Universitetet i Sørøst-Norge

Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge

Vår dato: 24.01.2019

Dok.nummer: 51

MØTEINNKALLING

Møtedato:	31.01.2019 kl. 10:00
Sted:	USN, campus Kongsberg
Arkivsak:	16/00002

Mulige forfall meldes snarest til Anita Dale, anita.dale@usn.no, 35 575035

Saksliste			Side
Informasjonsutveksling			
		Vedtakssaker	
1/19	19/00812-1	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste til styremøtet 31.01.2019 Godkjenning av møteprotokoll fra styremøtet 13.12.2018	3
2/19	19/01336-1	Årsrapport 2018 Studentombud USN	14
3/19	17/09608-9	Årsrapportar for 2018 om HMS-, informasjonssikkerhet- og beredskapsarbeid	27
4/19	18/07569-37	Årsrapport frå læringsmiljøutvalget (LMU) 2018	49
5/19	17/09125-11	Årsrapport 2018 frå Reielegheitsutvalet	57
6/19	16/07708-26	Årsrapport frå Forskingsutvalet 2018	62
7/19	18/01752-16	Årsrapport 2018 fra klagenemnda ved Universitetet i Sørøst-Norge	69
8/19	19/01157-1	Søknad om dispensasjon fra opptaksforskriften	71
9/19	19/01247-1	Premisser for utvikling av USNs studieporteføljе - del 2	77
10/19	19/01248-1	Søknad om 0-opptak på master i faglitterær skriving	102

11/19	19/01071-1	Søknad om utredningstillatelse for Mastergradsstudium i autonome systemer	117
12/19	18/06607-42	Utredningstillatelse for master i regnskap og revisjon	131
13/19	19/00248-3	Søknad om nedlegging av Joint program International Teacher Education for Primary School	144
14/19	18/10032-16	Strategi for digitalisering ved USN	157
15/19	19/00952-1	Kommunikasjonsstrategi 2019 - 2022	172
16/19	17/00192-5	Utvikling av simuleringssenter for fakultet for Helse- og sosialvitenskap ved campus Vestfold	181
17/19	18/10548-1	Interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge	185
18/19	19/01253-1	Forslag til internrevisjonsplan våren 2019	213
19/19	18/00949-9	Internrevisjonsrapport - revisjon IT	216
20/19	19/01252-1	Forslag til nye styremedlemmer for perioden 2019 – 2023 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	221
~~21/19~~	18/09072-7	Tilsetting i stilling som kommunikasjons- og markedsdirektør ved USN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	---
		Orienteringssaker	
1/19	17/08048-22	Tildelingsbrev 2019 for Universitetet i Sørøst-Norge	225
2/19	18/09755-5	Tilsyn med kvalitetsarbeidet ved USN	264
		Meldingssaker	
1/19	19/00851-1	Meldingssaker til styremøtet 31.01.2019	273

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	14.01.2019
Saksbehandler:	Anita Dale
Saksnummer:	19/00812-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Godkjenning av møteinnkalling og saksliste til styremøtet 31.01.2019
Godkjenning av møteprotokoll fra styremøtet 13.12.2018

Forslag til vedtak

Styret godkjenner møteinnkalling og saksliste til styremøtet 31.01.2019-
Styret godkjenner møteprotokoll fra styremøtet 13.12.2018.

Vedlegg:

1. Møteprotokoll fra styremøtet 13.12.2018

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge

Dato: 13.12.2018 kl. 10:00
Møtet ble holdt: Campus Bakkenteigen

MØTEPROTOKOLL

Til stede:	Rune Nilsen, Thomas Moser, Marit Gunda Gundersen Engeset, Mona Sæbø, Anders Davidsen, Frode Evenstad, Kristin Saga(Delvis møtt), Tora Berg Hatlestad
Møtende varamedlemmer:	Hans Sverre Sjøvold for Tine Rørvik, Erland Lønnerød for Vegard Nilsen
Forfall:	Tine Rørvik, Sverre Gotaas (vara Guri Hjeltnes møtte ikke) og Vegard Nilsen

Saksliste **Side**

Informasjonsutveksling

Rektor informerte om:

- Samarbeidsavtale med SINTEF på konsernnivå er under utarbeidelse.
- Samarbeidsavtaler med aktører i privat sektor (forskningsparkene på Kongsberg og i Grenland) og offentlig sektor – utvikler koblingsbokskonseptet ved flere USN campus. Styreleder supplerte med at arbeidet med koblingsbokser gir et godt bilde av universitetet i omgivelsene.
- Organisere og tilrettelegge for å booste USNs BOA-virksomhet, rettet mot forskning og EVU.
- Gode tilbakemeldinger på arbeidsintegrerte studier ved USN, senest i møte med statsråden, jf. https://www.usn.no/aktuelt/nyhetsarkiv/klar-tale-til-ministeren-jeg-synes-industrimaster-er-fantastisk-article218985-7457.html
- NFR har laget en synteserapport knyttet til evalueringen av forskningsinstituttene. Hovedessensen i USNs høringsuttalelse er at rapporten er preget av å være en syntese av evaluering av enkeltforskningsinstitutter. USN etterlyser bl.a. et bredere perspektiv på forskningssektoren.
- Planlagt arbeidsmiljøundersøkelse ved USN (ARK) på nyåret 2019.
- Nytt styre for USN for perioden 2019-2023. Det skal foreslås minst 10 eksterne kandidater, like mange av hvert kjønn. Frist for innmelding av eksterne kandidater til KD er 01.02.2019. Det er ønskelig at KD oppnevner ekstern styreleder i løpet av

våren 2019 for å få til en overlapp med nåværende styre. Det vil bli satt i gang en valgprosess på interne styrekandidater våren 2019. Rektorperioden går ut 31.12.2019. Rekrutteringsprosess for rektor vil bli en av de første oppgavene til det nye styret.

Styreleder informerte om:

- Det er skarp og stor bevegelse i sektoren om åpen publisering (plan S). Styreleder ønsket å vite status for dette arbeidet i USN. Rektor orienterte om at det er godt trykk mot Open Access (OA) i USN. Plan S er en del av OA, og denne delen av OA ved USN diskuteres i ledergruppen. Viserektor for FOUI supplerte ytterligere fra behandlingen om OA i Forskningsutvalget. USN har signert DORA-erklæringen.
- Hvordan tar universitetssektoren ansvar for bærekraftmålene? Rektor orienterte om at USN jobber med dette, bl.a. med fagutvikling og studieprogramutvikling på utdanningssida, og på forskningssida f.eks. via koblingsboksene. Dette bør óg bli mer synlig i profileringen av USN.

		Vedtakssaker	
62/18	18/00402-10	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste til styremøtet 13.12.2018 Godkjenning av møteprotokoll frå styremøtet 22.11.2018	4
63/18	17/08048-13	Budsjett 2019	4
64/18	18/00949-7	Internrevisors årsrapport for 2018	6
65/18	18/04595-3	Ny internrevisjonsinstruks for USN	7
66/18	18/03466-7	GDPR ved USN	7
67/18	18/09645-3	Godkjenning av endringer i Forskrift om opptak ved Universitetet i Sørøst-Norge	8
68/18	17/09100-3	Utsatt sensurfrist nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi	8
69/18	18/09010-8	Tilsettingssak - midlertidig stilling som viserektor for FOUI ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	9
70/18	18/10718-2	Kallelse førsteamanuensis II i Maritime Human Factors - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	9
71/18	18/10897-1	Lønnsregulering for virksomhetens øverste leder etter hovedtariffavtalen i staten (HTA) pkt. 2.5.2	9
		Orienteringssaker	
		Meldingssaker	
6/18	18/00401-6	Meldingssaker til styremøtet 13.12.2018	10

Campus Bakkenteigen, 13.12.2018

Petter Aasen
rektor

Vedtakssaker

62/18 Godkjenning av møteinnkalling og sakliste til styremøtet 13.12.2018 Godkjenning av møteprotokoll frå styremøtet 22.11.2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	62/18

Forslag til vedtak

Styret godkjenner møteinnkalling og sakliste til styremøtet 13.12.2018.
Styret godkjenner møteprotokoll frå styremøtet 22.11.2018.

Votering

Samrøystes vedteke

Vedtak

Styret godkjenner møteinnkalling og sakliste til styremøtet 13.12.2018.
Styret godkjenner møtebok frå styremøtet 22.11.2018.

63/18 Budsjett 2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	63/18
2 IDF - Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte	10.12.2018	34/18

Forslag til vedtak

1. Styret vedtar budsjett 2019 for Universitetet i Sørøst-Norge som det fremkommer i saken som følger (*tall i tusen kroner*):

	Budsjett 2019
USN	- 17 955
Rektorat	13 000
Internrevisjon	2 000
Rektors stab	13 000
Kommunikasjon	23 800
USN Digital	2 000
USN Profesjon	2 000
USN Partnerskap	6 000
Avdeling utdanning og studiekvalitet	75 300
Avd forskning, innovasjon og internasjonalisering	72 600
Avd personal- og organisasjon	36 700
Avd økonomi	28 800
Avd infrastruktur	176 600
Husleie	330 300
Handelshøyskolen	183 000
Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag	246 600
Fakultet for helse- og sosialvitenskap	213 400
Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap	392 900
Investeringer og påkostninger	16 000
Kompetanseutvikling førstelektorprogram	7 500
Markedsarbeid, profilering og markedsføring USN	2 000
Studieporteføljeutvikling	1 100
Toppstillingsprogrammet	13 900
UH- Ped	2 100
BOA strategi	2 000
Digitalisering	2 000
Felles tiltak	600
Sum	**1 847 245**

2. Styret godkjenner budsjettert omsetning på 179 mill kroner innen bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteter for 2019
3. Styret ber rektor legge styrets kommentarer til grunn for arbeidet videre fram mot revidert budsjett.

Votering

Enstemmig vedtatt

Vedtak

1. *Styret vedtar budsjett 2019 for Universitetet i Sørøst-Norge som det fremkommer i saken som føler (tall i tusen kroner):*

	Budsjett 2019
USN	- 17 955
Rektorat	13 000
Internrevisjon	2 000
Rektors stab	13 000
Kommunikasjon	23 800
USN Digital	2 000
USN Profesjon	2 000
USN Partnerskap	6 000
Avdeling utdanning og studiekvalitet	75 300
Avd forskning, innovasjon og internasjonalisering	72 600
Avd personal- og organisasjon	36 700
Avd økonomi	28 800
Avd infrastruktur	176 600
Husleie	330 300
Handelshøyskolen	183 000
Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag	246 600
Fakultet for helse- og sosialvitenskap	213 400
Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap	392 900
Investeringer og påkostninger	16 000
Kompetanseutvikling førstelektorprogram	7 500
Markedsarbeid, profilering og markedsføring USN	2 000
Studieporteføljeutvikling	1 100
Toppstillingsprogrammet	13 900
UH- Ped	2 100
BOA strategi	2 000
Digitalisering	2 000
Felles tiltak	600
Sum	**1 847 245**

2. *Styret godkjenner budsjettert omsetning på 179 mill. kroner innen bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteter for 2019.*
3. *Styret ber rektor legge styrets kommentarer til grunn for arbeidet videre fram mot revidert budsjett.*

64/18 Internrevisors årsrapport for 2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	64/18
2 IDF - Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte	10.12.2018	35/18

Forslag til vedtak

Styret tar internrevisors årsrapport for 2018 til orientering

Votering

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Styret tar internrevisors årsrapport for 2018 til orientering.

65/18 Ny internrevisjonsinstruks for USN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	65/18
2 IDF - Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte	10.12.2018	37/18

Forslag til vedtak

Styret vedtar instruks for internrevisjonen ved USN slik det ble lagt fram i møtet.

Votering

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Styret vedtar instruks for internrevisjonen ved USN slik det ble lagt fram i møtet.

66/18 GDPR ved USN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	66/18
2 IDF - Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte	10.12.2018	36/18

Forslag til vedtak

1. Styret støtter forslaget om å opprette en fast 100 % stilling som personvernombud. Dersom det internt ved USN er kvalifiserte kandidater for stillingen, så gis rektor fullmakt til å oppnevne/omdisponere en ressurs i stillingen uten forutgående utlysning. Alternativt utlyses stillingen eksternt
2. Personvernombudet rapporterer til styret og rektor, og har organisatorisk tilhørighet i i PO-direktørens stab.
3. Styret støtter forslaget om at nye retningslinjer for etterlevelse av personvernforordningen innføres som en del av USN sitt ledelsessystem for informasjonssikkerhet.

Votering

Enstemmig vedtatt

Vedtak

1. *Styret støtter forslaget om å opprette en fast 100 % stilling som personvernombud. Dersom det internt ved USN er kvalifiserte kandidater for stillingen, så gis rektor fullmakt til å oppnevne/omdisponere en ressurs til stillingen uten forutgående utlysning. Alternativt utlyses stillingen eksternt.*

2. *Personvernombudet rapporterer til styret og rektor, og har organisatorisk tilhørighet i PO-direktørens stab.*

3. *Styret støtter forslaget om at nye retningslinjer for etterlevelse av personvernforordningen innføres som en del av USN sitt ledelsessystem for informasjonssikkerhet.*

67/18 Godkjenning av endringer i Forskrift om opptak ved Universitetet i Sørøst-Norge

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	67/18
2 IDF - Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte	10.12.2018	38/18

Forslag til vedtak

1. Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge fastsetter endringsforskrift om opptak ved Universitetet i Sørøst-Norge i tråd med vedlagte forslag, jf. vedlegg 1.
2. Forskriftsendringene trer i kraft pr 1. januar 2019.

Votering

Enstemmig vedtatt

Vedtak

1. *Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge fastsetter endringsforskrift om opptak ved Universitetet i Sørøst-Norge i tråd med vedlagte forslag, jf. vedlegg 1.*

2. *Forskriftsendringene trer i kraft pr 1. januar 2019.*

68/18 Utsatt sensurfrist nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	68/18
2 IDF - Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte	10.12.2018	36/18

Forslag til vedtak

Styret følger anmodningen fra NOKUT og vedtar utsatt sensurfrist for nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi for sykepleierutdanningene, jf. universitets- og høyskoleloven § 3-9 fjerde ledd.
Ny sensurfrist settes til 23. januar 2019, kl. 12.00.

Votering

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Styret følger anmodningen fra NOKUT og vedtar utsatt sensurfrist for nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi for sykepleierutdanningen, jf. universitets- og høyskoleloven § 3-9 fjerde ledd.
Ny sensurfrist settes til 23. januar 2019, kl. 12.00.

69/18 Tilsettingssak - midlertidig stilling som viserektor for FOUI ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	69/18

Vedtak

Jarle T. Bjerkholt tilsettes i midlertidig 100 % stilling som viserektor for FOUI ved avdeling for forskning, innovasjon og internasjonalisering for perioden 01.01.2019 – 31.07.2020.

Dersom Jarle T. Bjerkholt ikke tar imot stillingen, tilbys denne til Heidi Ormstad.

Dersom begge kandidatene skulle takke nei til stillingen, er det ønskelig å gjennomføre et 2. gangs intervju med den tredje kandidaten, eventuelt lyse ut stillingen eksternt.

70/18 Kallelse førsteamanuensis II i Maritime Human Factors

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	70/18

Vedtak

Gesa Praetorius tilsettes i midlertidig 20 % bistilling som førsteamanuensis II i Maritime Human Factors ved USN med hjemmel i Universitet- og høyskolelovens § 6-6 og 6-3 (4). Tilsetting skjer for en periode på tre år fra tidspunktet Praetorius tiltrer stillingen.

71/18 Lønnsregulering for virksomhetens øverste leder etter hovedtariffavtalen i staten (HTA) pkt. 2.5.2

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	71/18

Vedtak

Petter Aasen, kode 0214 rektor, gis et kronetillegg tilsvarende kr. 100.000,- pr. år med virkning fra 01.07.2018. Ny total årslønn kr. 1.518.000,-.

Orienteringssaker

Meldingssaker

6/18 Meldingssaker til styremøtet 13.12.2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	13.12.2018	6/18

- Referat fra UFU-møtet 21.09.2018
- Referat fra UFU-møtet 22.10.2018
- Referat fra UFU-møtet 09.11.2018
- Referat fra IDF-møtet 10.12.18

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	22.01.2019
Saksbehandler:	Cecilie Jurgens
Saksnummer:	19/01336-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Årsrapport 2018 Studentombud USN

Saken i korte trekk

Styret ved Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) vedtok 10. mars 2017 å opprette et studentombud ved HSN, etter initiativ og ønske fra Studentdemokratiet i Sørøst-Norge. Studentombudet ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) var på plass 7. august 2017. Saken gjelder årsrapport for 2018. Hovedelementene som blir omtalt er informasjon om studentombudsordningen, studenthenvendelser Studentombudet har mottatt, profilering av ordningen, nettverk og tanker om veien videre. Årsrapporten følger saken, og vil etter godkjenning bli lagt ut på universitetets intranett og nettside, på studentombudets informasjonsside.

Forslag til vedtak

Styret godkjenner studentombudets årsrapport for 2018 med de merknadene som kom fram i møtet.

Saksopplysninger

Se vedlegg

Vurdering

I tillegg til å rapportere om studentombudets virke, kommer studentombudet med innspill og anbefalinger til USN, på bakgrunn av tema som går igjen i arbeidet med enkeltsakene.

Vedlegg:

1. Årsrapport 2018 Studentombud USN

Petter Aasen
Rektor

ÅRSRAPPORT 2018

STUDENTOMBUDET USN

Innhold

1. Forord 2
2. Om Studentombudet 3
3. Om rapporten 3
4. Henvendelser fra studenter 4
   4.1 Antall henvendelser per fakultet 5
   4.2 Antall henvendelser per måned 6
   4.3 Antall henvendelser per kategori 7
5. Innspill til USN 7
6. Profilering av ordningen 8
7. Nettverksbygging eksternt 9
8. Konklusjon 9

Appendix 10

1. Forord

Dette er første året Studentombudet ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har vært i virksomhet et fullt kalender år og det har vært nok å gjøre. Mesteparten av tiden er gått med til å arbeide med henvendelser fra studenter, men jeg har også prioritert å orientere om ordningen i ulike forum og å delta på kurs for å bygge opp egen kompetanse. Blant annet har jeg deltatt på skikkethetsseminar, LMU Forum, seminar med Likestilling- og diskrimineringsombudet og samlinger med nasjonale og internasjonale studentombud.

