmiljø som går på tvers av institutter og campus. Disse strukturene skal utarbeides i samarbeid med fagmiljø og tillitsvalgte.
5. Ny organisasjonsstruktur innføres med virkning fra 01.01.2027.

Møtebehandling

Styremedlem Bent Sofus Tranøy foreslo at Institutt for samfunnssikkerhet heller burde hete Institutt for samfunnssikkerhet og offentlig styring:

1. Universitetsstyret vedtar følgende organisering av institutter ved Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS):

Fakultetet organiseres med 6 institutter:

Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier
 Institutt for psykologi
 Institutt for bedriftsøkonomi
 Institutt for økonomi og dataanalyse
 Institutt for samfunnssikkerhet *og offentlig styring*
 Institutt for organisasjon, ledelse og innovasjon

2. Det foretas ingen endringer i fakultetets administrative organisering på nåværende tidspunkt.



3. Det gjennomføres en prosess i tråd med beskrivelsen i kapittel 9 i fakultetets forslag for å realisere endringene.
4. Det skal etableres tydelige strukturer for felles planlegging og ressursallokering knyttet til undervisning i fagmiljø som går på tvers av institutter og campus. Disse strukturene skal utarbeides i samarbeid med fagmiljø og tillitsvalgte.
5. Ny organisasjonsstruktur innføres med virkning fra 01.01.2027.

Med den foreslåtte endringen under punkt 1 ble forslaget til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Universitetsstyret vedtar følgende organisering av institutter ved Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS):

Fakultetet organiseres med 6 institutter:

Institutt for rettsvitenskap, filosofi og internasjonale studier

Institutt for psykologi

Institutt for bedriftsøkonomi

Institutt for økonomi og dataanalyse

Institutt for samfunnssikkerhet og offentlig styring

Institutt for organisasjon, ledelse og innovasjon

2. Det foretas ingen endringer i fakultetets administrative organisering på nåværende tidspunkt.
3. Det gjennomføres en prosess i tråd med beskrivelsen i kapittel 9 i fakultetets forslag for å realisere endringene.
4. Det skal etableres tydelige strukturer for felles planlegging og ressursallokering knyttet til undervisning i fagmiljø som går på tvers av institutter og campus. Disse strukturene skal utarbeides i samarbeid med fagmiljø og tillitsvalgte.
5. Ny organisasjonsstruktur innføres med virkning fra 01.01.2027.



24/26 Endret organisering av institutt ved HSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	24/26

Forslag til vedtak/innstilling:

- Universitetsstyret vedtar at organiseringen av Institutt for sosialvitenskap og veiledning (ISV) ved Fakultet for helse og sosialvitenskap (HSV) endres ved at Seksjon for barnevern, sosialt arbeid og vernepleie deles i to.
ISV er etter dette organisert slik:
 - Seksjon for sosialt arbeid og barnevern
 - Seksjon for vernepleie
 - Seksjon for sosialfaglig arbeid og veiledning
- Den midlertidige stillingen som assisterende seksjonsleder ved dagens seksjon legges ned. De tre seksjonene ledes av hver sin seksjonsleder
- Endringen gjennomføres med virkning fra 01.01.2027

Møtebehandling

Styret mener dette har vært en god prosess, og at lignende saker bør følge samme fremgangsmåte.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

- Universitetsstyret vedtar at organiseringen av Institutt for sosialvitenskap og veiledning (ISV) ved Fakultet for helse og sosialvitenskap (HSV) endres ved at Seksjon for barnevern, sosialt arbeid og vernepleie deles i to.
ISV er etter dette organisert slik:
 - Seksjon for sosialt arbeid og barnevern
 - Seksjon for vernepleie
 - Seksjon for sosialfaglig arbeid og veiledning
- Den midlertidige stillingen som assisterende seksjonsleder ved dagens seksjon legges ned. De tre seksjonene ledes av hver sin seksjonsleder
- Endringen gjennomføres med virkning fra 01.01.2027

**25/26 Strategi 2027 - 2032**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	25/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar strategi 2027 – 2032.

Møtebehandling

Rektor Peer Jacob Svenkerud og spesialrådgiver Åmund Lekve orienterte styret om endringer som er gjort siden sist styret hadde saken til behandling.