Jeg opplever det som spennende, lærerikt og tidvis utfordrende å være studentombud. Jeg er takknemlig for all velvilje og informasjon jeg har fått fra ansatte og studenter jeg har vært i kontakt med, som gjør arbeidet mer håndterbart. I tillegg er det godt å ha andre studentombud rundt om i landet å rådføre seg med og få støtte fra når man trenger det.

Som studentombud er jeg opptatt av at studentsaker får en forsvarlig og korrekt saksbehandling, at studenter skal føle at de blir hørt og at prosesser oppleves rettferdig. Min oppfatning, etter halvannet års praksis, er at studentombudsordningen bidrar til at man i høyere grad oppnår dette -og det er det som gjør arbeidet så givende!

Porsgrunn, januar 2019
Cecilie Jurgens
Studentombud

2. Om Studentombudet

Studentombudsordningen er forholdsvis ny i Norge. Først ute var Universitetet i Oslo (UiO) med eget Studentombud i 2013 og siden den gang er stadig nye Studentombud etablert ved høyere utdanningsinstitusjoner rundt om i landet. Styret i HSN (nå USN) vedtok i mars 2017 å opprette Studentombud ved egen institusjon og Studentombudet ved USN har vært i virksomhet siden 7. august 2017. Høsten 2018 sendte Kunnskapsdepartementet ut forslag om lovfesting av studentombud på høring, hvilket gir grunn til å tro at det kan bli enda flere studentombud på landsbasis i årene fremover.

Studentombudet er en frittstående bistandsinstans som skal bidra til at saker løses på lavest mulig nivå, samt påse at studentsaker ved USN blir rettmessig behandlet og at studentenes rettigheter blir ivaretatt. Studentombudet skal fungere for alle studenter ved USN, med noen begrensninger hva angår doktorgradsstudenter da de også er å anse som ansatte.

Studentombudet har ingen vedtaksmyndighet, men er en upartisk person som vil kunne gi studenter råd og veiledning om deres rettigheter og plikter i deres studiesituasjon. Studenter kan også få veiledning om prosessen videre i saker, herunder hvilke dokumentasjon som er relevant og hvordan de bør fremme saken sin.

Det er likevel ikke bare enkeltsaker som ligger innenfor Studentombudet sitt mandat, ombudet kan også fremme saker på eget initiativ til ulike organ med beslutningsmyndighet i USN dersom det anses nødvendig. Det vil særlig være aktuelt ved prinsipielle problemstillinger som har betydning for studentenes rettssikkerhet.

I tillegg til det ovennevnte kan Studentombudet gi opplæring til studenttillitsvalgte og er selv ansvarlig for å gjøre studentombudsordningen kjent.

Informasjon om Studentombudet ved USN ligger tilgjengelig her:
https://www.usn.no/om-usn/organisering/rad-og-utvalg/studentombud-article211995-6754.html

3. Om rapporten

Det følger av mandatet at Studentombudet skal rapportere om sin virksomhet til rektor gjennom årlige rapporter. Årsrapporten skal også legges frem for Universitetsstyret og Utvalg for utdanningskvalitet. Rapporten er forsøkt skrevet i et enkelt og klart språk, med ønske om at den skal oppleves lettlest og forståelig for alle de som leser den.

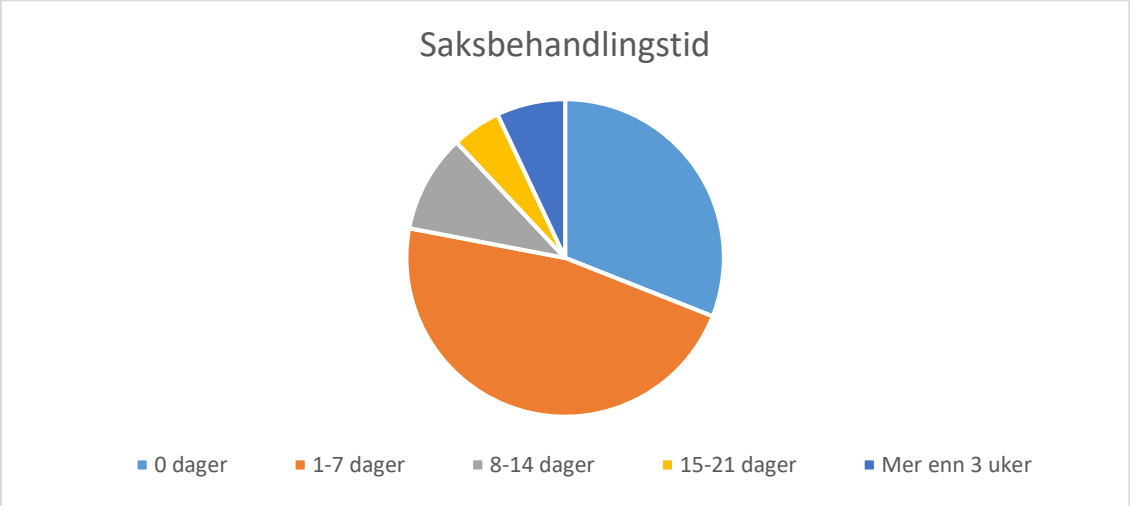
Årsrapporten for 2018 er ombudets andre rapport siden etableringen av Studentombud ved USN i august 2017. Rapporten bygger på modell av Studentombudene ved Universitetet i Oslo og Høgskolen i Oslo og Akershus sine årsrapporter for 2016, og gir en oversikt over henvendelsene Studentombudet har mottatt, studentombudets virke og innspill til USN med ønske om å bidra til å etablere god praksis og øke rettssikkerheten for studentene.

Rapporten gjelder perioden fra 1. januar 2018 til 31. desember 2018.

4. Henvendelser fra studenter

Studentombudet har mottatt 131 henvendelser i perioden. Henvendelser som gjelder informasjon om studentombudsordningen eller som kommer fra personer som ikke er studenter ved USN og er utenfor USN sitt ansvarsområde, er ikke medtatt i beregningen av antall henvendelser. Det er heller ikke spørsmål som studentombudet får i møte med studenter i forbindelse med opplæring av studenttillitsvalgte eller under andre typer arrangementer.

Henvendelsene er hovedsakelig mottatt via e-post og telefon. Noen henvendelser lar seg besvare med én e-post eller telefonsamtale, mens andre henvendelser krever mer tid og oppfølging. 31 prosent av henvendelsene ble besvart og avsluttet samme dag som de ble mottatt, men den største andelen av henvendelser ble besvart i løpet av syv dager og alle saker var endelig besvart i løpet av 4,5 måneder. Under vises en oversikt over saksbehandlingstiden, det vil si tiden brukt fra Studentombudet mottok en henvendelse til den ble endelig besvart.



Veiledning

I flest tilfeller har studentombudet gitt juridisk veiledning om studentenes rettigheter og plikter i deres studiesituasjon. Det vil si at studentombudet informerer generelt om gjeldende regelverk innenfor det temaet studentens situasjon omhandler, men også prosess og rett tjenestevei. For eksempel kan det være at en student som ikke har bestått eksamen i et emne etter tre forsøk, lurer på hvilke muligheter han/hun har til å fullføre studiet. Studentombudet informerer da om at man i utgangspunktet kan avlegge eksamen i det samme emnet inntil tre ganger, men at det er mulig å søke om et fjerde eksamensforsøk i særlige tilfeller. Deretter forklares litt nærmere hva som forstås med «særlige tilfeller» og hvordan man kan søke om et fjerde eksamensforsøk (hva søknaden bør inneholde og hvor den sendes). Deretter er det opp til studenten selv å vurdere om han/hun ønsker å søke om et fjerde forsøk eller ei. Det er et viktig prinsipp for studentombudet at studentene selv eier saken sin. Dersom henvendelsen gjelder en situasjon der det er flere muligheter, anbefaler i tillegg studentombudet studenten å ta kontakt med studieveileder for veiledning. For eksempel kan det være en student har vært utsatt for en ulykke og midlertidig ikke vil kunne møte opp til obligatorisk studieaktivitet, da informerer studentombudet om regelverk rundt permisjon, fritak og tilrettelegging, og ber

studenten ta kontakt med studieveileder for å finne ut av hva som er praktisk mulig og den beste løsningen i studentens situasjon.

Involvering
I omkring en femtedel av sakene har studentombudet vært i dialog med andre ansatte i USN i forbindelse med en konkret studentsak og i åtte saker har studentombudet kommet med anbefaling om hva USN bør foreta seg i enkeltsaker. Det er viktig at ansatte er kjent med at dersom studentombudet har en formening om hva de burde foreta seg, så vil de få høre det direkte fra studentombudet (ikke via student). Studentombudet kan komme med anbefalinger, men opplyser samtidig at ombudet ikke har noen instruksmyndighet.

Studentombudet har vært med studenter i møte med USN i fire ulike saker. Studentombudets funksjon har da vært å bidra til at konflikter løses på et lavest mulig nivå og å sikre at studentens versjon kommer frem, ved å være til psykisk støtte for studenten. Noen studenter er så nervøse for å møte at de ikke ville møtt uten å ha med seg noen og flere har gitt uttrykk for at det virket betryggende å ha med seg noen i møtet og kunne snakke om møtet i forkant og etterkant. Studentombudet tilbyr å være med i møter mellom student og ansatte dersom det bidrar til å sikre at saken blir best mulig opplyst, og beslutninger dermed tas på et forsvarlig grunnlag. Studentombudets deltakelse i slike møter forutsetter at alle parter synes det er greit at ombudet deltar.

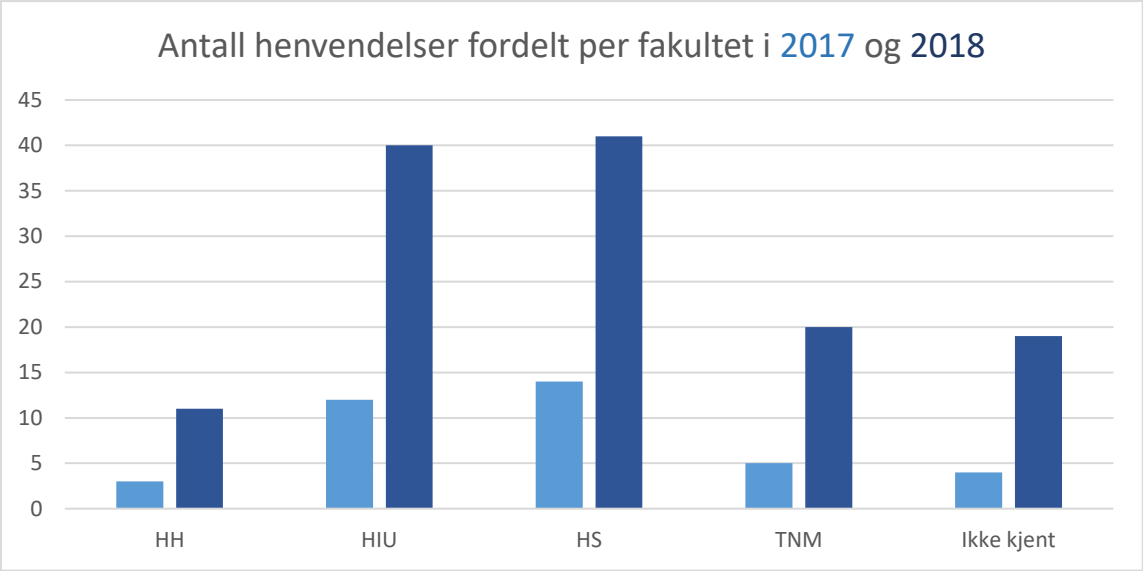
Det er stor variasjon i alvorlighetsgraden på henvendelsene Studentombudet mottar. Noen ganger har studenten misforstått regelverket og saken løser seg ved en nærmere forklaring av reglene og hvilke momenter som er avgjørende for USN sin avgjørelse. Andre ganger foreligger det brudd på studentenes rettigheter. I 2018 var det ti tilfeller der studentombudet konkluderte med brudd på gjeldende regelverk. Seks av tilfellene ble rettet opp i etter at studentombudet hadde gått inn i saken og vært i dialog med USN, et tilfelle er ombudet ikke kjent med hva USN har konkludert med etter søknad fra student, mens i de tre siste tilfellene var det for sent å rette opp i feilen.

Varslingskanal
Studenter kan ta kontakt med Studentombudet dersom de ønsker å varsle om kritikkverdige forhold. I 2018 mottok Studentombudet tre henvendelser fra studenter som ønsket å varsle om ulike kritikkverdige forhold. Studentombudet informerte om prosessen i slike varslingssaker, herunder hvem man kan varsle til. Alle tre valgte i etterkant å varsle USN om forholdene.

4.1 Antall henvendelser per fakultet

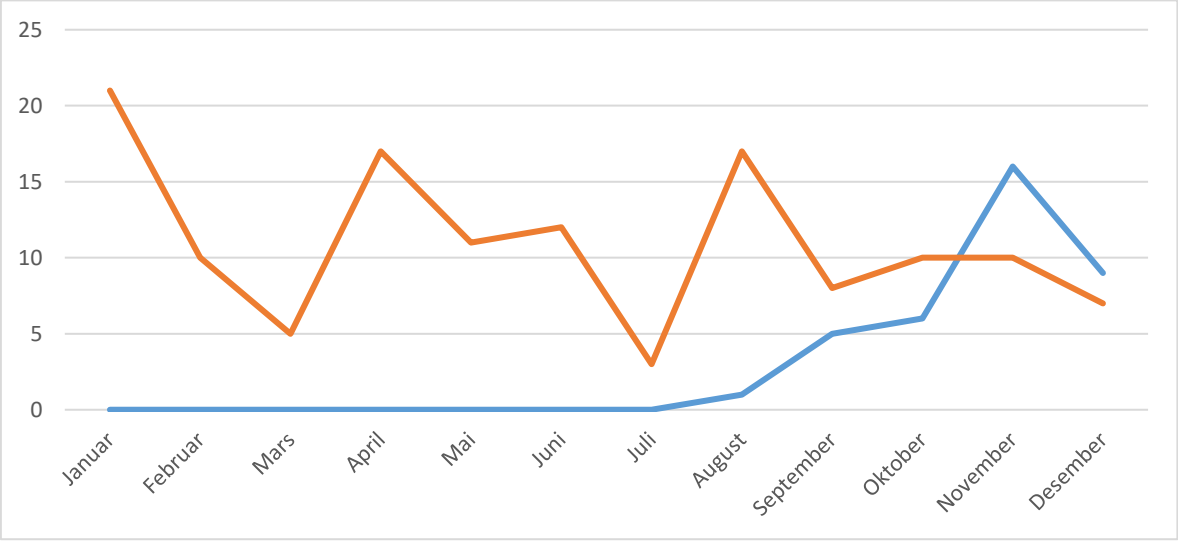
Studentombudet ber ikke om å få opplyst hvilket fakultet studenter som kontakter ombudet tilhører med mindre det er nødvendig for saken og derfor er fakultet-tilhørighet ukjent i 19 av henvendelsene. I figuren under er de ulike fakultetene ved USN forkortet som følger;

Handelshøyskolen: HH
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap: HIU
Fakultet for helse- og sosialvitenskap: HS
Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag: TNM



Som figuren viser er det kommet inn henvendelser fra samtlige fakultet ved USN. Antallet henvendelser fra de ulike fakultetene trenger ikke bety at studentenes rettssikkerhet er ivaretatt bedre ved et fakultet enn ved et annet. Antallet studenter tilhørende HS og HIU, praksis, eller at det avholdes flere eksamener og fattes flere vedtak rettet mot studenter ved disse fakultetene, er nok årsaken til at flest henvendelser er kommet fra studenter ved HS og HIU. Antallet kan også skyldes at studentombudsordningen er mer kjent blant studenter ved disse fakultetene.

4.2 Antall henvendelser per måned

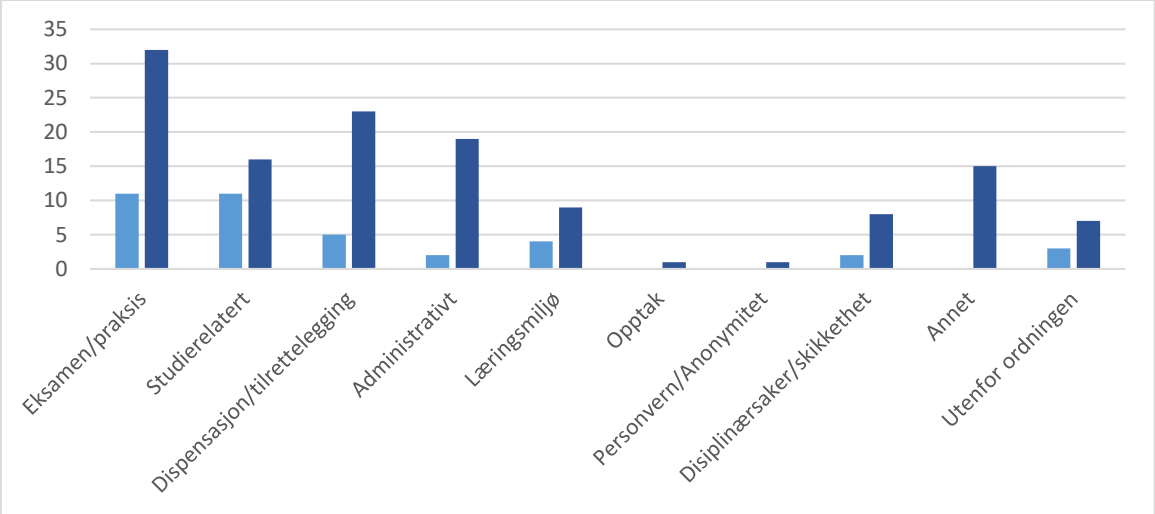


Det er dato for når Studentombudet mottok henvendelsene som registreres, ikke når saken er avsluttet. Mens antall henvendelser økte gjennom høstsemesteret i 2017, med unntak av desember, har det vært en mer ujevn fordeling av antall mottatte henvendelser i de ulike månedene i 2018. I 2017 skyldtes nok den økningen av antall henvendelser utover i semesteret at studentombudsordningen var relativt ukjent ved oppstarten i august, men ble kjent blant stadig flere studenter og ansatte utover i semesteret. I 2018 har det vært flest

henvendelser i forbindelse med semesterstart og i april. I forbindelse med semesterstart er tilrettelegging og eksamensrelaterte problemstillinger temaer som ofte går igjen i henvendelsene Studentombudet mottar.

4.3 Antall henvendelser per kategori

Søylene i lys blå illustrerer tall fra 2017, mens de mørkeblå viser fordelingen i 2018.



Henvendelser som omhandler flere av kategoriene er plassert i den kategorien hovedproblemstillingen omhandler. Nærmere forklaring på hvilke sakstyper som faller inn under de ulike kategoriene er å finne til slutt i rapporten (Appendix).

5 Innspill til USN

Ved håndtering av enkelthenvendelser fra studenter ser studentombudet at det er noen temaer som er gjentakende og som ombudet ønsker å trekke frem i årsrapporten, slik at USN kan vurdere om det bør iverksettes noen tiltak.

<u>Læringsmiljø i veiledet praksis</u>

Studentombudet har mottatt flere henvendelser fra studenter som føler læringsmiljøet i praksis/arbeidsmiljøet er en psykisk belastning. Det kan være at de føler seg latterliggjort foran andre ansatte eller tredjeparter, at de føler seg hakket på eller ignorert, og at denne behandlingen strekker seg over lengre tid. En student hadde tatt det opp med lærerveileder fra USN, som hadde vært tilstede ved praksisstedet og var enig i studentens opplevelse, men ble da bedt om å bare holde ut de sist ukene som var igjen av praksisperioden. Andre studenter opplever å bli godt ivaretatt når de sier fra og at det avholdes møte med alle involverte parter der de får snakket ut. Det som er felles for studentene er at de til studentombudet gir uttrykk for at de er redde for å si fra om det de opplever som urimelig behandling, fordi de er redde for gjengjeldelse. Studentombudet er ikke kjent med hvilke informasjon studenter gis i forkant av praksis, men tenker at det kanskje bør tydeliggjøres bedre hva studentene skal kunne forvente i forhold til veiledning og praksisgjennomføring, og når og hvordan USN ønsker at studenter skal si fra dersom deres berettigede forventninger blir brutt.

Manglende studentfokus i endringsprosesser

Flere studenter har kontaktet studentombudet og gitt uttrykk for fortvilelse på grunn av at de ikke har vært involvert/blitt hørt eller fått mangelfull og sen informasjon i forbindelse med at det skal skje eller er skjedd endringer i deres studier. Noen studenter hadde ønsket å avlegge ny eksamen ved neste ordinære gjennomføring for å forbedre karakter, men mistet muligheten da emnet ble besluttet nedlagt og det kun var de som ikke hadde bestått emnet som fikk mulighet til å avlegge ny eksamen i samme semesteret som studentene ble kjent med nedleggelsen av emnet. Disse studentene har ingen rett til å få avlegge nytt eksamensforsøk, men USN bør kanskje vurdere om man likevel vil tilrettelegge for at studenter i denne situasjonen likevel får mulighet til å avlegge et siste eksamensforsøk. Man bør også sørge for likebehandling av studenter som ved ulike studier er i denne situasjonen. I et annet tilfelle var studenten tatt opp til et studie ved et gitt Campus, men ble ved studiestart informert om at det var blitt gjort noen endringer slik at undervisningen ville foregå ved flere ulike Campus. Dette medfører ulemper for studentene og misnøye. Studentombudet vil anbefale USN å se på egne rutiner og arbeidsbeskrivelser i forbindelse med slike endringer i studier, og se om man bør legge inn noen frister for å orientere studenter og hvordan dette gjøres, slik at deres interesser kan ivaretas bedre.

Identifisering av hva saken gjelder

I flere saker opplever studentombudet at USN ikke har forstått hva det egentlig er studenten har bedt om eller klaget på. Det er problematisk med tanke på at man ikke følger riktig rutine for behandling av de reelle forholdene, eller at vedtak ikke fattes og at studenten dermed mister sin klagerett. Dette kan skyldes at ansatte har for stor arbeidsmengde og ved rask gjennomgang ikke identifiserer hva saken egentlig gjelder når studentene ikke bruker ord som «tilrettelegging» i sin henvendelse, men kun beskriver forholdene. Eller at studenten ikke har sagt alt ved første henvendelse og at relevant informasjon for å forstå hva forespørselen gjelder, først kommer når studentombudet stiller tilleggsspørsmål. Det er studentombudets oppfatning at studenter generelt er lite kjent med gjeldende regelverk og at de derfor ikke vet hvilke momenter som er avgjørende i ulike vurderinger og dermed hva de skal ta med i en henvendelse til USN. Studentombudet kunne ønske seg at USN iverksatte tiltak for å gjøre studentene mer kjent med regelverk som går på deres rettigheter og plikter, men også prosess. Studentombudet bidrar gjerne inn i slikt arbeid, dersom det er aktuelt.

Rett tjenestevei

Studentombudet har i 2018, som i 2017, mottatt en del henvendelser som gjelder rett tjenestevei. De lurer på hvem de skal kontakte angående spørsmål de har og hvem ulike søknader eller klager skal rettes til. Studentombudet anbefaler igjen USN å vurdere hvordan man bedre kan gjøre studenter kjent med hva som er rette instans i ulike saker. Studentombudet har hatt saker der studenter har henvendt seg til feil instans og fått feil svar, og anser derfor det å synliggjøre rett tjenestevei bedre som et bidrag til å ivareta studenters rettigheter på en best mulig måte.

6 Profilering av ordningen

For at studentombudsordningen skal fungere til sitt formål, er det en forutsetning at studenter og ansatte har kjennskap til ordningen. Studentombudet brukte derfor en god del tid i 2017 og 2018 på å reise rundt til ulike Campus for å informere både studenter og ansatte om sin rolle.

Blant annet har studentombudet i 2018 presentert ordningen for studenttillitsvalgte, ulike studentråd, studentrepresentanter i råd og utvalg, ansatte ved Campus Ringerike og Campus

Rauland, fakultetsledelsen ved HIU. Videre er flere ansatte orientert om ordningen i diverse møter Studentombudet har vært invitert inn i.

Studentombudet opplever at ansatte i USN er positive til ordningen og ønsker ombudet velkommen til å orientere om sin rolle og dele sine erfaringer. Studentombudet er invitert til å delta som observatør med talerett i Utvalg for læringsmiljø og Juristforum, og har orientert deltakerne der om sin rolle. Studentombudet har også etablert et godt samarbeid med rådgivningstjenesten i Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge.

Selv om studentombudet selv er ansvarlig for å gjøre studentombudsordningen kjent, får ombudet god hjelp av ansatte og studenter ved USN til å spre informasjon videre, og er takknemlig for det. Blant annet har kommunikasjonsavdelingen vært behjelpelige med å lage informasjonsside om Studentombudet på usn.no og intranettet, og rektor informerte om at USN har eget studentombud under sin åpningstale på Campusene ved studiestart i august.

Ut ifra antall henvendelser Studentombudet har mottatt, virker det som om ordningen er godt kjent blant mange, likevel opplever Studentombudet jevnlig å treffe på ansatte eller studenter som ikke er kjent med ordningen. Studentombudet ønsker å fortsette med jevnlige fysiske møter ved anledning, men også å utvikle bedre digital informasjon, da studentombudet har begrenset tid til å profilere ordningen med det antallet henvendelser ombudet per i dag mottar.

7 Nettverksbygging eksternt

Ettersom Studentombudet er en frittstående og relativt ny instans i USN, har det vært nyttig for studentombudet å ha jevnlig kontakt med andre studentombud rundt om i landet. Vi lærer av hverandres gode og dårlige ombudserfaringer, drøfter juridiske problemstillinger og rolleforståelse.

Studentombudet deltok på to nasjonale nettverkssamlinger i 2018, der ulike temaer som konfliktløsning, lovfesting av studentombud, tilrettelegging og varsling ble belyst. I tillegg deltok studentombudet på skandinavisk ombudssamling og internasjonal konferanse for ombud i høyere utdanning (i regi av ENOHE og ACCUO), hvor blant annet skikkethetsvurdering og konfliktløsning stod på programmet.

8 Konklusjon

Studentombudets oppfatning er at studentombudsordningen ved USN er velfungerende. Ombudet mottar en rekke henvendelser og i de fleste sakene der studentombudet vurderer at studentenes rettigheter ikke er ivaretatt, så er dette blitt rettet opp i av USN. Flere studenter gir uttrykk for at de setter pris på ombudstjenesten og at de er takknemlige for å bli hørt og få veiledning fra en nøytral part, uavhengig av utfallet i saken. Studentombudet ser også at tjenesten er til fordel for utdanningsinstitusjonen med tanke på at saker blir bedre opplyst, klagesaker unngås ved realitetsorientering fra studentombudet og at saker blir løst på et lavt nivå.

Ordningen er fortsatt relativt ny ved USN og studentombudet vil i kommende år fortsette arbeidet med oppbygging og kompetanseutvikling, og bruke mer tid på profileringsarbeid rettet mot internasjonale studenter.

Appendix

Kategoriene tilsvarer de kategorier som er brukt i studentombudet ved HiOA sin årsrapport fra 2016. Beskrivelsene av hver kategori er ikke uttømmende, men tatt med for å skape en bedre forståelse av hva de ulike kategoriene omfatter.

Eksamen/ praksis
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Formelle feil ved gjennomføring av eksamen eller praksisperiode
- Begrunnelse for eksamens- eller praksiskarakter
- Klage på eksamenskarakter

Studierelatert
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Pensum
- Obligatorisk aktivitet
- Undervisning
- Endring av studietilbud
- Programplaner og emneplaner

Dispensasjon/ tilrettelegging
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Forsinkelsesregler
- Antall eksamensforsøk
- Utsatt tid for innlevering
- Dispensasjon fra obligatorisk oppmøte/ innleveringer
- Annen form for tilrettelegging

Administrativt
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Saksbehandlingstid
- Begrunnelse for vedtak som ikke gjelder vurdering av faglige prestasjoner
- Klage på vedtak som ikke gjelder vurdering av faglige prestasjoner
- Veiledningsplikt etter forvaltningsloven

Læringsmiljø
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Ansattes opptreden
- Fysisk læringsmiljø
- Psykososialt læringsmiljø på studiestedet eller i praksis

Opptak
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Opptak til studieprogram eller enkeltemner
- Masteropptak

Utveksling
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til for eksempel:
- Adgang til utveksling
- Avtaler som blir inngått i forbindelse med utveksling

Personvern/ anonymitet
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Oppbevaring og behandling av personopplysninger
- Anonymitet i vurderingen av faglige prestasjoner

Disiplinærsaker/ skikkethet
Kategorien omfatter situasjoner som oppstår eller spørsmål knyttet til:
- Mistanke om fusk/ vitenskapelig uredelighet
- Skikkethetsvurderinger

Annet
Kategorien omfatter henvendelser der hovedproblemstillingen ikke passer inn i kategoriene over, men er relatert til studiesituasjonen.

Utenfor ordningen
- Henvendelser fra personer som ikke er studenter ved USN
- Henvendelser som ikke er knyttet til studiesituasjonen

Universitetet i Søraust-Noreg

Dokumentdato:	07.01.2019
Sakshandsamar:	Bjørnulf Stokvik
Saksnummer:	17/09608-9
Sakstilgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFRAMLEGG

Årsrapportar for 2018 om HMS-, informasjonssikkerhet- og beredskapsarbeid

Saka i korte trekk

I denne saka vert Beredskaps- og sikkerhetsutvalget sin årsrapport om HMS-, informasjonstryggleiks- og beredskapsarbeidet i 2018, samt forslag til retning for arbeidet i 2019, lagt fram for universitetsstyret for vedtak. Årsrapportane har vore handsama i høgskulen si leiargruppe.
Årsrapportane er grunnlaget for omtale av USNs arbeid med beredskap og tryggleik i den årlege rapporten til KD.

Forslag til vedtak

Universitetsstyret godkjenn årsrapportane om HMS-, informasjonssikkerhet- og beredskapsarbeidet for 2018 med forslag til retning for arbeidet i 2019, med dei endringar som framkom i møtet.

Saksopplysingar

I følgje mandatet skal Beredskaps- og sikkerhetsutvalget ved USN, årleg utarbeide rapport om informasjonstryggleik, HMS og beredskapsarbeidet ved USN som skal handsamast av USN si leiargruppe og godkjennast av universitetsstyret. Årsrapport - om arbeid med informasjonssikkerhet ved USN, og handsaming av denne, inngår også i universitetet sitt styringssystem for informasjonstryggleik.
I tråd med styrets tilbakemeldingar etter handsaming av Årsrapport for 2017 om HMS-, informasjonssikkerhet- og beredskapsarbeid er det for 2018 utarbeida eigen rapport for kvar av dei tre områda.
Beredskaps- og sikkerhetsutvalget skal også, med bakgrunn i Universitetsstyret sine føringar, gjeve retning og prioriteringar for utvikling av tryggleiks- og beredskapsarbeidet ved USN. Forslag til vidare arbeid innanfor dei tre områda er derfor innarbeida i rapportane.
Årsrapportane vart handsama av Beredskaps- og sikkerhetsutvalget i møtet 5. desember 2018 og av leiargruppa ved USN i møtet 8. januar i år.

Vurdering

Arbeidet med HMS, informasjonstryggleik og beredskap i 2018 er presentert i vedlegga til denne saka. Årsrapportane gjev eit godt bilete av status for arbeidet med HMS, informasjonstryggleik og beredskap ved USN i 2018 og peikar på det som bør prioriterast i 2019. Årsrapporten gjev også grunnlaget for omtale av USN sitt arbeid med beredskap og tryggleik i den årlege rapporten til KD.

Årsrapportane for 2018, med forslag til retning for vidare arbeid i 2019, vert med dette lagd fram for Universitetsstyret for handsaming. Føringane styret gjev for vidare arbeid, skal innarbeidast i årsplan for 2019 som vert behandla av Beredskaps- og sikkerhetsutvalget 27. februar 2019.

Saksdokument:

1. Årsrapport HMS 2018
2. Årsrapport om arbeidet med informasjonssikkerhet 2018
3. Årsrapport om beredskapsarbeidet 2018

Petter Aasen
Rektor

Årsrapport om beredskapsarbeidet 2018

1. Innledning

Denne årsrapporten gir en oversikt over beredskapsarbeidet ved USN i 2018.

Først gis en oversikt over gjennomføring av tiltak iht. planer og hendelser der beredskapsorganisasjonen har vært involvert.

Videre belyses sentrale tema i USNs beredskapsarbeid med status og utfordringer. Avslutningsvis er forslag i planer for videreutvikling av beredskapsarbeidet ved USN i 2019.

KDs krav til beredskapsarbeidet, gitt i tildelingsbrev for 2018, er beskrevet og vurdert.

2. Gjennomførte tiltak iht. planer

Årsplaner og overordnede mål

Beredskaps- og sikkerhetsutvalget har vedtatt en øvelsesplan og plan for ROS-analyser for 2018. Av planene gitt i årsrapporten om beredskapsarbeidet ved USN for 2017 framgår at det skal arbeides med planverk, opplæring, øvelser og oppfølging etter disse. Videre at det skal arbeides med opplæring og implementering av Kunnskaps CIM blant annet ved å benytte CIM ved øvelser i 2018. I tillegg til skal implementering av Sikresiden.no. og samarbeid med kommuner, fylkeskommuner nødetater og SSN gis fokus.

Nedfor følger en gjennomgang av hva som er gjennomført i 2018 iht. planer.

Planer beskrevet i årsrapport for 2017

2018		
Planlagt	**Gjennomført**	
Beskrivelse	**Gjennomført**	**Kommentarer**
Videreutvikle planverk	Delvis	Noe videreutvikling samt vedlikeholdt er gjennomført
Fortsette opplæringen innenfor beredskap	Ja	1. Samling for beredskapsledere og stedfortredere med fokus på beredskapsledelse 2. Opplæring av ansatte i førstelinjen i håndtering av vanskelige hendelser. Pilot: Bibliotek campus Vestfold 3. Leder av sentral krisestab overvar Øvelse nord 2018 4. Bruk av Sikresiden (nærmere beskrevet nedenfor)
Fortsette opplærings- og implementeringsarbeidet av Kunnskaps CIM	Ja	Førsteopplæring gjennomført for alle krisestaber
Bruk av Kunnskaps CIM ved øvelser i 2018	Ja	CIM ble benytte ved øvelse av sentral krisestab
Implementering av Sikresiden.no	Påbegynt	Sikresiden ble bla. presentert for studenter og ansatte på min.usn.no og my.usn.no.

		Under fellesbolkene med informasjon til de nye studentene, i informasjonsfilmen om USN, samt i Studentenes ABC-guide.
Samarbeid med kommuner, fylkeskommuner nødetater og SSN gis fokus	Påbegynt	– Det er opprettet beredskapskontakt i alle vertskommuner – Samling med vertskommunene planlagt 25/1-19 – Det er opprettet politikontakt for alle campus – Beredskapssamarbeidet med SSN er videreutviklet bla. med deltagelse fra SSN i alle USNs krisestaber

Planlagte ROS-analyser

Planlagte og gjennomførte ROS-analyser i 2018:

Planlagt		**Gjennomført**	
Tema/scenari	**Når**	**Ja/Nei**	**Kommentarer**
ROS-skoleskyting Drammen	28. februar	Ja	Etter planen
Oppdatering av overordnet ROS for USN	7. mai	Ja	Etter planen
ROS-seksuell trakassering Vestfold	8. februar	Ja	Etter planen
Hendelser på reise eller ekskursjoner	Høsten 2019	Nei	Utsatt til 2019

Oppfølging av ROS-analyser

I henhold til tildelingsbrevet skal følgende spørsmål besvares i årsrapport til KD. «Er det gjennomført/revidert en ROS-analyse i 2017 eller 2018, og er den fulgt opp gjennom dokumenterte tiltak?»