Under diskusjonen i styret var det enighet om:

- Rekkefølgen av formålet til INN skal være: forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og formidling
- Strekpkt. 2 under 1.1 skal ha med seg begrepet kunnskap.
- Strekpkt. 4 under 2.1 skal ha med seg begrepet regionale.
- Strekpkt. 2 under 3.1 begrepet talenter tas ut, og erstattes med kandidater.

Rektors fremmet deretter nytt forslag til vedtak:

Styret vedtar strategi 2027 – 2032, med de endringer som det var enighet om i møtet.

Med denne endringen ble rektors forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret vedtar strategi 2027 – 2032, med de endringer som det var enighet om i møtet.

**26/26 Kriterier for etablering av aksjeselskap**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	26/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar de foreslåtte kriteriene som må ligge til grunn for etablering av aksjeselskap slik de fremkommer av saksfremlegget

Møtebehandling

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt

Vedtak

Styret vedtar de foreslåtte kriteriene som må ligge til grunn for etablering av aksjeselskap slik de fremkommer av saksfremlegget


27/26 Endring av forskrift om opptak, studier og eksamen ved Universitetet i Innlandet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	27/26

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Universitetsstyret vedtar endringsforskrift til forskrift om opptak, studier og eksamen ved Universitetet i Innlandet.
2. Endringsforskriften virker fra 1. august 2026.

Møtebehandling

Konstituert prorektor utdanning Kai Tore Bakke orienterte styret om prosessen i forkant av endringen av forskriften.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Universitetsstyret vedtar endringsforskrift til forskrift om opptak, studier og eksamen ved Universitetet i Innlandet.
2. Endringsforskriften virker fra 1. august 2026.



28/26 Revisjon av kriterier for studieporteføljeutvikling

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	28/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar kriterier for studieporteføljeutvikling.

Møtebehandling

Konstituert prorektor utdanning Kai Tore Bakke orienterte styret om endringer i kriterier for studieporteføljeutvikling.

Styret ber administrasjonen om å se på muligheten for å kunne legge til flere kvalitative kriterier ved en senere revisjon.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret vedtar kriterier for studieporteføljeutvikling.



5/26 Inngåelse av leieavtale i Lillehammer Science Park

Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 23 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	5/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret ber rektor følge opp styrets føringer og legge frem forslag til endelig vedtak i saken.

Møtebehandling

Morten Ørbeck, spesialrådgiver i rektor stab, orienterte styret om utviklingen i saken etter styremøtet 4. mai.

Styret foreslo et nytt vedtak:

Styret gir rektor fullmakt til å fortsette forhandlingene om deltakelse i Innlandet Science park Lillehammer innenfor de rammer som er beskrevet i saksfremlegget.

Styret ber om ny sak som belyser kostnadene ved å ta i bruk lokalene som FTVS flytter ut av, og hvilke kostnader som er knyttet til å ha delt drift og fellestjenester på to steder i Lillehammer. Styret ber også om å få beskrevet nærmere kostnadene ved å iverksette de tiltakene som er foreslått i tilleggsutredningen for Storhove.

Nytt forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret gir rektor fullmakt til å fortsette forhandlingene om deltakelse i Innlandet Science park Lillehammer innenfor de rammer som er beskrevet i saksfremlegget.

Styret ber om ny sak som belyser kostnadene ved å ta i bruk lokalene som FTVS flytter ut av, og hvilke kostnader som er knyttet til å ha delt drift og fellestjenester på to steder i Lillehammer. Styret ber også om å få beskrevet nærmere kostnadene ved å iverksette de tiltakene som er foreslått i tilleggsutredningen for Storhove.



6/26 Forslag til utviklingsavtale INN 2027 - 2030

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	17.06.2026	6/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Rektor tar styrets innspill fra diskusjonen med i det videre arbeidet, og ber om at saken fremmes til vedtak i styrets møte september.

Møtebehandling

Rektor Peer Jacob Svenkerud orienterte om status i arbeidet og tilbakemeldingen INN fikk i møtet med Kunnskapsdepartementet.

Styret ønsker at «utenforskap» også nevnes i utviklingsavtalen, siden det er omtalt i INNs nye strategi.

Styret foreslår, selv om det ikke sier noe om en prioritert rekkefølge, at forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid benevnes først, og deretter utdanning. Videre ønsker styret at administrasjonen ser på ordlyden i «Levende campus» kontra «Lærende campus»

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Rektor tar styrets innspill fra diskusjonen med i det videre arbeidet, og ber om at saken fremmes til vedtak i styrets møte september.