Det er gjennomført to spesifikke ROS-analyser i 2018 hvor det er laget en oppfølgingsplan. Videre er den overordnede ROSen revidert med tilhørende oppfølgingsplan.

Planlagte øvelser

Planlagt og gjennomførte øvelser i 2018:

Planlagt		**Gjennomført**	
Øvelses type eller form	**Når**	**Ja/Nei**	**Kommentarer**
2 innkallingsøvelser med gjennomføring av et førstemøte, rigging av kommunikasjonsutstyr og oppkobling mot sentral beredskapsleder eller nestleder	Februar/ mars 2018	Ja	Gjennomført mars/april 2018
	September/ oktober 2018	Nei	Utsatt til 2019
Spilløvelse: Sentral krisestab og en til to lokale krisestaber deltar	12.6.2018	Ja	Gjennomført som en kombinasjon av diskusjonsøvelse og spilløvelse oktober 2018

Alle gjennomførte øvelser er evaluert. I henhold til KDs tildelingsbrev skal USN besvare spørsmålet: *«Er det gjennomført og evaluert en kriseøvelse i 2018, og er den fulgt opp gjennom*

dokumenterte tiltak?» Iht. KDs krav er det tilstrekkelig med en øvelse. I tillegg stiller KD krav om evaluering og dokumenterte tiltak. Evaluering etter sentral krisestab i oktober ble derfor lagt fram som egen sak for Beredskaps- og sikkerhetsutvalget for beslutning om oppfølging.

3. Hendelser i 2018 og beredskapsorganisasjonen

Det ble satt krisestab i forbindelse med de tragiske drapene på to studenter ved studiested Bø som var på en privat feriereise i Marokko. Kriseledelsen ble koblet på dagen etter drapene og krisestab ble satt når det viste seg at dette trolig var en terrorhandling og en hendelse som direkte eller indirekte berørte alle studenter ved USN. Studenter fortalte også om økt trykk på de sosiale medier som spredning av film og venneforespørsler i forbindelse med drapene.

I tillegg har det i 2018 vært flere tilfeller der sentrale beredskapsleder, lokale beredskapsledere eller fagleder beredskap har blitt kontaktet. Disse henvendelsene har i hovedsak vært knyttet til studenter. Henvendelsene har i mindre grad vist seg å være relatert til beredskapsorganisasjonens ansvarsområde men de fleste sakene har i utgangspunktet hatt et mulig potensiale i seg. Gjennom disse hendelsene har det vært samhandling mellom sentral kriseledelse og lokal kriseledelse, mellom kriseledelse og linjeorganisasjonen og mellom kriseledelse, SSN, politi og kommune.

Hendelsene er fulgt opp med evalueringer og forslag til oppfølgingstiltak. En del av disse tiltakene er fulgt opp og de øvrige må det arbeides det videre med.

4. Andre innspill til årsrapporten

USN er inne i sitt andre år som driftsorganisasjon og første år som universitet. På området beredskap er mye på plass, noe er i oppbygging og enkelte ting mangler eller fungerer ikke etter hensikten.

Nedenfor belyses noen sentrale tema i USNs beredskapsarbeid.

USNs beredskapsplanverk

Beskrivelse av planverket

Beredskapsplan

Gjeldende beredskapsplan ble utviklet i 2016. Fram til nå er det bare gjort mindre strukturelle justeringer og innholdsmessige endringer som følge av organisasjonsendringer.

Tiltakskort

Gjeldende tiltakskort er utviklet i 2016. Tiltakskortene ble oppdatert av en arbeidsgruppe vår/høst 2017 der de ble forenklet og gitt en mer enhetlig form.

Vedlegg

Gjeldende vedlegg er utviklet i 2016. Vedleggene ble oppdatert av en arbeidsgruppe vår/høst 2017 der de ble forenklet og gitt en mer enhetlig form. Vedleggene blir også løpende oppdatert mht. personer.

Vurderinger av planverket

Planverket er gjennom 2018 testet gjennom øvelser og ved hendelser og har vist seg godt funksjonelt i noen sammenhenger og mindre bra i andre.

Planverket bør videreutvikles med bakgrunn i disse erfaringene og det bør vurderes om det er behov for en strukturell endring.

Samarbeid med SSN, Politi, PST og vertskommuner

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge - SSN

SSN har i løpet av 2018 utviklet sin beredskapsplan i tråd med USN sin plan. Videre er alle krisestaber ved USN supplert med et medlem fra SSN. Samskipnaden har også hatt ulike hendelser der USN er blitt orientert. Selv om arbeidet med hendelsen i desember 2018 ennå ikke er avsluttet og evaluert, viser arbeidet så langt at samarbeidet med SSN fungerer godt.

Politiet

USN har i løpet av 2018 fått på plass en kontaktperson i politiet for hvert campus. Disse har være nyttig å kontakte ved hendelser. I april var politikontakt for campusene i Telemark og foreleste på samling for beredskapsledere og nesteledere. Politiet har også bistått med råd og innsats ved henvendelser fra USN. Ved hendelsen i desember 2018 opprettet politiet en lokal kontakt ved lensmannskontoret i Bø.

PST

USN har fått kontaktperson ved PST som også har holdt orientering for USNs ledergruppe.

Vertskommunene

I løpet av 2018 har USN fått oppdatert sine kontaktpersoner i kommunene. Det var planlagt en samling for vertskommunene oktober 2018 som ble avlyst pga. varsel om ekstremt glatte veier. Samlingen er flyttet til 25. januar 2019.

Vurderinger av samarbeidet om beredskap med eksterne

Samarbeidet med SSN

Samarbeidet mellom USN og SSN er styrket gjennom 2018. Samarbeidet bør videreutvikles spesielt når det gjelder gjensidige varslingsrutiner og rollefordeling ved hendelser.

Samarbeidet med politiet

Samarbeidet mellom USN og Sørøst-politidistrikt er godt og er styrket gjennom 2018. USN samarbeid med politiet bør allikevel videreutvikles i 2019 blant annet med erfaringen fra hendelser i 2018

Samarbeidet med PST

Samarbeidet mellom USN og PST er styrket gjennom 2018. Samarbeidet bør videreutvikles i 2019.

Samhandling internt ved USN

Det er gjennomført øvelser hvor blant annet samarbeidet mellom lokal og sentral beredskapsledelse er testet ut. Gjennom hendelser og utfordringer først og fremst knyttet til studenter har det vært samhandling mellom sentral kriseledelse og linjeorganisasjonen, sist ved de tragiske drapene på to av USNs studenter i Marokko.

Vurderinger av samhandlingen om beredskaps internt ved USN

Beredskapsorganisasjon – linjeorganisasjon: Gjennom hendelser i 2018 er samarbeidet utprøv og styrket for de involverte i hendelsene. Disse hendelsene og utfordringene vi har stått overfor er ofte sammensatte, og involverer flere. Ofte er de sammensatte og det som starter med et beredskapsmessig fokus har til nå vist seg å være av menneskelige og mellommenneskelige karakter. Dette fordrer et tett samarbeid mellom flere, både i og utenfor USN. Erfaringene så langt viser at samhandling er avgjørende for å lykkes og at den derfor må videreutvikles blant annet gjennom enda tydeligere arbeidsfordeling og rolleavklaring.

Opplæring i forebygging og beredskap ved USN

Beredskap handler om vår evne til å håndterer uønskede hendelser som oppstår. HMS arbeidet handler først og fremst om å hindre at uønskede hendelser skjer. Gjennom, hendelser, øvelser og ROS-analyser i 2018 er behovene for videre styrking av både den forebyggende og den beredskapsmessige kompetansen ved USN eksponert.

I tillegg til gjennomføring av øvelser er det spesielt to opplæringstiltak i 2018 som kan trekkes fram. Det en er Sikresiden.no, som i tillegg til beredskap tar for seg HMS og informasjonssikkerhet. Det andre er kursing av førstelinjen, hvor det i samarbeid med HMS rådgiver er gjennomført en opplæringspilot for bibliotekpersonalet ved campus Vestfold.

Beskrivelse av arbeidet med opplæring i beredskap

Sikresiden.no

Sikresiden ble presentert for studenter og ansatte på min.usn.no. Det ble laget en nyhetssak og direkte snarvei til sikresiden på forsiden, samt informasjon og lenker på relevante sider på min.usn.no og my.usn.no.

Sikresiden ble presentert under studiestarten 2018. Flere campus presenterte sikresiden under fellesbolkene med informasjon til de nye studentene. Sikresiden ble også presentert i informasjonsfilmen om USN, samt i Studentenes ABC-guide.

USN ansatte har deltatt aktivt i 2 av arbeidsgruppene til sikresiden (personvern og HMS), samt deltatt på foredrag og workshops i regi av Oslo Met.

Det ble inngått et samarbeid med Studentdemokratiet om markedsføring av sikresiden, og sikresiden ble derfor et av temaene under Studentdemokratiets fokus uke i høst.

Håndtering av vanskelige situasjoner

Det er blitt gitt tilbakemelding fra medlemmer i lokale og sentral krisestab at førstelinjen kan stå ovenfor utfordringer i møte med psykisk ustabile personer. Konkrete hendelser understreker behovet for et mer samlet og systematisk arbeid for å gi USNs medarbeidere kompetanse til å håndterer vanskelige situasjoner. Institutt for sykepleie- og helsevitenskap har laget og gjennomført et opplæringsopplegg for Biblioteket i Vestfold høsten 2018.

Vurdering av arbeidet med opplæring i beredskap

Bruk av Sikresiden.no

Sikresiden.no har potensialet i seg til å bli et sentralt element i USNs arbeid med HMS, informasjonssikkerhet og beredskap, først og fremst med tanke på dokumentasjon av rutiner og opplæring. Sikresiden kan benyttes både til egenopplæring og som støtte i undervisningsopplegg. Sikresiden er under innføring og dette arbeidet bør fortsett i 2019.

Opplæring i håndtering av vanskelige situasjoner - erfaringer fra piloten

Tilbakemeldingene fra kursdeltagerne i piloten er svært god. Basert på erfaringene derfra utarbeides nå et forslag til videre opplæring for de øvrige delene av førstelinjetjenesten ved USN.

Beredskapstelefonen

Beskrivelse

Beredskapstelefonene ble innført i desember 2017 som et prøveprosjekt. Vi har behndlet om lag 20 henvendelser til beredskapstelefonen i 2018, fortrinnsvis fra studenter. Ingen av disse har vært beredskapsrelaterte. Henvendelsene fordeler seg om lag likt i fire kategorier: eksamen, utelåst/innelåst, feilringning og annet.

Vurdering av beredskapstelefonen

Beredskapstelefonen har fungert i et drøyt år. Ordningen med fire kontaktpersoner ser ut til å fungere greit. Den største utfordringen har vært feilringinger til telefonen og at den tekniske løsningen ikke gir mottakerne mulighet til å se hvem som ringer. SSN har nylig inngått en avtale med et vekterselskap for sin beredskapstelefon. Selv om dette kan sees på som et forsinkende mellomledd kan USN vurdere samme løsning som SSN for sin beredskapstelefon.

5. Forslag til tiltak og retninger for beredskapsarbeidet kommende år

I henhold til mandat skal utvalget fremme forslag til tiltak og retninger for beredskapsarbeidet komme år i sin årsrapport til styret.

Beredskapsarbeidet ved USN i 2019 skal ivareta kravene gitt i KDs tildelingsbrev og bygge videre på erfaringene fra hendelser og øvelser samt de ROS-vurderinger som er gjennomførte så langt.

Arbeidet med ROS-analyser iht. planer skal gjennomføres i 2019. Beredskapsarbeid som videre skal som skal vektlegges er opplæring, øvelser, utvikling av planverk med tydeliggjøring av ansvars- og rolle- og oppgavefordeling. I tillegg skal samhandling internt ved USN og med eksterne samarbeidspartnere gis fokus i årsplanen.

Med bakgrunn i styrets føringer vil Beredskaps- og sikkerhetsutvalget vedta en detaljert årsplan for 2019 i sitt møte i februar 2019.

Universitetet i Sørøst-Norge

Dato: 28.11.2018
Dok.nummer: 18/10655-1

Årsrapport HMS 2018

Universitetets HMS-arbeid skal sikre et forsvarlig arbeidsmiljø/læringsmiljø for ansatte og studenter i samsvar med kravene gitt i arbeidsmiljøloven og HMS – forskriften. For å systematisere dette arbeidet, ble det vedtatt et overordnet HMS-system for USN. HMS-systemet inneholder følgende 6 langsiktig HMS-mål innenfor 5 konkrete områder som gir retning for dette arbeidet.

Mål for arbeids- og læringsmiljø
Ansatte og studenter ved USN skal ha:

- Et helsefremmende, stimulerende og utviklende arbeids- og læringsmiljø.
- Arbeids- og læringsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.
- En virksomhetskultur som gjør at de ansatte og studentene trives.
- Tilstrekkelig kompetanse innen HMS-området slik at de kan utføre arbeidsoppgavene på en forsvarlig måte.
- Integrert hensynet til helse, miljø og sikkerhet i alle aktiviteter ved USN.

Mål for inkludering og universell utforming

- Universitetet skal være tilpasset ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne.

Mål for sykefravær

- Langtidssykefraværet skal være lavere enn 4 %.
- Ingen fraværsdager på grunn av arbeidsmiljøet.

Mål for sikkerhet

- Liv, helse, miljø og materielle verdier skal vernes mot brann og eksplosjon.
- Forebyggende tiltak sikrer ansattes arbeidsplass og studentenes læringsarena og bygningsmasse.
- Ingen ulykker eller yrkesskader på laboratorier og verksted.

Mål for miljø

- Universitetet skal være et grønt universitetet som arbeider for å redusere miljøbelastningen av egen virksomhet og skape miljøbevisst adferd hos ansatte og studenter.

Årsrapporten oppsummerer hvilke aktiviteter som er gjort for å nå disse målene, og som vil fortsette videre i 2019. Samtidig er et velfungerende arbeidsmiljøutvalg (AMU) en vesentlig del av HMS-systemet ved USN, og AMU skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakerorganisasjonene, jf. arbeidsmiljøloven (aml) § 7-2 nr. 6. Rapporten må inneholde fakta omkring arbeidsmiljøutvalget (AMU) og hovedpunkter når det gjelder vernetjenestens arbeid. Av den grunn inneholder årsrapporten status på hovedarbeidsmiljøutvalget ved USN (HAMU) sitt arbeidet, og dette arbeidet er et ledd i å nå HMS-målene. I henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2 nr. 4 skal arbeidsmiljøutvalget gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, samt se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Rapporten inneholder en oversikt over registrering av avvik, nestenulykker, personskader og varsling av kritikkverdige forhold.

Arbeidet for nå målet; Arbeids- og læringsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, er knyttet opp mot Likestilling- og inkluderingsutvalget (LIU) sitt mandat; *utvalget skal bidra til bevisstgjøring og påvirke*

holdninger som fremmer likestilling, inkludering, mangfold og hindrer diskriminering. LIUs arbeid gjengis derfor i rapporten. Det vises i denne sammenhengen også til KDs tildelingsbrev 2018, punkt 4, *Bekjempelse av seksuell trakassering; USN skal jobbe aktivt for å hindre at trakassering skjer, og at det er tydelige rapporteringskanaler for hendelser og at henvendelser om trakassering følges skikkelig opp*. PWC foretok våren 2018 en internrevisjon av varslingskanalen ved USN. Hovedinntrykket og anbefalingene gjengis derfor kort i rapporten.

Hovedarbeidsmiljøutvalget 2018

HAMU består av 6 stemmeberettigede medlemmer, personal- og organisasjonsdirektør Elisabeth E. Borhaug, dekan Arild Hovland (HIU) og dekan Heidi Kapstad (HS) som arbeidsgiverrepresentanter og hovedverneombud HVO Anette N. Fredly (leder), Nina Ødegård og Hildegunn H. Haugen fra arbeidstakersiden. Representant for bedriftshelsetjenesten, ved Stamina, møter i utvalget med tale- og forslagsrett.

HAMU har hatt fire møter og behandlet i hovedsak følgende saker:

- Sykefraværsstatistikk 1. 2. og 3. kvartal 2018
- Arbeidsmiljøundersøkelse ved USN ved bruk av konseptet ARK
- Si Ifra ved bruk av systemet Pureservice
- AKAN - retningslinje for rusmiddelbruk og spill
- ROS-analyse seksuell trakassering
- Håndtering av vanskelige situasjoner - opplæring
- Organisering av vernetjenesten
  - valg av stedfortreder HVO
  - HVO får tale og forslagsrett i IDF
- Prinsipper for kontorplass med fokus på arbeidsmiljø
- Felles system for KRM-register
- Handlingsplan for bedriftshelsetjenesten 2018
- Status Lokal-AMU ved de ulike campus
- Status byggeprosjektet ved campus Rauland

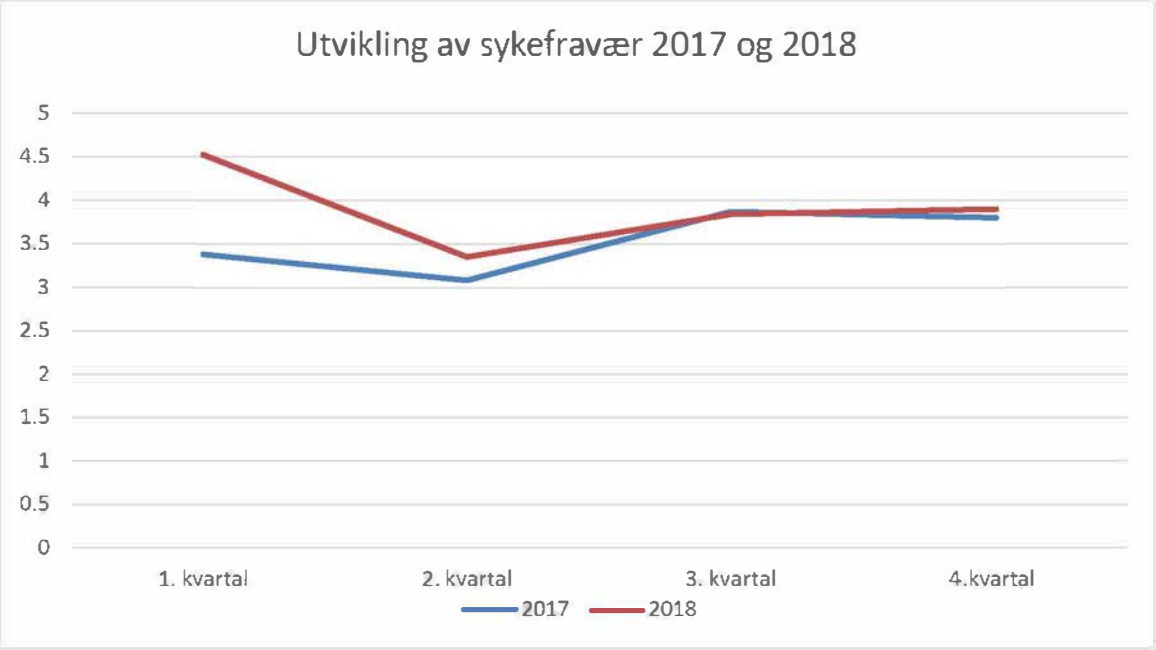
Sak i LAMU i Porsgrunn, Bø, Notodden og Ringerike

- HMS-system for Eiendomsavdelingen

Sykefraværsstatistikk 1. 2. og 3. kvartal 2018 (sykefravær 4. kvartal blir klar januar 2019)

I henhold til aml § 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær, gjengitt i aml § 7-2 nr. 2 bokstav 2) i arbeidsmiljøutvalgets arbeid.