Saknr	Arkivsak	Tittel
7/26	26/04617-4	Orientering om Foreløpig studieportefølje 2027/2028 Konstituert prorektor utdanning Kai Tore Bakke orienterte om arbeidet med foreløpig studieportefølje 2027/2028. I tillegg gav han en kort tilbakemelding om svaret fra NOKUT på master i rettsvitenskap, hvor universitetet har frist til 3. august med å levere vår tilbakemelding. Styret gav tilbakemelding om god systematikk og mente at saken nå inviterer styret inn på riktig nivå. Styret tar saken til orientering.
8/26	26/02356-3	Styrets årlige selvevaluering Styret gjennomførte gjennomgang av rapporten om selvevaluering i lukket møte Styret tar saken til orientering.
9/26	25/13395-19	Avvikling av Østlandsforskning - orientering om oppfølging av styrevedtak HR direktør Lars Petter Mathisrud orienterte styret om oppfølgingen ledelsen har hatt med ansatte. Styret tar saken til orientering og er opptatt av at INN søker å finne løsninger for de ansatte som ennå ikke er innplasserte.
10/26	25/15669-12	Delårsregnskap og virksomhetsrapport for 1. tertial 2026 Styret tar saken til orientering.
11/26	26/06683-6	Tilbakemelding fra etatsstyringsmøtet 6. mai 2026 Styrerepresentantene som deltok i etatsstyringsmøtet 6. mai gav resten av styret kort informasjon fra møtet. Styret tar saken til orientering.

Saknr	Arkivsak	Tittel
8/26	26/06683-5	Etatsstyring 2026 - INN - Endelig referat fra etatsstyringsmøte 6.5.2026
9/26	26/00794-20	Protokoll Universitetsstyret 04.05.2026



SAKS PROTOKOLL

Arkivsak-dok: 26/00794

Saksbehandler: Gunn Heidi Sorknes Holme

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	32/26
2 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	13.10.2026	

Protokoll Universitetsstyret 17.06.2026

Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027 har behandlet saken i møte 08.09.2026 sak 32/26

Møtebehandling

Vedtak

Styret godkjenner protokoll fra styremøtet 17. juni 2026.



MØTEPROTOKOLL

Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027

Dato: 08.09.2026 kl. 09:00
Sted: Kongsberg
Arkivsak: 26/00794

Til stede: Maren Kyllingstad, Björn Olof Åstrand, Knut Olav Skarsaune, Barbara Zimmermann, Marte Monsen, Hanne Furuheim, Bent Sofus Tranøy, Thor Gjermund Eriksen, Marte Kvittum Tangen, Ida Skoglund, Jakob Five-Kristiansen

SAKSKART			Side
Godkjenning av innkalling			
Godkjenning av sakskart			
Vedtakssaker			
31/26	26/00794-35	Innkalling og agenda 8. september 2026	4
32/26	26/00794-29	Protokoll Universitetsstyret 17.06.2026	5
33/26	26/14958-2	Endret sammensetning av INNs ansettelsesutvalg (AU) (styret)	6
34/26	26/06494-15	Lokale lønnsforhandlinger 2026 - orientering til styret	7
35/26	26/04829-8	Utviklingsavtale for INN	8
36/26	26/09654-1	Retningslinje for godkjenning og fastsetting av egenbetaling	9
37/26	26/13617-1	Møteplan for universitetsstyret vår 2027 og høst 2027	10
Diskusjonssaker			
7/26	26/15535-1	Satsingsforslag utenfor rammen 2028	11
Orienteringssaker			
Referatsaker			



10/26	25/15669-10	Revisjon av årsregnskapet for Universitetet i Innlandet 2025	12
11/26	26/00794-34	Protokoll Universitetsstyret 24.06.2026	12

Kongsberg, 08.09.2026

Maren Kyllingstad
Styreleder



Orienteringer:

Styrene ved USN og INN hadde et felles seminar mandag 7. september. I seminaret ble det bl.a. diskutert arbeidet med overordnet strategi og prioriteringer, hvordan jobber de ulike styrene, samt hvordan skal vi rigge oss for å løse arbeidsdeling og dimensjonering av utdanning i sektoren.

Styret ved INN fortsatte så med eget seminar der rektor ved USN delte sine erfaringer om fakultetsstyrer. I tillegg fikk styret en orientering rundt arbeidet med blokkorganisering av studieporteføljen ved INN. Styret snakket også hvordan INN best kan operasjonalisere ny strategi og utviklingsavtale.

INN har fått tilsagn om akkreditering av et femårig masterstudium i rettsvitenskap. Arbeidet er startet med å få avklart hvilke ytterligere forutsetninger som må innfris før utdanningen kan starte opp.

Bemanningssituasjonen på MPA (Master i offentlig ledelse og styring). Styret vil få, i forbindelse med budsjettsaken, forslag på strategiske satsninger til dette miljøet. Fakultetet jobber med styrking av fagmiljøet.

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.	
Intern kompetanseheving i INN.		Høsten 2026
Evaluerings på bruk av kallelser		Våren 2027
Fakultetsråd	Oppfølgingssak om utredning av fakultetsråd og fakultetsstyrer til universitetsstyret.	Høsten 2026
Sikkerhet og beredskap i INN	Styret ønsker å få en sak om hvordan områdene som definert til å ha rød risiko skal følges opp.	Høst 2026
Kvalitetssikringssystem for forskning ved INN	Styret ønsker en orientering om hvordan INN jobber med kvalitetssikring av forskning.	Oktober/november 2026
Strategiske valg	Styret ønsker å se på ulike scenarioer rundt endringer i samfunnet, og behov for arbeidskraft innen ulike områder, opp mot INNs studieportefølje og strategi.	Høst 2026

**31/26 Innkalling og agenda 8. september 2026**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	31/26

Møtebehandling

Alle styrets medlemmer vurderte seg som habile til å behandle sakene som var til behandling i møtet.

Hanne Furuheim deltok digitalt.

Vedtak

Innkalling og agenda ble enstemmig vedtatt.

**32/26 Protokoll Universitetsstyret 17.06.2026**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	32/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret godkjenner protokoll fra styremøtet 17. juni 2026.

Møtebehandling**Vedtak**

Styret godkjenner protokoll fra styremøtet 17. juni 2026.



33/26 Endret sammensetning av INNs ansettelsesutvalg (AU) (styret)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	33/26

Forslag til vedtak/innstilling:

INNs ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskningsstillinger (AU) skal bestå av

- HR-direktør (leder)
- prorektor forskning
- prorektor utdanning
- en studentrepresentant (samt en student med tale- og forslagsrett)
- to representanter for de ansatte

Dekanen for det fakultet saken tilhører er innstillende myndighet for eget fakultet og deltar på møtet, men uten stemmerett.

Utvalgets leder har dobbeltstemme ved stemmelikhet.

Møtebehandling

Rektor presenterte bakgrunnen for forslaget til endret sammensetning, og orienterte om innspillet fra de hovedtillitsvalgte om at antallet representanter fra de vitenskapelige ansatte burde økes fra to til tre. Etter diskusjonen i styret fremme rektor en endring av forslaget til vedtak som ivaretar en slik endring. I løpet av styremøtet ble det avklart at den foreslåtte endringen skulle gjelde fra 1. november 2026, og vedtaksforslaget ble endret til også å ivareta dette.

INNs ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskningsstillinger (AU) skal bestå av

- HR-direktør (leder)
- prorektor forskning
- prorektor utdanning
- en studentrepresentant (samt en student med tale- og forslagsrett)
- tre representanter for de ansatte

Dekanen for det fakultet saken tilhører er innstillende myndighet for eget fakultet og deltar på møtet, men uten stemmerett.

Utvalgets leder har dobbeltstemme ved stemmelikhet.

Den foreslåtte endringen trer i kraft med virkning fra 1. november 2026.

Med denne endringen ble forslaget enstemmig vedtatt.

Vedtak

INNs ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskningsstillinger (AU) skal bestå av

- HR-direktør (leder)
- prorektor forskning
- prorektor utdanning
- en studentrepresentant (samt en student med tale- og forslagsrett)
- tre representanter for de ansatte

Dekanen for det fakultet saken tilhører er innstillende myndighet for eget fakultet og deltar på møtet, men uten stemmerett.

Utvalgets leder har dobbeltstemme ved stemmelikhet.