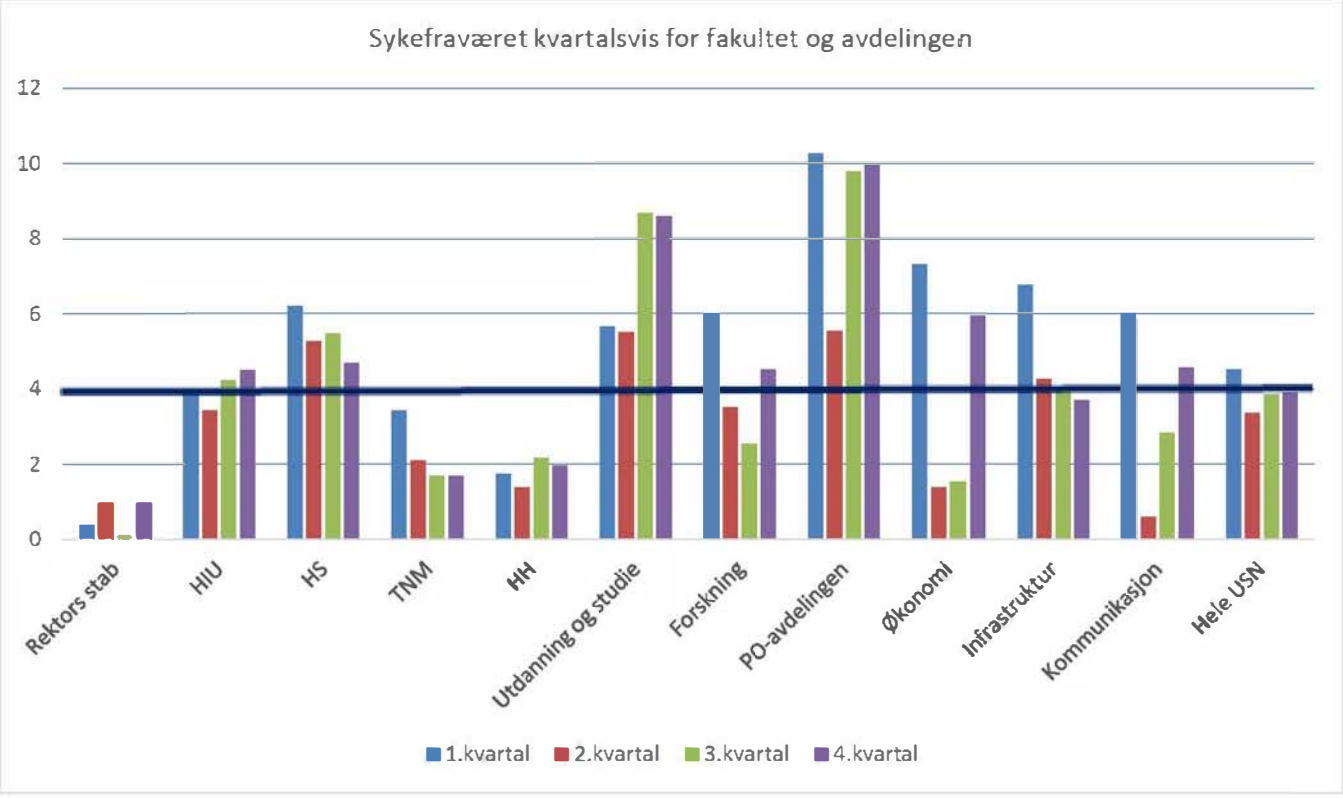
Det totale sykefraværet for USN hittil i år er 3,92 % som er under måltallet på 4 %. Grafen viser utviklingen sykefraværet fra 1., 2. og 3. kvartal, og sykefraværet fra 1., 2., 3. og 4. kvartal 2017.



Grafen viser at sykefraværet 1. kvartal 2018 (4,52 %) var høyere enn 1. kvartal 2017 (3,38 %), men at sykeværet for 2018 sank fram til 2. kvartal 2018. Ved 3. kvartal var sykefraværet 2018 på samme nivå som i 2017 (3,87 %) og 2018 (3,84 %), men stiger noe fram til 4.kvartal 2018 (3,90 %).

Tabell 1 og 2. viser sykefraværet kvartalsvis fordelt på organisasjonsenhetene 2018. Tabellen viser sykefraværet totalt (både egenmeldt og legemeldt) for den enkelte organisasjonsenhet.

Tabell 1.



Tabell 2

Organisasjonsenhet:	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	Hittil i år
Rektors stab	0,40 %	1,01 %	0,12 %	0,97 %	**0,75 %**
Fakultet HIU	3,94 %	3,42 %	4,22 %	4,50 %	**4,05 %**
Fakultet HS	6,19 %	5,27 %	5,46 %	4,68 %	**5,37 %**
Fakultet TNM	3,43 %	2,10 %	1,69 %	1,69 %	**2,25 %**
Fakultet HH	1,74 %	1,38 %	2,16 %	1,96 %	**1,79 %**
Studie	5,65 %	5,50 %	8,67 %	8,59 %	**7,03 %**
Forskning	5,97 %	3,51 %	2,53 %	4,51 %	**4,21 %**
PO-avdelingen	10,26 %	5,54 %	9,77 %	9,95 %	**9,05 %**
Økonomi	7,31 %	1,38 %	1,53 %	5,95 %	**4,23 %**
Infrastruktur	6,76 %	4,25 %	3,93 %	3,70 %	**4,69 %**
Kommunikasjon	5,87 %	0,60 %	2,82 %	4,56 %	**3,55 %**
Hele HSN	**4,52 %**	**3,35 %**	**3,84 %**	**3,90 %**	**3,92 %**

Tabellene viser at sykefraværet ved fakultetene og avdelingene varierer. Sykefraværet ved de fleste enhetene var forholdsvis høyt 1. kvartal, men synker noe fram til 3. kvartal (TNM, Forskning, Økonomi, Infrastruktur). Sykefraværet økte derimot noe fram til 4. kvartal ved enkelte organisasjonsenheter (rektors stab, HIU, Studie, Forskning, PO-avdelingen, Økonomi, og kommunikasjon).

Tabellene viser at enkelte fakultetene og avdelingene hittil i år, har høyere sykefravær enn måltallet på 4 %. Det gjelder HS, Studie, Forskning, PO-avdelingen, Økonomi og Infrastruktur. Det må i denne sammenheng tas hensyn til at noen enheter har relativt få ansatte slik at en persons langtidsfravær gir prosentvise store utslag.

Arbeidsmiljøundersøkelse ved USN ved bruk av konseptet ARK

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 (1) at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) på alle plan i virksomheten. Dette gjelder både det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet, og USN gjennomfører en arbeidsmiljøundersøkelse ARK studieåret 2018/2019. ARK består av Fakta ARK I og II (kartlegging av organisatoriske forhold ved enheten og rapport på tiltak), et elektronisk spørreskjema (KIWEST), opplegg for tilbakemelding og oppfølging av aggregerte rapporter fra KIWEST.

Ferdigstilling og lansering Si Ifra - siden

HMS-systemet skal blant annet sikre at alle avvik fanges opp og lukkes på en god måte slik at risikoforholdene minimeres og forbedringstiltak gjøres. Den nye utvidede Si ifra – funksjonen har ulike kategorier som kan benyttes avhengig av hva saken gjelder:

- *Undervisning, læringsmiljø og utdanningskvalitet*
- *Helse, miljø og* sikkerhet – (HMS - avvik)
- *Bygg, rom/inneklima*
- *Informasjonssikkerhet og personvern*
- *Varsling av kritikkverdige forhold*
- *IT – support*

Den nye utvidede Si ifra- siden ble lansert uke 40. Hensikten med å utvide si ifra –funksjonen er å få et felles tilgjengelig system for både ansatte og studenter hvor saker knyttet til læringsmiljø, HMS, bygg, rom/inneklima og varsling av kritikkverdige forhold eller brudd på informasjonssikkerheten og personvern kan meldes inn og behandles av dedikerte saksbehandlere. Saker som omhandler læringsmiljø/utdanningskvalitet, feil eller mangler ved rom/utstyr eller HMS-avvik som skader og ulykker/nestenulykker meldes via et skjema som behandles i Pureservice av dedikerte saksbehandlere innenfor sitt ansvarsområde. Varsling om kritikkverdige forhold og brudd på informasjonssikkerhet og personvern, meldes på et nettskjema som blir kryptert og sendt direkte til P360 for behandling. Da disse sistnevnte

kategoriene kan inneholde sensitive personopplysninger, benyttes kryptering av nettskjema og hele saksgangen blir utført i P360 for å ivareta ansattes og studentenes personvern.

PWC rapport av varslingssystemene

Si ifra – siden svarer opp anbefalingen om økte tilgjengeligheten ved bruk av et online, kryptert varslingskanal (med mulighet for anonym varsling) med integrasjon til arkivsystemet P360, samt KD sitt krav om at USN skal ha tydelige rapporteringskanaler for hendelser og at henvendelser om trakassering følges opp på en sikker og forsvarlig måte.

PWC anbefalte videre å øke kompetansen i organisasjonen og linjeledere gjennom kursing og opplæring slik at disse innehar tilstrekkelig kompetanse til å motta og håndtere varslingssaker. I den sammenheng planlegges det opplæring og evaluering av varslingssystemet 7. februar 2019 i samarbeid med Arbeidstilsynet, tillitsvalgte og vernetjenesten.

AKAN - Retningslinje for rusmiddelbruk og spill

Retningslinjen for rusmiddelbruk og spill beskriver USNs holdninger til alkoholbruk og spillavhengighet, ansvarsforhold og roller i AKAN-arbeidet. Retningslinjen er et hjelpemiddel i håndtering av tilfeller hvor leder eller ansatt er bekymret, har mistanke om eller opplever brudd på retningslinjen. Hensikten med retningslinjen er å skape trygghet og forutsigbarhet for ledere og ansatte, samt fremme et godt arbeidsmiljø og ivareta USN sitt omdømme. Videre er det en intensjon at retningslinjen skal forebygge rus- og spillavhengighet, og å gi ansatte med et problem tilbud om hjelp før eventuelle andre reaksjoner og sanksjoner ilegges. HAMU godkjente retningslinjen for rusmiddelbruk og spill og ble redegjort i Likestilling og inkluderingsutvalget. Retningslinjen blir nå implementert i virksomheten.

ROS-analyse seksuell trakassering

Det er gjennomført en risiko- og sårbarhetsanalyse knyttet til hendelse seksuell trakassering 08.02.18. En bred sammensatt ressursgruppe vurderte sårbarheten til USN med bakgrunn i en tenkt hendelse; seksuell trakassering mellom student/ansatt. Ressursgruppen vurderte både hvilke tiltak som kan hindre at seksuell trakassering forekommer ved USN og som vil minske konsekvensen ved en faktisk hendelse. Foreslåtte tiltak er framlagt beredskap- og sikkerhetsutvalget som prioriterte tiltakene. PO-avdelingen har utarbeidet en opplæringsmodul for leder som blir iverksatt 1. kvartal 2019.

Håndtering av vanskelige situasjoner – opplæring

Det er blitt gitt tilbakemelding fra medlemmer i lokale og sentral krisestab at førstelinjen kan stå ovenfor utfordringer i møte med psykisk ustabile personer. Konkrete hendelser understreker behovet for et mer samlet og systematisk arbeid for å gi USNs medarbeidere kompetanse til å håndterer vanskelige situasjoner.

Institutt for sykepleie- og helsevitenskap har laget og gjennomført et opplæringsopplegg for Biblioteket i Vestfold. I første omgang er dette etablert som en pilot, og basert på erfaringer av piloten, utarbeides et forslag til videre opplæring for de øvrige delene av førstelinjetjenesten ved USN.

Organisering av vernetjenesten – valg av stedfortreder HVO

Hovedverneombudet fremmet behov for ha en stedfortreder med avsatt tidsressursen tilsvarende 10 % stilling gitt vervets arbeidsmengde. I henhold til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning skal det velges stedfortreder for hovedverneombudet, § 3-6. HAMU anbefalte at det oppnevnes en stedfortreder med tidsressurs tilsvarende 10 % stilling, og rektor vedtok i notat den 22.08.18 følgende: *Det oppnevnes en stedfortreder for hovedverneombudet ved USN, og det settes av en tidsressursen for utøvelse av stedfortrederrollen for HVO tilsvarende 10 % stilling.*

Hovedtillitsvalgte støttet forslaget om at Helle Friis Knutzen ble valgt som stedfortreder for HVO i perioden 1.12.18 – 1.12.20, og HAMU tok forslaget til etterretning.

HVO får tale- og forslagsrett i IDF

HAMU og IDF støttet forlaget om at HVO for en prøveperiode får tale- og forslagsrett i IDF.

Prinsipper for kontorplass med fokus på arbeidsmiljø

Ansatte ved flere campus opplever at de må dele kontor eller får tildelt kontorplass i åpne kontorlandskap, og vernetjenesten har fått tilbakemelding om at medvirkning og fokus på ansattes arbeidsmiljø ikke synes å være tilstrekkelig vektlagt i disse prosessene. Vernetjenesten etterlyser noen felles prinsipper for tildeling av kontorplass

med fokus på arbeidsmiljø. Det er utarbeidet praksis for medbestemmelse i kontorfordelingssaker ved USN for å sikre involvering fra alle parter i planleggings- og driftsfasen.

HAMU vedtok at det skal utarbeides et vedlegg til dette dokumentet med følgende punkter:

- Krav om at hensynet til fysisk arbeidsmiljø følges, jf arbeidsmiljøloven og forskrift (www.arbeidstilsynet.no).
- Alle skal ha ryddige og fysisk forsvarlige kontorplasser.
- Det skal, så langt det lar seg gjøre, bygges cellekontorer i stedet for åpne kontorplasser.

Handlingsplan for bedriftshelsetjenesten (BHT) 2019
I henhold til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3, skal arbeidsgiver utarbeide en handlingsplan for bruk av bedriftshelsetjenesten. Handlingsplanen for BHT i 2019 inneholder både lovpålagte aktiviteter og aktiviteter som USN ser som viktig for å fremme et godt og sikkert arbeidsmiljø. De ulike fakultet og avdelinger kan ved behov engasjere BHT i ønskede aktiviteter dersom det er nødvendig for å sikre et godt arbeidsmiljøet.

Felles system for KRM-register
KRM - register gjelder de ansatte ved USN som utfører arbeid ved laboratorier og verksted. Krav om register gjelder spesielt der det kan gå lang tid fra den ansatte, student eller stipendiat er utsatt for det skadelige forholdet og til sykdom eller skade viser seg. Formålet med registeret er at arbeidsgiver skal ha oversikt over de som har vært utsatt for skadelige forhold. Det skal også være mulig for eventuelt Arbeidstilsynet, bedriftshelsetjenesten og verneombud å finne tilbake til disse ansatte etter lang tid. Fakultetene registrerer per i dag gjeldende ansatte i Excel- ark/ECO-online hvor det fremgår navn og fødselsdato på ansatt, hvilke kjemikalier det gjelder og hvor lange eksponeringen foregår. USN skal etablere et felles system for dette ved å benytte nettskjema med integrasjon til P360. Registeret skal som oftest oppbevares i minst 40 eller 60 år, og registeret må derfor lagres i P360 for å oppfylle kravet til langtidslagring og ivareta hensynet til personvernet. Utarbeidelse og lansering av dette systemet er berammet til 2. kvartal 2019.

Status Lokal- arbeidsmiljøutvalg (LAMU)
Det er gjennomført to møter LAMU ved campus Porsgrunn og Ringerike. Et møte ved LAMU ved campus Bø og Notodden. Det er berammet et møte i LAMU i Drammen 14.01.2019. LAMU i Kongsberg og Vestfold blir berammet 1.kvartal 2019.

Status byggeprosjektet ved campus Rauland
Brukerutvalget har gjennomgått 3d-tegninger av nybygget og spesialrommene for tre- og metallarbeid, resesjonen, kontor – og undervisningsrom, og diskuterte brann og rømningsveier. Arkitektene vil legge fram en kostnadsoverslag når endelige tilbakemeldinger er gitt, og planlagt ferdigstilling er juni 2021.