Den foreslåtte endringen trer i kraft med virkning fra 1. november 2026.

**34/26 Lokale lønnsforhandlinger 2026 - orientering til styret**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	34/26

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 2026, utover sentralt avtalt ramme.
3. Universitetsstyret fastsetter fremgangsmåte for regulering av Rektors lønn (formuleres i møtet)

Møtebehandling

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

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 2026, utover sentralt avtalt ramme.
3. Universitetsstyret fastsetter fremgangsmåte for regulering av Rektors lønn (formuleres i møtet)

**35/26 Utviklingsavtale for INN**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	35/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Rektor gis fullmakt til å ferdigstille INNs innspill til utviklingsavtale med utgangspunkt i styrets tilbakemeldinger, og å sende innspillet til Kunnskapsdepartementet innen angitt tidsfrist.

Møtebehandling

Rektor og spesialrådgiver Åmund Lekve gikk igjennom forslaget til ny utviklingsavtale slik det er formulert etter de siste tilbakemeldingene fra Kunnskapsdepartementet.

Styret får tilsendt ferdigstilt dokument som ivaretar styrets innspill, med kort frist på tilbakemelding, før det sendes til KD innen 1. oktober 2026.

Vedtak

Rektor gis fullmakt til å ferdigstille INNs innspill til utviklingsavtale med utgangspunkt i styrets tilbakemeldinger, og å sende innspillet til Kunnskapsdepartementet innen angitt tidsfrist.



36/26 Retningslinje for godkjenning og fastsetting av egenbetaling

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	36/26

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Universitetsstyret fastsetter retningslinje for egenbetaling slik den fremkommer av vedlegget.
2. Universitetsstyret delegerer til rektor å godkjenne at et bestemt kurs eller utdanningstilbud finansieres med egenbetaling. Rektor fastsetter hvor stor egenbetalingen skal være.

Møtebehandling

Prorektor utdanning Vebjørn Horsfjord orienterte styret om retningslinje for egenbetaling.

Styret ønsker å utvide punkt 2 med en setning.

1. Universitetsstyret fastsetter retningslinje for egenbetaling slik den fremkommer av vedlegget.
2. Universitetsstyret delegerer til rektor å godkjenne at et bestemt kurs eller utdanningstilbud finansieres med egenbetaling. Rektor fastsetter hvor stor egenbetalingen skal være. *Egenbetaling settes slik at det muliggjør studenter utenfor EØS og Sveits å studere ved våre studiesteder.*

Med dette tillegget ble rektors forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Universitetsstyret fastsetter retningslinje for egenbetaling slik den fremkommer av vedlegget.
2. Universitetsstyret delegerer til rektor å godkjenne at et bestemt kurs eller utdanningstilbud finansieres med egenbetaling. Rektor fastsetter hvor stor egenbetalingen skal være. Egenbetaling settes slik at det muliggjør studenter utenfor EØS og Sveits å studere ved våre studiesteder.



37/26 Møteplan for universitetsstyret vår 2027 og høst 2027

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	37/26

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar følgende møtedatoer for våren 2027:

Torsdag 4. februar (mulighet for styreseminar onsdag 3. februar)

Tirsdag 9. mars

Tirsdag 11. mai

Tirsdag 15. juni.

Styret vedtar tentativ plan for høsten 2027:

Onsdag 8. september, seminar tirsdag 7. september

Tirsdag 12. oktober

Tirsdag 16. november

Tirsdag 14. desember

Møtebehandling

Styret vedtar følgende møtedatoer for våren 2027:

Onsdag 3. februar styreseminar tirsdag 2. februar

Tirsdag 9. mars

Tirsdag 11. mai

Tirsdag 15. juni. *Endres til 16. juni.*

Styret vedtar tentativ plan for høsten 2027:

Onsdag 8. september, seminar tirsdag 7. september

Tirsdag 12. oktober

Tirsdag 16. november

Tirsdag 14. desember

Med denne endringen ble rektors forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret vedtar følgende møtedatoer for våren 2027:

Onsdag 3. februar, styreseminar tirsdag 2. februar

Tirsdag 9. mars

Tirsdag 11. mai

Onsdag 16. juni.