Registrering av avvik, nestenulykker, personskader og varsling av kritikkverdige forhold

Sted	Avvik/observasjon/nestenulykker/personskader	Tiltak
Mellom campus	Bil på vei fra campus Drammen til Notodden. Bil traff autovernet da en lastebil synes å komme litt tett på i motsatt kjøreretning.	Ikke for lange møter på ettermiddagene. Økt bevisstgjøring på å være opplagt ved kjøring mellom campus.
Bø	Laboratoriet Uhell med fortynnet syre da glaskyvette sprakk	Skyll av håndledd
	Utenfor garasjen IHNM Isblokker falt ned fra taket. Ingen truffet eller skader.	Statsbygg monterer bedre snøfangere.
Drammen	Student; påkjørt av bil på vei til praksis.	Behandling på sykehus.
Kongsberg	Ansatt snublet lav murkant ved kantina og fikk kutt over øyet.	Behandling hos lege.
Porsgrunn Laboratorier	Testing av alarm, men ingen signal ble sendt videre.	Opprettet ny avtale med vaktselskap og reviderte rutiner.
	Flamme ved akselerasjonsforsøk.	Endret prosedyre.
	Detonasjonsforsøk.	Elektrisk tilkobling til varmeveksler er koblet ut, og anlegget kjøres

		uten varmeveksler inntil skaden er utbedret.
	CO-alarm.	Advare mot unødvendig bruk av etanol/løsemidler utenfor avtrekk.
Porsgrunn Klinisk ferdighetssenter	Student; sprøytespiss i fingeren.	Tok blodprøve samme dag ved legekontor
Notodden	Maskinrommet; Student; klem- og sårskade finger på båndpussemaskin.	Travelhet og uoppmerksomt på faremomentet ved bruk av den aktuelle maskinen. Ingen feil med maskina, eller verneutstyr
	Kontor Bokhylle raste grunnet overfylte hyller.	Vernerunder på kontorene.
	Kantina Fall grunnet høy kant ved kantinen. Kutt over venstre øye.	Stripset hos lege.
Vestfold	Hovedbygget; D2 - gangen Støy grunnet boring i betong for å henge opp nye brannvarslere på dagtid. Dette gjør det vanskelig å arbeidet på kontoret.	Møte med Statsbygg for vurdering av vedlikeholdsrutiner.
	Spesialrom Brukket termometer. Stipendiat jobbet i spesialrommet en viss tid før termometeret ble oppdaget – flytende kvikksølv i rommet.	Blodprøve og oppfølging ved legekontor.

I si ifra – siden er det mottatt to ordinære varsler og 2 anonyme varsler om kritikkverdige forhold. Dette er alle studenter som klager på studenter og sendt videre for saksbehandling i systemet.

Likestilling og inkluderingsutvalget 2018
Hovedsaker:

- # metoo – forlag til tiltak
- Fadderseminar
- Innspill til Handlingsplanen for likestilling og inkludering

 # metoo – forlag til tiltak
Utvalget har forslag til både forebyggende arbeid og konkrete tiltak som kan hindre trakassering på sikt. Utvalget har vært opptatt av arrangement i regi av USN er inkluderende for studenter og ansatte, og at det under fadderukene ved alle campus tilbys noen alkoholfrie arrangement. Disse aktivitetene bør også være tilpasset studenter med ulik etnisk bakgrunn, og alkoholfrie arrangement vil kunne både hindre seksuell trakassering og utenforskap.

Utvalget tok derfor kontakt med fadderstyrene for å diskutere i felleskap disse temaene.

Fadderseminar 27. april
Seksjon for service og tjeneste i samarbeid med LIU planla og gjennomførte et fadderseminar ved campus Drammen for fadderstyrene. Eli Stålesen, Leder for Studentsamskipnaden i Agder, Helse (SIA Helse) holdt et innlegg om fadderordningen og alkoholbruk. Lykkepromillen holdt en workshop hvor deltakerne gikk igjennom faddernes rolle, aktiviteter uten alkohol, forslag til fadderkontrakt og utkast til ruspolicy for fadderne.

Innspill til handlingsplanen for likestilling og inkludering
Det vises til USNs handlingsplan for likestilling og inkludering, punkt 4.1: *Det tas hensyn til kjønnsbalanse i rekrutteringsprosessene* under delmålene *UNS skal ha kjønnsbalanse i lederstillinger på nivå 1 og 2 og USN skal ha kjønnsbalanse på ledernivå 3 og 4.*

I 2019/2020 er det flere lederstillinger på åremål som skal lyses ut. Utvalget framhever at det må tas hensyn til å få utjevnet kjønnsbalansen ved tilsetting av eventuelle nye lederne.

Oppsummering HMS og veien videre

Erfaringsvis jobbes det godt med HMS-arbeid ved fakultetene og avdelingene. Langtidssykefravær følges og avvik registreres med tiltak og forbedringer av interne HMS-rutiner. Gjennomføring av arbeidsundersøkelsen ARK vil også gi leder og ansatte en mulighet til å jobbe konkret med å bevare og forbedre eget arbeidsmiljøet ved organisasjonsenhetene. På institusjonsnivå vil aggregerte rapporten også gi et godt grunnlag for videre arbeid med HMS og synliggjør hvilke områder USN bør prioritere framover.

I tillegg har HAMU framhevet noen utfordringer på feltet som har blitt tydelig etter fusjonen. Enkelte oppgaver og HMS – ansvar flyter mellom campus og fakultetene. Det er også en god del overfylte kontorer som minker tilgjengelighet og vanskeliggjør renhold. Det bør derfor settes fokus på viktigheten av å ha ryddige arbeidsplasser, og at det gjennomføres systematisk vernerunder på kontor. Tydeliggjøring av roller og ansvar på HMS-feltet, samt implementering av HMS-systemet, forbedre avvikskulturen ved USN ved å gi god opplæring i Si ifra – siden og varslingssystemet, er områder som bør prioriteres i 2019. Det er også planlagt en ROS-analyse, med tema/scenario trussel fra student mot ansatt, uke 11/12 i 2019.

Samtidig vil fortsatt økt kunnskap og holdningsskapende arbeid på områder som rus, seksuell trakassering og bedre håndtering av vanskelige situasjoner gjør at USN i sum blir en tryggere arbeidsplass og gir et enda bedre læringsmiljø for studentene.

Årsrapport 2018 - om arbeidet med informasjonssikkerhet ved USN

Innledning

Sikkerhets- og beredskapsutvalget har drøftet og vedtatt årsplanen for 2018.Prosjektarbeidet med den nye GDPR forskriften ga noen nye føringer som resulterte i endringer i årsplanen. Det ble gjennomført en internrevisjon innen IT Governance og informasjonssikkerhet av PWC i 2018 og en Gap analyse av Mnemonic med utgangspunkt i ISO 27001 med fokus på dokumentasjon og etterlevelse.

Informasjonssikkerhetsrådgiver deltar i UNITs fagutvalg for informasjonssikkerhet og personvernombudet deltar i UNITs forum for personvernombud.

1. Beskrivelse av ledelsessystemet for informasjonssikkerhet

Policy

Policyen for informasjonssikkerhet gir overblikk over målsettinger og strategier, beskrivelse av sikkerhetsorganisasjonen med rollefordelinger og gir retningslinjer for ulike sider av sikkerhetsarbeidet. Policyen ble skrevet i 2016, og revidert i 2018 med tilpasninger til GDPR og bl.a presiseringer av roller i sikkerhetsorganisasjonen.

SOA

Det såkalte "Statement of applicability" med sikkerhetskontroller anbefalt i ISO-standarden ble gjennomgått ved hjelp av Mnemonic[1]. Resultatene viste at USN har mye dokumentasjon på plass. Gapanalysen viser også at det må arbeides videre med ansvar og rollebeskrivelser som del av ledelsessystemet, samt at flere sikkerhetskontroller må implementeres. USN har fokusert på å få implementert rutiner for risikostyring, kultur for avviksmeldinger, etterlevelse av personopplysningsloven og klassifisering av informasjon. Rutinene er utarbeidet, vedtatt og til dels etterlevd.

Årsplan

Med eksisterende policy, men med lite aktivitet og manglende dokumentasjon på området var utgangspunktet for årsplanen bestemt. Det ble gitt prioritet til å få tilslutning til alle aktiviteter i årshjulet for et fungerende ledelsessystem for informasjonssikkerhet. Blant målene var det derfor å bevisstgjøre ledelsen om behovet for risikostyring. Det begynte med en overordnet ROS vurdering av uønskede hendelser og det spesifikke trusselbildet for organisasjonen. Det ble også planlagt å bidra med retningslinjer og kunnskap rundt gjennomføring og oppfølging av ROS vurderinger, kjøre en ekstern revisjon av sikkerheten ved IT-avdelingen og bruke resultatene til å tilpasse tiltak anbefalt i standarden og utarbeide en «Statement of applicability» (SOA). Et system for avviksmelding ble planlagt utviklet i prosjektet "Si fra". Ledelsens gjennomgang ble

[1] Mnemonic

gjennomført i første ledermøtet i januar 2019. Årsrapporten behandles i USN styremøte 31. januar 2019.

GDPR

I løpet av våren 2018 ble GDPR-prosjektet satt i gang med et mandat bl.a. å peke på nødvendige tilpasninger i ledelsessystemet for informasjonssikkerhet. Behovene for forbedring og utbygging av ledelsessystemet med tanke på GDPR ble identifisert, og retningslinjer utarbeidet. GDPR-prosjektet har også utarbeidet en omfattende oversikt over informasjonsverdier i form av behandlinger av personopplysninger. Rapporten fra prosjektet peker på gap som må lukkes for å tilfredsstille GDPR-forskriften. Blant disse er det helt nødvendig at enhetene ved USN kompletterer sin dokumentasjon av hvordan personopplysninger behandles og at de følger opp tiltakene nevnt i ROS-vurderingene. GDPR-prosjektet har bidratt med ny oppmerksomhet for personvern og informasjonssikkerhet samt bedre forståelse av hva som må etterleves og bidratt med verktøy og nettverk for å gjennomføre det.

Sikkerhetsorganisasjonen

Rollene og oppgavene i sikkerhetsorganisasjonen er beskrevet i USN sin policy for informasjonssikkerhet. Rektor og styret eier ansvaret for informasjonssikkerhet og personvern ved institusjonen, men rektor har delegert oppfølging og daglig drift av ledelsessystemet for informasjonssikkerhet til Infrastrukturdirektøren. USN forankrer det enhetsvise ansvaret for informasjonssikkerheten i ledelsen. Tilpasningene i policy for informasjonssikkerhet i 2018 gjenspeiler endringer i organisasjonen og konkretiserer ledelsesforankringen, blant annet har USN fått et personvernombud. Internrevisjonen og GAP analysen peker på behov for en oppdatering av dokumenter knyttet til roller og ansvar.

Kulturbygging, opplæring og informasjon

Det har vært gjennomført opplæring både under gjennomgang av behandlingsprotokollene, ved fasilitering av ROS vurderinger, så vel som tre kurs (dagskurs) for ansatte innen ROS vurdering. USN meldte også alle ansatte på kurset til NorSIS i sikkerhetsmåneden oktober. For å gi ledelsen oppdatert kunnskap rundt trusselbildet knyttet til fagllig samarbeid med institusjoner i andre land ble Politiets sikkerhetstjeneste invitert til ledergruppen.

Ledelsens gjennomgang

På slutten av året ble enhetsledere spurt hvorvidt punkter som skal følges opp ved enhetene har blitt etterlevd og hvorvidt det i arbeidet har dukket opp behov for endringer/forbedringer i ledelsessystemet.

Ledelsen påpekte et etterslep av registrerte behandlinger av personopplysninger, et behov for bedre tilgjengelighet av dokumentasjon og hyppigere gjennomføring av godt planlagte ROS-vurderinger med påfølgende iverksettelse av besluttede tiltak. Det ble også påpekt at det må jobbes med bedret kultur for avviksmelding- og håndtering.

Disse tilbakemeldingene setter retning for arbeidet i 2019 hvor det fortsatt vil være fokus på revisjon av styrende dokumenter og et oppfølgingssystem som sikrer bedre etterlevelse.

2. Overordnet ROS/Trusselbildevurdering

I mai 2018 ble Beredskaps- og sikkerhetsutvalget samlet for å vurdere det overordnede risiko- og sårbarhetsbildet. I vurderingen ble det trukket frem en rekke trusler og uønskede hendelser som ville truffet institusjonen spesifikt. På grunnlag av denne vurderingen har det blitt foreslått tiltak. Tiltakene som ble anbefalt gjennomført av Sikkerhets- og Beredskapsutvalget var å utføre en ROS-vurdering av 2 uønskede hendelser, samt lage en policy for bruk av e-post. Tiltakene ble startet opp i 2018 og det arbeides videre med gjennomføring 2019.

3. Øvelse

Sikkerhetstest IT-infrastruktur

Etter utlysning falt valget for en teknisk sikkerhetstest på Mnemonic. Valg av Mnemonic ble begrunnet i bredde og dybde-kunnskap om teknisk informasjonssikkerhet, deres beskrivelse av trusseletterretning og gap-analyse mot ISO 27001. Den tekniske IT-sikkerhets-testen ble gjennomført høsten 2018.

En omfattende test og undersøkelse av ulike sentrale IT-tekniske tjenester ble gjennomført. Blant annet ble organisasjonen testet på scenarier med ulike typer angripere, blant dette en intern trusselaktør. Oppfølgingen av testen startet i desember og vil fortsette i 2019 med tiltak på institusjonsnivå og ved IT-avdelingen. USNs ledergruppe holdes løpende orientert om testen, funnene og tiltakene.

Blant aktivitetene er gap-analysen mot standarden satt i ISO27001 som omfatter behov, status og forbedring av sikkerhetskontrollene. Anbefalingene i rapporten vil bli vurdert og iverksatt i 2019 som del av årsplanen for informasjonssikkerhet.

Avviksmelding

En planlagt skrivebordsøvelse for melding av avvik innen personvern i desember 2018 er utsatt til januar 2019. Utsettelsen skyldes prioritering av ressurser til håndtering av et avdekket avvik informasjonssikkerhet. Målet med øvelsen er å prøve om dokumentasjon og retningslinjen gir tilstrekkelig kompetanse til saksbehandlere og IT-personell for å håndtere personvernavvik. Erfaringer med øvelsen vil bli skrevet inn i en rapport med forslag til eventuelle endringer og presiseringer i retningslinjene. Erfaring fra øvelsen skal bli brukt til kommunikasjon, opplæring og planlegging av en ny øvelse senere i 2019

Katastrofeøvelse ID-bank

I vår 2018ble de øvd på to scenario innen feil ved ID-bank, som er det autoritative systemet for forvaltning av bruker-ID og tilgangsstyring. I scenario 1 ble det øvd på gjenoppretting av få brukere i ID-bank, mens det i scenario 2 ble en katastrofeøvelse med å gjenopprette hele ID-bank. Som tiltak etter øvelsen utarbeidet IT-avdelingen to nye rutinebeskrivelser. Det ble besluttet at øvelsen skal gjentas ved større endringer eller årlig. Fire ansatte på Seksjon for identitetsforvaltning og samhandlingssystemer ved IT-avdelingen øvde på scenarioene.

4. ROS vurderinger – antall og områder

Det er gjennomført ROS vurderinger på ID banken, Nettskjema, FS med fokus på personvern og Sifra i PureService. I tillegg vet vi at det er gjennomført flere (ifølge svarene på skjema for

etterlevelsesrevisjon), men er underrapportert til informasjonssikkerhetsrådgiver. Enhetene har begynt å planlegge for gjennomføring av ROS vurderinger. Ikke alle enheter har sendt rapporter fra gjennomførte vurderinger eller oversikt over fremtidig prioritering av ROS vurderinger til informasjonssikkerhetsansvarlig. Det arbeides videre med å bedre kommunikasjonen mellom enhetsledere og informasjonssikkerhetsrådgiver.

5. Internrevisjon

Styret vedtok i møtet i juni en halvårsplan (høsten 2018) for internrevisjon. Som et ledd i revisjonsarbeidet skulle IT Governance og informasjonssikkerhet revideres for blant annet å se på hvordan disse funksjonene etterlever regelverk og understøtter digitaliseringsarbeidet. Internrevisjonen av disse områdene ble satt i gang august. Sluttrapport vil bli presentert for styret i 2019.

6. Opplæring og kulturbygging

Kurs i ROS vurdering

Ansatte ved USN fikk i oktober tilbud om å delta på dagskurs om ROS vurdering av systemer, tjenester og behandlinger av personopplysninger. Kurset ble holdt av personvernombud og infomasjonssikkerhetsrådgiver ved campusene i Vestfold, Porsgrunn og Kongsberg. Blant deltakerne var ansatte ved økonomiavdelingen, IT-avdelingen og studentveiledere. Det er ønskelig å gjenta kursene i 2019 med flere deltakere. Formålet med å tilby kurs er å hjelpe enhetene i gang med ROS vurderinger, da disse må utarbeides og håndteres der informasjonsverdiene forvaltes og eies.

Kurs til personvernombud- Datatilsynet

Personvernombud og informasjonssikkerhetsrådgiver har deltatt i kurset til personvernombud fra Datatilsynet i april. Kurset har vært veldig nyttig for å forstå kravene, etablere faglige nettverk for utveksling av erfaringer med Datatilsynet og deltakere ra andre institusjoner.

Kurs til personvernombud – UNIT

Personvernombud deltok på en samling i UNIT som etablerte et forum for personvernombud i sektoren.

Kurs i gjennomføring av øvelser informasjonssikkerhet - Uninett

Informasjonssikkerhetsrådgiver har deltatt i kurs om planlegging og gjennomføring av øvelser i regi av Uninett.

Nettbasert kurs til alle ansatte

I sikkerhetsmåneden oktober fikk alle ansatte delta i kurset for informasjonssikkerhet med finansiering fra Unit.

Kurs og kulturbygging

Flere opplæringstiltak av kortere varighet har funnet sted i de ulike avdelinger/fakulteter.

7. Avvik

Det er formelt sett meldt to avvik til informasjonssikkerhetsrådgiver. 2 avvik har blitt meldt via omveier. Ett omfattende avvik har blitt meldt til informasjonssikkerhetsrådgiver, men ligger flere år tilbake i tid.

Ett større avvik innen håndtering av beskyttelsesverdige personopplysninger har blitt meldt inn til Datatilsynet via Altinn.

Av totalt 5 innmeldte avvik har to vært preget av svindelforsøk. Svindelforsøkene har blitt oppdaget av henholdsvis interne rutiner eller rutiner av banken.

Etter at avviksrutiner er vedtatt og skjema for innmelding av avvik har blitt implementert ble ett avvik innrapportert, i desember 2018. Da gjenstand for avviket gjaldt lagringsrutiner og tilgangsstyring rundt beskyttelsesverdige personopplysninger, ble dette meldt inn til Datatilsynet og de berørte informert.

En viktig og prioritert oppgave framover og i 2019 vil være å øke forståelsen for hva et avvik er og hvordan og hvorfor det må meldes, håndteres og dokumenteres.. USN må selvsagt etterleve lovkrav, arbeide for en bedre meldekultur for avvik, og benytte oppfølgingen av avvik til systematisk læring.

Ragni Serina Zlotos, informasjonssikkerhetsrådgiver

Universitetet i Søraust-Noreg

Dokumentdato: 18.01.2019
Sakshandsamar: Turid Eline Næss
Saksnummer: 18/07569-37
Sakstilgang: Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge
Møtedato:

SAKSFRAMLEGG

Årsrapport frå læringsmiljøutvalget (LMU) 2018

Saka i korte trekk

Vedlagt er årsrapport frå LMU. Universitets- og høgskolelovas (uhl) §4-3 pålegg institusjonen å ha eit læringsmiljøutval av omsyn til studentanes helse, tryggleik og velferd. LMU skal vera pådrivar og eit rådgjevande organ for styret i læringsmiljøsaker. LMU skal gje ein årleg rapport til styret om arbeidet med læringsmiljøet ved institusjonen. Læringsmiljøutvalet er i tillegg ein del av USNs kvalitetssystem, slik lova stiller krav om.

I 2018 er det halde fem møte i LMU. Rapporten omtalar både LMUs samansetning, arbeidsform og hovudsakene LMU har vore oppteke av gjennom 2018.

Forslag til vedtak

Årsrapport frå Læringsmiljøutvalet vert vedteken.

Saksopplysingar

LMU er som nemnt nedfelt i UH-lova og skal ta omsyn til studentanes helse, tryggleik og velferd. LMU skal vera eit rådgivande organ for styret, og skal gje ein årleg rapport om arbeidet med læringsmiljøet. Rapporten er ei kort omtale av struktur og organisering og av dei viktigaste sakene som er tekne opp i utvalet.

Hovudsakene i 2018 har vore å følgje opp arbeidsplanen med tidlegare vedtak og saker. Mellom anna har førebuing av Læringsmiljøundersøkinga vore ei viktig sak. Saka har vore til behandling i to møte, og vert lagd ut på nett i månadsskiftet januar/februar 2019 for gjennomføring. Studiestartundersøkinga blei gjennomført for nye studentar i oktober. Her står det att noko arbeid med analysen. Vidare har ShoT-undersøkinga og Oxford Research-undersøkinga fått ein del merksemd. ShoT-undersøkinga vil bli følgd opp av ei arbeidsgruppe.

Ein handlingsplan og ei brosjyre med opplysningar om rettane funksjonshemma studentar har, er ferdig, og gjev eit godt oversyn over kva tiltak USN kan tilby.

«Sei frå»-funksjonen er forbetra og utvida. Endringane gjev studentane betre høve til å seie frå om tilhøve som påverkar undervisning, læringsmiljø og utdanningskvalitet.

Det er vidare arbeidd ut rutinar for å varsle om mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Desse ligg òg tilgjengelege på nettsidene våre.

LMU har vore oppteke av korleis praksisstudia vert gjennomførde og korleis studentane blir følgde opp i praksis. Dette med bakgrunn i sentrale diskusjonar og kritikk. LMU inviterte helsefaga og lærarutdanningane til møte for å gje status ved USN. Lærar- og barnehagelærarutdanningane møtte i novembermøtet for ei orientering. Helsefaga vil orientere i januarmøtet.

I november vedtok utvalet å vende seg til dei fire fakulteta med mål om å arrangere årlege dialogmøte. Denne aktiviteten er planlagd å starte i 2019 med mål om å identifisere felles utfordringar og sjå heilskapen i læringsmiljøet.

LMU har òg vore oppteke av å formidle saker som gjeld studentar og læringsmiljøet etter kvart som dei dukkar opp, både lokale og sentrale sakar.

Vurdering

Læringsmiljøutvalet ser ut til å ha ei grei organisering og struktur med tanke på korleis det fungerer. Å etablere LMU med eit arbeidsutval har styrka utvalet og førebuinga av sakene. Det er ein styrke at studentane har fått eit eige punkt på sakskartet, og at studentleiar ved den campus møtet vert halde, blir invitert til møtet. I og med at LMU er eit sentralt utval, vil dialogmøte med fakulteta styrkje utvalets forståing av det verkelege læringsmiljøet.

LMU har i 2018 vore eit aktivt utval og har behandla mange viktige saker.

Saksdokument:

1. Årsrapport for LMU 2018 ligg ved.

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Søraust-Noreg

Dato: 22.01.2019
Dok.nummer:

NOTAT

Til stades:	Petter Aasen/Universitetet i Sørøst-Norge, Vibeke Bredahl/Avdeling for utdanning og studiekvalitet, Halvor Austenå/Avdeling for utdanning og studiekvalitet
Kopi til:	
Frå:	Turid Eline Næss/ Avdeling for utdanning og studiekvalitet

Årsrapport 2018 LMU

Universitet- og høgskolelovas (uhl) §4-3 pålegg institusjonen å ha eit læringsmiljøutval av omsyn til studentanes helse, tryggleik og velferd. LMU skal vera pådrivar og eit rådgjevande organ for styret i læringsmiljøsaker. I same paragraf heiter det at LMU skal gje ein årleg rapport til styret om arbeidet med læringsmiljøet ved institusjonen. Læringsmiljøutvalet er i tillegg ein del av USNs kvalitetssystem, slik lova stiller krav om.

LMUs mandat er gjeve av styret i sak 16/01265 «Etablering av LMU ved HSN»: *«LMU skal arbeide for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for studentene ved HSN. LMU skal delta i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet og være delaktig i utviklingen omkring spørsmål som angår studentenes sikkerhet og velferd der ivaretakelse av studenter med funksjonsnedsettelser inngår. Styret kan i tillegg gi utvalget andre oppgaver. LMU utarbeider handlingsplan for sitt arbeid. Utvalget rapporterer direkte til styret ved Høgskolen i Sørøst-Norge».*

LMUs samansetning hausten 2018/2019 er nedfelt i UH-lova. Leiarvervet skal veksle mellom tilsett og student annakvart år. Representantane for dei tilsette blir valde for fire år, medan studentrepresentantane blir valde for eitt år om gongen. Samansetninga av LMU utover dette er vedteken av styret i sak 16/01265, «Etablering av LMU ved HSN». For inneverande studieår er desse med i LMU:

Tilsette

Namn	Stilling, tilknyting	Campus	Personleg vara		Campus
Thomas Bogen, leiar	Instituttnestleiar HH, Institutt for økonomi, historie og samfunnsfag	Vestfold			
Ellen Svarverud	Førsteamanuensis, HS, institutt for optiometri, radiografi og lysdesign	Kongsberg			
Synne Kleiven	Førsteamanuensis TNM, Institutt for natur, helse og miljø	Bø	Thor Christian Bjørnstad	Instituttnestleiar HIU, Institutt for kultur, religion og samfunnsfag	Vestfold
Eli Jensrud	Studentrådgjevar, Avdeling for utdanning og studiekvalitet	Kongsberg	Thorvald T. Abrahamsen	Studentrådgjevar, Avdeling for utdanning og studiekvalitet. Koordinator for tilrettelegging på HSN	Vestfold
Morten Østby	Seniorrådgjevar	Porsgrunn	Gro Årstad Nordli	Driftssjef, Eigedomsavdelinga	Kongsberg

Viserektor utdanning og studiekvalitet gjekk ut som fast medlem, tok ein observatørposisjon og ønskte at Maija Heinilá skulle møte som fast vara for han. Pål Augestad, viserektor for forsking, innovasjon og internasjonalisering Porsgrunn, som var vara for viserektor for utdanning og studiekvalitet, gjekk over i anna stilling, og vervet som vara for leiar av LMU står for tida ledig.

Studentar

Kim-Andrew Hellevammen			
Stian Brekke			
Herborg Maria Børve Rasmussen			
Thuy Duong Tran			
Johan Kristoffer Roer vara			

Faste observatørar

Birgitte Sten	Studentsamskipnaden	SSN	Vara: Ann-Mari R. Fredriksen
Anne Skjæret Stenhammer	Biblioteket		Vara: Frøydis Løken
Cecilie Jurgens	Studentombod	USN, alle campus	
Halvor Austenå	Viserektor for utdanning	USN	Maija Heinilà, seksjonssjef AUS

Leiar 2016-2017: Halvor Austenå
Leiar 2017-2018: Linn Oskarsen Løkke
Leiar 2018-2019: Thomas Bogen
Sekretariatsfunksjonen vert ivareteken i 25% av ei stilling i Avdeling for utdanning og studiekvalitet, for tida ved Turid Næss.
I 2018 er det halde fem møte i LMU, av dei to Skype-møte i første halvdel av året.

Arbeidsform:
LMU er organisert med eit arbeidsutval (AU) som førebur saker, kjem med framlegg til vedtak og generelt er tett på møteplanlegging og gjennomføring. AU består av leiar, ein studentrepresentant og ein tilsettrepresentant og sekretær. Studentmedlemene som vert valde på årsbasis, får ei opplæring på ein halv dag med LMU-sekretær og ev. leiar, slik at dei blir i stand til å handtere vervet sitt så raskt som råd. Overgangen gjennom fusjonen til å vera eit LMU som tek seg av læringsmiljøet for 19.000 studentar på åtte campus utan at andre i sektoren har røynsle ein kan byggje på, har vore eit viktig og gjennomgåande tema i samband med organisering og møtestruktur. Møta rullerer på campusane, og driftssjef og campusstyreleiar (studentdemokratiet) på vertscampus vert innbedne til møta. LMU meiner dette er viktig og nyttig for å få innspel i saker som er campusnære og studentnære. LMU skal vera studentnært samstundes som det skal vera overordna. Rulleringa, og det å invitere representantar som kjenner campus godt, medverkar til at det studienære blir teke vare på.

LMU's hovudoppgåver

Kilde; *Universell

LMUs arbeidsplan: I sitt møte september 2017 vedtok LMU arbeidsplan for studieåret 2017-18. Arbeidsplanen er ført vidare og vert oppdatert undervegs for studieåret 2018/2019. Arbeidsplanen har førebels ein årleg syklus, fordi ein reknar med at arbeidet i LMU og USN sin struktur vil gå gjennom endringar og tilpassingar i dei første åra etter fusjonen. Arbeidsplanen skal vera dynamisk. Såleis skal saker setjast på planen etter kvart som dei kjem inn, og merkast med aktivitet, oppfølging, tidspunkt og ansvarleg eining/person.

Etablering av retningsliner for handtering av klager på undervisning:
Med bakgrunn i Studentombodet sin rapport for 2017 og sak som blei meld inn frå studentrepresentant i LMU 7.2.2018, blei LMU merksam på at det mangla rutinar for varsling og for korleis ein skal gå fram for å klage på undervisning. Studentar har peika på at det er vanskeleg å finne ut korleis dette skal gjerast. LMU bad i den samanhengen Personal- og organisasjonsavdelinga og Avdeling for studiekvalitet og analyse om å arbeide ut retningsliner for korleis ein skal handtere klager på undervisning.

Retningsliner eller rettleiing for slike saker er nå lagde inn i skjema som ligg under **«Si fra»**-funksjonen på nett. Denne funksjonen er forbetra og utvida. Endringane gjev studentane betre høve til å seie frå om tilhøve som påverkar undervisning, læringsmiljø og utdanningskvalitet. Innleiingsvis i skjemaet vert studentane oppmoda om å ta opp saka med studenttillitsvald, emneansvarleg, studiekoordinator, institutt- eller fakultetsleiing ved sitt fakultet, før dei melder inn i «Si fra». Denne funksjonen blir eit tillegg til emne- og programevalueringar.

Studentanes helse- og trivselsundersøking (SHoT) blei gjennomført i perioden 6. februar til 5. april 2018. SHoT er ei landsomfattande spørreundersøking som skal medverke til å kartlegge studentane si fysiske og psykiske helse, studiemeistring, økonomi, rusmiddel, søvn og mobbing. Dette er viktige tema å ha kunnskap om for at institusjonen skal kunne leggje til rette for eit godt psykososialt læringsmiljø og høg grad av trivsel med mål om betre resultat og høgare gjennomføring. Undersøkinga blir gjennomført kvart fjerde år.

USN har saman med SSN sett ned ei arbeidsgruppe for å følgje opp ShoT-resultata. Arbeidet starta i januar 2019. Tre fagtilsette og tre studentrepresentantar og SSN pluss leiar og sekretær for LMU deltek i arbeidsgruppa. Gruppa skal gjennomføre eit systematisk analysearbeid i etterkant av SHoT, slik at USN og SSN kan utvikle riktige tiltak for å skape eit godt læringsmiljø for alle studentar. LMU vert invitert til å gje innspel til arbeidet.

Evaluering av læringsmiljøutvala - Oxford Research: I St. Meld. 16 (2016 – 2017) «Kultur for kvalitet i høgare utdanning» blei det varsla ei evaluering av ordninga med LMU ved institusjonane. Kunnskapsdepartementet gav hausten 2017 **Oxford Research** i oppdrag å gjera ein analyse av kor relevante og veleigna læringsmiljøutvala er. Dette som middel for å forankre og styrkje institusjonane sitt arbeid med læringsmiljø, organisering og praksis og utvala sitt arbeid. LMU ved HSN/USN medverka i undersøkinga med ei sjølvevaluering, der tre av medlemene og sekretær deltok i intervju.

Ut frå datagrunnlaget gjorde Oxford Research framlegg om tre moglege modellar:

- vidareføre dagens ordning
- slå saman LMUa med Utdanningsutvala
- leggje LMU på fakultets- eller instituttnivå eller leggje ned LMU-ordninga

Oppsummert:

Tre tilhøve som medverkar til at det er avgrensa kor mykje LMU betyr:

- **Kultur.**
- **Kommunikasjon.** Liten grad av synleggjering av LMUs resultat. Liten kjennskap til LMU.
- **Konkurranse.** Mange felt med lange tradisjonar som konkurrerer om merksemda i sektoren.

LMU har hatt rapporten oppe til diskusjon. LMU meiner førebels at den organiseringa og strukturen som er lagd til grunn for utvalet, bør halde fram og utviklast vidare. Studentane ved USN har ein eigen post på sakskartet der dei orienterer om kva som opptek dei i studiekvardagen. LMU meinte også at Utdanningsutvalet og LMU er veldig like, og ikkje har mange tangeringspunkt når det gjeld saksfeltet.

LMU vedtok i november 2018 å vende seg til dei fire fakulteta med mål om å **arrangere årlege dialogmøte**. Denne aktiviteten er planlagd å starte i 2019. Sentralt for vedtaket er at det reelle læringsmiljøet for studentane i hovudsak er knytt til undervisningssituasjonen ved dei enkelte institutta/fakulteta. I møta skal læringsmiljø og utfordringar drøftast med fakultetsleiinga og representantar for studentar og tilsette ved det enkelte fakultetet. Formålet med besøksrundane er å utveksle informasjon og å identifisere aktuelle felles oppgåver og utfordringar når det gjeld det heilskaplege læringsmiljøet. Det vil også gje ei meir heilskapleg forståing av det faktiske læringsmiljøet.

LMU sto som **arrangør av Universellforum** i Drammen i september 2018. Temaet for forumet var hovudsakleg knytt til den eksterne **Oxford Research**-evalueringa og konklusjonane derifrå. Både Kunnskapsdepartementet, Norsk Studentorganisasjon, Universitetet i Søraust-Noreg, Universitetet i Tromsø og Universell hadde innlegg. Vi fekk eit innblikk i korleis Universitetet i Tromsø har freista å løyse utfordringa med å ha eitt felles LMU for ein fusjonert fleircampusinstitusjon. Vidare var University of Cambridge på besøk og gav noko innsyn i korleis eitt av verdas høgast rangerte universitet arbeider med læringsmiljø. USN gav ein presentasjon om korleis vi jobbar med digitalt læringsmiljø og med læringsmiljø for studentar med norsk som andrespråk. Dagen blei avslutta med ei omvising i Universitetsbiblioteket i Drammen.

KD la i innlegget sitt vekt på Oxford Research-rapporten og dei konklusjonane som blei trekte om organisering, samansetning, mandat og funksjon, og tilrådingane i rapporten. KD hadde ikkje tatt endeleg stilling til vegen vidare for dei lovpålagde LMUa, og ønskte innspel frå sektoren om ev. andre løysingar. Framlegget har vore til høyring, og lovutvalet som vurderer ordninga vil ta høyringssvara med i vurderinga etter høyringsfristen den 30. november.

LMU ved USN har ved fleire høve diskutert organiseringa av utvalet og korleis LMU best kan stø opp om og betre studentane sitt læringsmiljø i vid forstand på alle campus. Slik LMU er organisert i dag, er det eit sentralt og overordna utval der saker blir sette på dagsordenen ut frå innspel frå enkeltmedlemer eller andre, eller frå det som vert fanga opp av samfunnsaktuelle problemstillingar. Til dømes kan ein nemne at det er utarbeidd retningsliner for varsling av **mobbing, trakassering og seksuell trakassering.** Dette som eit resultat av den offentlege diskurs og fokus som dette hadde i 2018. Rutinar og rettleiing er lagde ut på nettsidene og under «si fra»-funksjonen.

Tilrettelegging for studentar med nedsett funksjonsevne: Seksjon for studentstøtte og karriereteneste har arbeidd ut ei brosjyre der studentane sine rettar og USNs plikter er samla. Brosjyra tek utgangspunkt i dei lovene og handlingsplanane som ligg til grunn for rettane og pliktene, og gjev eit godt oversyn over kva tiltak USN kan tilby ved ulike funksjonsnedsettingar. Det er viktig at studentane orienterer seg om dei rettane dei har tidleg i studiet, slik at USN kan leggje til rette studiesituasjonen på ein god måte og innanfor dei tidsrammene som er sette. Studentane vert òg informerte om rettane sine ved studiestart ved ulike oppstartsarrangement. Ut over dette held

rådgjevingstenesta ei lang rad kurs fordelt på alle campus med mål om at studentane skal lukkast i studia sine. Handlingsplan blei handsama og godkjend i LMU den 23. mars 2018.