Styret vedtar tentativ plan for høsten 2027:

Onsdag 8. september, seminar tirsdag 7. september

Tirsdag 12. oktober

Tirsdag 16. november

Tirsdag 14. desember

**7/26 Satsingsforslag utenfor rammen 2028**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Universitetsstyret 01.08.2023-31.07.2027	08.09.2026	7/26

Forslag til vedtak/innstilling:

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

Møtebehandling

Økonomidirektør Ellen Anne Kjenstadbakk orienterte styret om bakgrunnen forslaget.

Vedtak

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



Saknr	Arkivsak	Tittel
10/26	25/15669-10	Revisjon av årsregnskapet for Universitetet i Innlandet 2025
11/26	26/00794-34	Protokoll Universitetsstyret 24.06.2026

Fra: "Postmottak KD" <postmottak@kd.dep.no>
Sendt: fredag 4. september 2026 10:38:39
Til: "Postmottak Universitetet i Innlandet" <postmottak@inn.no>
Emne: Tilstedeværelse på campus
Vedlegg: Tilstedeværelse på campus.pdf

Se vedlagte saksdokumenter/Sjå vedlagde saksdokument/See attached documents.

Med hilsen/Med helsing/Yours sincerely

Kunnskapsdepartementet/Ministry of Education and Research

Postboks 8119 Dep

N 0032 OSLO

Telefon/Telephone +47 22 24 90 90

E-post/E-mail: postmottak@kd.dep.no

Nett/Web:

<https://eur04.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fwww.regjeringen.no%2Fkd&data=05%7C02%7Cpostmottak%40inn.no%7C0748450cea164983688e08df0a5fff5d%7Cd45cfa45904a497297413335dc0372b4%7C0%7C0%7C639241080321471530%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiIwLjAuMDAwMCIiOiIiXaW4zMilslkFOIjoITWFpbCIldUIjoyfQ%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=6ke0TwPrK3lsAAZxpwbtrwlvdsnqCycbG3nBZa4Tjys%3D&reserved=0>

Denne e-posten er beregnet for den institusjon eller person den er rettet til og kan være underlagt lovbestemt taushetsplikt. Dersom e-posten er feilsendt, vennligst slett den og kontakt Kunnskapsdepartementet.

Denne e-posten er meint for den institusjonen eller personen den er retta til og kan vere underlagt lovbestemt teieplikt. Ver vennleg og slett e-posten og kontakt Kunnskapsdepartementet dersom e-posten er sendt til feil mottakar.

This email is confidential and may also be privileged. If you are not the intended recipient please delete this e-mail and notify the Ministry of Education and Research, Norway, immediately.



Forsknings- og høyere utdanningsministeren

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

26/3213-

4. september 2026

Tilstedeværelse på campus

Jeg vil takke dere for å ha gjennomført et rekordhøyt opptak til høyere utdanning i sommer. Flere enn noen gang får muligheten til å studere. Det er viktig for vår konkurransekraft, velferd og felles motstandskraft.

Studentgruppen er mangfoldig, og jeg er opptatt av at tilbudene ved universitetene og høyskolene tilpasses studentgruppens ulike behov. Med fleksible utdanningstilbud når vi ut med utdanning og kompetanse til flere, noe som også er helt sentralt for regjeringens kompetansereform. Men fleksible tilbud må ikke gå på bekostning av levende campuser. Det er derfor viktig å skille tydelig mellom ulike typer tilbud og målgrupper.

Tilstedeværelse er viktig for trivsel, for læringens del, for faglig samarbeid studentene imellom og for videreutvikling av sosiale ferdigheter. Min oppfordring til dere har derfor vært å få studentene tilbake på campus. Det er særlig viktig for studentene som studerer til en gradsutdanning på heltid, og spesielt de unge. Ikke minst gjelder det førsteårsstudentene som nå er i gang med studiene.

Jeg vet at også dere er opptatt av tilstedeværelse og at det er et tema som diskuteres mye i sektoren og ved lærestedene. Det finnes ikke én løsning som er riktig for alle i alle situasjoner. Derfor har universitetene og høyskolene et ansvar for å gjøre kloke vurderinger av dette selv og vurdere ulike hensyn opp mot hverandre. Dette ansvaret er nedfelt i universitets- og høyskoleloven.

Universitetene og høyskolene har også handlingsrom til å vurdere relevante tiltak for tilstedeværelse på campus. Institusjonene kan fastsette krav til studieprogresjon og krav til

Postadresse: Postboks 8119 Dep 0032 Oslo
Kontoradresse: Kirkeg. 18 Telefon* 22 24 90 90
Org no.: 872 417 842

gjennomføring av obligatoriske aktiviteter for å gå opp til eksamen. Ikke minst kan institusjonene vurdere bruk av obligatorisk oppmøte og deltakelse når det er nødvendig av faglige og pedagogiske hensyn og for å ivareta studiekvaliteten for hele studentgruppen. Dette handlingsrommet og ansvaret ble understreket i Prop. 126 L (2022-2023):

«Departementet viser til at det kan være et problem på institusjonene at for få studenter møter opp til undervisningen. Dette kan gi læringstap for de andre studentene ved at deltakelse i samarbeid og diskusjoner om faget blir dårligere. Departementet mener at det må være opp til institusjonene selv å kunne kreve obligatorisk oppmøte som vilkår for å kunne gå opp til eksamen dersom de mener at deltakelse er viktig for studiekvaliteten. Departementet har tillit til at institusjonene selv foretar de beste vurderingene om hva som er nødvendig deltakelse for å kvalifisere studentene for å kunne gå opp til eksamen eller for å oppnå god studiekvalitet til studentgruppen i det enkelte studium.»

Gode læringsmiljø på campus påvirkes også av teknologi. Den siste tiden har flere forelesere tatt opp utfordringen som skjerm og særlig mobiltelefoner utgjør som en distraksjon i undervisningen. Institusjonene har hjemmel til å selv fastsette regler om rammene for undervisningen, herunder mobilbruk. Det er viktig at investeringene vi gjør i utdanning av høy kvalitet også gir best mulig læringsutbytte for studentene. Jeg vil derfor oppfordre dere til å ha aktive diskusjoner om hvordan håndtere dette, også for å gi forelesere og studenter forutsigbarhet for hva som gjelder på egen institusjon. Jeg viser også til at det jobbes med å vurdere [strengere regulering av ny teknologi som smartbriller](#), og at digitaliserings- og forvaltningsministeren oppfordrer ledere i offentlig og privat sektor til å vurdere egne retningslinjer for bruk i sine lokaler og på sin arbeidsplass.

Jeg vet at tilstedeværelse på campus og vilkår for god undervisning er noe dere er opptatt av og at det skjer mye godt arbeid. Jeg vil oppfordre dere til å dele erfaringer på tvers og la dere inspirere av hverandre. Jeg vil også invitere et utvalg av universitetene og høyskolene, med studenter, til et erfaringsseminar om dette temaet senere i høst. Her ønsker jeg å høre mer om erfaringene dere har og få innspill til hvordan vi sammen kan jobbe med dette videre. Jeg vil komme tilbake med en invitasjon til dette innen kort tid.

Jeg ønsker dere lykke til med studieåret og alt som skal skje utover høsten.

Med hilsen



Sigrun Aasland

Adresseliste

Ansgar høyskole for teologi musikk og psykologi			
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Barratt Due musikk institutt	Postboks 5344 Majorstuen	0304	OSLO
Bergen Arkitekthøgskole	Postboks 39	5841	BERGEN
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	Thron Nergaards veg 7	7044	TRONDHEIM
Fjellhaug Internasjonale Høgskole	Sinsenvn. 15	0572	OSLO
Handelshøyskolen BI		0442	OSLO
Høgskolen i Molde	Postboks 2110	6402	MOLDE
vitenskapelig høgskole i logistikk			
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskulen for grøn utvikling	Arne Garborgsvei 22	4340	BRYNE
Høgskulen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høyskolen for Dansekunst	Marstrandgata 8	0566	OSLO
Høyskolen for Ledelse og Teologi	Micheletsvei 62	1368	STABEKK
Høyskolen Kristiania			
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Lovisenberg diakonale høgskole	Lovisenberggaten 15 B	0456	OSLO
MF vitenskapelig høyskole for teologi	Postboks 5144 Majorstua	0302	OSLO
religion og samfunn			
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøgskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS

Norges musikkhøgskole	Postboks 5190	0302	OSLO
	Majorstua		
Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
OsloMet – storbyuniversitetet			
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Steinerhøyskolen	Professor Dahls gate 30	0260	OSLO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Sørøst- Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ
VID vitenskapelige høgskole	Postboks 184 Vinderen	0319	OSLO