USN sin handlingsplan for inkluderande læringsmiljø har ein operasjonell del knytt til desse seks hovudområda:

TEMA 1: Mottak av nye studentar

TEMA 2: Tilrettelegging for enkeltstudentar

TEMA 3: Digitalisering

TEMA 4: Opplæring og informasjon

TEMA 5: Organisasjon og kommunikasjon

TEMA 6: Fysisk læringsmiljø

Den **årlege studiestartundersøkinga** vart gjennomført og avslutta i oktober 2018 for alle studentar inklusive dei internasjonale. Svarprosenten var totalt på 18 prosent, og 36 prosent for dei internasjonale studentane. Data frå den norske delen av undersøkinga er av ulike årsakar ikkje analyserte ennå.

I tillegg til studiestartundersøkinga skal LMU gjennomføre ei **læringsmiljøundersøking**. Den vil bli lagd ut på nett i månadsskiftet januar/februar 2019. Spørsmåla har vore til gjennomgang i LMU og studentdemokratiet.

Rettleiing i praksis: LMU hadde tidleg i 2018 vedteke å invitere fagmiljø med ansvar for praksisstudiar til å gje ei orientering om praksisfeltet – hovudsakleg innan helsefag og lærarutdanningane. LMU ønskte informasjon om utfordringar knytte til å følgje opp studentane i praksisfeltet. Dette ut frå signala frå enkeltstudentar og sentrale diskusjonar spesielt innanfor helsefaga. LMU tok i denne samanhengen initiativ til å invitere ansvarlege for praksisfeltet for helse- og lærarutdanningane til eit møte med LMU. Representantar for lærarutdanningane møtte i siste møte i 2018, der dei gjorde greie for utviklingsarbeidet sitt for ein betre praksis.

Kort oppsummert: Prodekanane for GLU og BLU hadde ein god gjennomgang av praksisfeltet og omfanget av feltet. Dei la vekt på heilskap og samanheng i studiet og på at dette er leiarutdanningar innanfor sitt fagområde. Praksisfeltet for begge utdanningane er stort, og med mange avtalar. Utdanningane er underlagde rammeplanar, og det er mange retningsliner og føringar for praksisområdet. Førebels er ikkje praksis ein del av kvalitetssystemet, men det vert arbeidd med felles rutinar for å følgje opp praksis. Det vart peika på at ikkje alle praksisrettleiarane har utdanning i rettleiingspedagogikk, sjølv om dei i utgangspunktet skal ha 15 stp. i praksisrettleiing. Begge prodekanane rapporterte om lite klager på praksisdelen i utdanninga.

Praksisfeltet for helsefag vil bli følgd opp i første møte i januar 2019.

Meldingssaker som har kome til utvalet har vore endringar i lov og føresegner med tilhøyrande høyringssvar. Avgjerder som rektor eller styret har teke, og som angår studentane/læringsmiljøet, er formidla til utvalet.

Universitetet i Søraust-Noreg

Dokumentdato:	16.01.2019
Sakshandsamar:	Mette Kammen
Saksnummer:	17/09125-11
Sakstilgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFRAMLEGG

Årsrapport 2018 frå Reielegheitsutvalet

Saka i korte trekk

Reielegheitsutvalet ved USN blei oppretta 1. november 2017. Utvalet er eit samarbeid mellom USN og Høgskulen i Innlandet (HINN) og har medlemer frå begge institusjonar. Utvalet har hatt ei sak til handsaming i 2018, og den var frå USN.

Forslag til vedtak

Styret godkjenner årsrapport 2018 frå Reielegheitsutvalet.

Saksopplysingar

I mandatet for Reielegheitsutvalet (som blei vedtatt av styret i sak 34/17) er det fastsett at utvalet skal rapportere frå verksemda si årleg. Det er ikkje fastsett retningsliner for innhaldet i årsrapporten. Utvalet har utarbeidd ein rapport, som følgjer som vedlegg til denne saka, om mandat, samansetning, møteverksemd og den eine saka som Reielegheitsutvalet har vurdert i 2018 og avgjerda utvalet kom fram til i den.

Saka som Reielegheitsutvalet har handsama i 2018 blei meld inn frå USN. Saka er kort omtala i vedlagt årsrapport, og konklusjonen frå utvalet var at forskarane i den aktuelle saka ikkje hadde opptredd vitskapleg ureieleg, men at dei hadde brote anerkjende forskingsetiske normer. Utvalet rådde til at det vitskapelege arbeidet blir trekt tilbake. Utvalet har etter ei vurdering kome til at det ikkje ligg føre systemfeil ved USN, men tilrår likevel at institusjonen vurderer tiltak med mål om at alle som driv forsking, er medvetne om forskingsetikk.

Nedanfor følgjer ei kort utgreiing om korleis fråsegna frå Reielegheitsutvalet er følgd opp ved USN.

Uttalen frå Reielegheitsutvalet blei følgd opp internt i samsvar med «Retningslinjene for behandling av saker om mulig brot på anerkjente forskingsetiske normer ved Universitetet i Sørøst-Norge og Høgskulen i Innlandet». Viserektor for forsking hadde saman med personaldirektør dialog og møte med dei involverte forskarane, varslarane og deira personalansvarlege. Viserektor støtta Reielegheitsutvalets tilråding om at dei vitskaplege arbeida blei trekte attende, og forskarane tok sjølve ansvar for å gjera det.

Reielegheitsutvalet rådde til at USN vurderer tiltak med mål om at alle som driv forsking, er medvetne om forskingsetikk. I styresak om forskingsetisk rammeverk for USN, som blei handsama i juni 2017, jf. styresak 34/17, vedtok styret «Forskingsetiske refleksjonspunkter for USN» og ein plan for å implementere

forskingsetikk ved institusjonen. Målsettinga var at forskingsetikk skal vere ein integrert del av forskinga og utdanninga ved USN og skal vere kjenneteikna ved i kontinuerleg forskingsetisk bevisstgjering og refleksjon. Viserektor for forsking har ansvaret for å følgje opp styrets vedtak i samarbeid med fagmiljøa, og har allereie sett i gang opplæringstiltak retta mot leiargruppa og fagmiljøa. Ei prioritert oppgåve framover vil vere å utvikle e-læringskurs innanfor forskingsetikk retta mot både studentar og tilsette. I tillegg blir det jobba med informasjonsformidling både på intranett og internett om forskingsetikk og om kor ein kan få rettleiing. USN har ein tett og god dialog med administrasjonen ved dei forskingsetiske komiteane og har samarbeidd om å gjennomføre kurs for tilsette ved USN. I tillegg til dyktige fagressursar er det svært mykje nyttig informasjon på nettsida ettikkom.no som USN brukar aktivt i den interne opplæringa og rettleiinga.

Vurdering

Utvalet har utarbeidd ein rapport om samansetjing, møteverksemd og den eine saka som dei har vurdert og avgjerda dei kom fram til i den. Rapporten og innhaldet dekkjer utvalets verksemd godt. Utvalet ser ut til å fungere etter føremålet og eg er nøgd med korleis fråsegna frå Reielegheitsutvalet er følgd opp ved USN.

Saksdokument:

1. Årsrapport fra Redelighetsutvalget ved Universitetet i Sørøst-Norge og Høgskolen i Innlandet 2018

Petter Aasen
Rektor

Høgskolen i Innlandet

Universitetet i Sørøst-Norge

Årsrapport fra Redelighetsutvalget ved Universitetet i Sørøst-Norge og Høgskolen i Innlandet 2018

Innledning

Redelighetsutvalget ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) og Høgskolen i Innlandet (HINN) ble oppnevnt fra 01.11.2017 i henhold til styresak 34/17 ved UNS og styresak 61/17ved HINN. Det ble også vedtatt et mandat for Redelighetsutvalget, hvor det står at Redelighetsutvalget skal sende årlig rapport om virksomheten til styrene ved de to institusjonene.

Utvalget ble oppnevnt i henhold til Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (forskningsetikkloven) som trådte i kraft 01.05.2017. Loven pålegger forskningsinstitusjonene å opprette et redelighetsutvalg. HINN og USN har gått sammen om å etablere et felles redelighetsutvalg for å styrke utvalgets habilitet, bidra til større kontinuitet i utvalgets arbeid og etterleve lovens § 3 om faglig uavhengighet.

Mandatet for Redelighetsutvalget er å behandle og uttale seg om innmeldte saker som tar opp mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer hvor ansatte ved USN/HINN er involvert. Brudd på anerkjente forskningsetiske normer omfatter alt fra mulig slurv, unøyaktighet og lignende, via mer alvorlige brudd, til det mest alvorlige: vitenskapelig uredelighet. Ved innmeldte saker skal utvalget alltid ta stilling til følgende:

1. Om forskeren har opptrådt vitenskapelig uredelig eller ikke
2. Om det foreligger systemfeil ved institusjonen
3. Om det vitenskapelige arbeidet bør korrigeres eller trekkes tilbake.

Med utgangspunkt i mandatet har HINN og USN utarbeidet «Retningslinjer for behandling av saker om mulig brudd på anerkjente forskningsetiske normer ved Universitetet i Sørøst-Norge og Høgskolen i Innlandet.» Sakene i Redelighetsutvalget behandles i henhold til disse retningslinjene.

Redelighetsutvalgets sammensetning

Redelighetsutvalget består av fem medlemmer med kompetanse innen forskning, forskningsetikk og juss, og to varamedlemmer henholdsvis fra HINN og USN. Utvalgets leder er ekstern representant og innehar juridisk kompetanse. USN og HINN har to medlemmer hver som gjenspeiler den faglige bredden ved de to institusjonene. I tillegg er det utnevnt administrativt ansatte som sekretærer.

Medlemmene er oppnevnt av rektorene ved HINN og USN for fire år av gangen. Unntak kan gjøres for ph.d-kandidatens representant.

I 2018 har Kristine Langerød og deretter Mette Kammen (USN) og Anne Sofie Lofthus (HINN) fungert som sekretærer for utvalget.

Høgskolen i Innlandet

Universitetet i Sørøst-Norge

Oversikt over utvalgets medlemmer

Rolle	Medlem	Institusjon
Leder	Mari Bø Haugstad, tingrettsdommer	Hedemarken Tingrett
Medlem	Halvor Nordby, professor, medisinsk etikk	Høgskolen Innlandet, Lillehammer
Medlem	Sidsel Karlsen, professor, musikkpedagogikk (til 31.7.18)	Høgskolen Innlandet, Hamar
	Kjartan Østby, professor, økologi/genetikk (fra 1.8.18)	Høgskolen Innlandet, Evenstad
Medlem	Finn Aakre Haugen, dosent, elektro/IT /kybernetikk	Universitetet i Sørøst-Norge, Porsgrunn
Medlem	Stina Margrethe Stålberg, stipendiat, økologi/kreftgenetikk	Universitetet i Sørøst-Norge, Bø
Vara-medlem	Susan Lee Nacey, professor, lingvistikk/engelsk (fra 1.8.18)	Høgskolen i Innlandet, Hamar
Vara-medlem	Heidi Kristin Ormstad, professor, biomedisin/ eldreforskning (fra 1.9.18)	Universitetet i Sørøst-Norge

Møtevirksomhet

Utvalget hadde ett møte i mai 2018. Møtet ble holdt i Forskningsparken ved Universitetet i Oslo, hvor ett av medlemmene i utvalget har en bistilling.

Saker behandlet i 2018

Redelighetsutvalget har behandlet én sak i 2018 som ble meldt inn av viserektor for forskning, innovasjon og internasjonalisering ved USN. Uttalelsen fra Redelighetsutvalget ble oversendt til USN ved viserektor for videre oppfølging. Nedenfor gis en kort oppsummering av saken som ble behandlet og konklusjonen fra Redelighetsutvalget.

Saken gjaldt mulig brudd på anerkjente forskningsetiske normer i et forskningsprosjekt som omhandlet 1) elevers opplevelse av overgrep i skolen og elevers opplevelse av psykososial oppfølging etter seksuelle overgrep i skolen, samt 2) foreldrenes opplevelser av skolens håndtering og psykososiale oppfølging etter seksuelle overgrep skjedd i skolen. To forskere

samarbeidet om prosjektet. De hadde intervjuet en liten gruppe elever og foreldre, alle tilhørende samme klasse på en skole. Fellesnevneren var at kontaktlæreren til den aktuelle klassen var dømt for seksuelle overgrep begått i skoletiden. En av forskerne var selv forelder i den samme klassen.

Redelighetsutvalget tok i sin drøftelse utgangspunkt i de forskningsetiske retningslinjene for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi, som er utarbeidet av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Redelighetsutvalget kom til at begge forskerne hadde brutt forskningsetiske retningslinjer vedrørende personvern (nr. 6), hensynet til tredjepart (nr. 13), kravet til konfidensialitet (nr. 9), forskningens ansvar (nr. 3) og kravet til habilitet (nr. 30). Bruddene ble ikke ansett som så alvorlige at de falt inn under begrepet vitenskapelig uredelighet, men ble likevel ansett som klare brudd på anerkjente forskningsetiske normer. Forskerne ble ansett å ha handlet uaktsomt, men ikke grovt uaktsomt.

Redelighetsutvalget påpekte ikke systemfeil ved institusjonen, men anbefalte institusjonen å vurdere tiltak med mål om at alle som driver med forskning, er bevisste på forskningsetikk.

Redelighetsutvalget påpekte at en fortsatt bruk av det vitenskapelige materialet ville representere gjentatte brudd og personvernkrenkelser av identifiserbare tredjeparter og tilrådet institusjonen å trekke det vitenskapelige arbeidet tilbake.

Avslutning

Redelighetsutvalget er av den oppfatning at utvalget etter sin oppstart i 2017 har fungert etter sin hensikt og bidrar til å høyne kunnskaps- og bevissthetsnivået innen forskningsetikk ved USN og HINN.

Hamar, 14 januar 2019

for Redelighetsutvalget

Mari Bø Haugstad

leder

Universitetet i Søraust-Noreg

Dokumentdato:	16.01.2019
Sakshandsamar:	Mette Kammen
Saksnummer:	16/07708-26
Sakstilgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFRAMLEGG

Årsrapport frå Forskingsutvalet 2018

Saka i korte trekk

Forskingsutvalet har, i tråd med sitt mandat, utarbeidd ein årleg rapport til styret om verksemda si. Rapporten frå Forskingsutvalet for 2018 ligg ved.

Forslag til vedtak

Styret tek rapporten til etterretning.

Saksopplysingar

Forskingsutvalet skal, i følje sitt mandat utarbeide ein årleg rapport til styret frå verksemda si. Rapporten frå Forskingsutvalet for 2018 ligg ved. Utvalet skal òg komme med tilråding til Styret om handlingar som bør setjast i verk eller område som bør få ei særleg merksemd. Forskingsutvalet har ingen særlege tilrådingar til styret utover det som står i årsrapporten.

Vurdering

Utvalet har vore i funksjon i to og eit halvt år, og har handsame mange viktige saker for å forstå og forbetre forskinga ved USN. Med bakgrunn i evaluering av utvalet, har styret vedteke eit nytt mandat og samansetjing for Forskingsutvalet. Eg er godt nøgd med utvalet sitt arbeid, og takker for innsatsen. Nytt forskingsutval vil være oppnemnt i løpet av våren 2019.

Saksdokument:

1. Årsrapport frå Forskingsutvalet 2018

Petter Aasen
Rektor

Årsrapport for Forskningsutvalget 2018

1. Innledning

Forskningsutvalg ved USN ble opprettet høsten 2016. Formålet med Forskningsutvalget er i henhold til mandat å «*være et strategisk, samordnende og rådgivende organ når det gjelder USNs Forskningsvirksomhet, utviklingsarbeid og forskerutdanninger. Forskningsutvalget skal harmonisere og øke kvaliteten på og omfanget av forskningsvirksomheten, utviklingsarbeidet og forskerutdanningene ved HSN. Forskningsutvalget skal være USNs forskningsetiske utvalg.*»

Det følger av Forskningsutvalgets mandat punkt 2.7 at utvalget skal avgi årlig rapport til Styret om virksomheten foregående år, med anbefalinger til tiltak som bør iverksettes, eller områder som bør ha særlig oppmerksomhet.

Styret vedtok ny sammensetning og mandat for Forskningsutvalget ved Universitet i Sørøst-Norge i styresak 44/18, som vil være gjeldende fra 01.01.19.

2. Forskningsutvalgets mandat og sammensetning

Forskningsutvalget har følgende mandat (gjeldende frem til 01.01.19):

2.1 Utvalget skal gi råd i spørsmål knyttet til forskningsstrategi og overordnede forskningsrelevante problemstillinger og saker (forskning, utviklingsarbeid og innovasjon).

2.2 Utvalget skal gi råd i saker som gjelder rammebetingelser for forskning, og bidra til at samarbeid, samordning og helhetstenking ivaretas.

2.3 Utvalget skal være pådriver for saker som kan bidra til at USN når sine mål innen FoU.

2.4 Utvalget skal stimulere til økt aktivitet innen FoU og arbeide for å synliggjøre USNs FoU-arbeid.

2.5 Utvalget skal gi råd om kvalitetsarbeidet for doktorgradsprogrammene.

2.6 Utvalget skal gi råd og uttalelser i saker om mulig brudd på anerkjente etiske normer og etiske spørsmål relatert til forskning og forskningsformidling.

2.7 Utvalget skal avgi årlig rapport til styret om virksomheten foregående år, med anbefalinger til tiltak som bør iverksettes eller områder som bør ha særlig oppmerksomhet.

Forskningsutvalget har beslutningsmyndighet i følgende saker:

2.8 Utvalget skal koordinere på tvers av USNs doktorgradsområder og vedta for eksempel skjemaer og avtalemaler som brukes i doktorgradene.

2.9 Forskningsutvalget skal harmonisere ressurser som veiledningstilbud, undervisningstilbud og krav til deltakerne i doktorgradsprogrammene.

2.10 Utvalget skal fatte vedtak som omhandlet i ph.d.-forskriften § 2-7 fjerde ledd vedrørende tvungen avslutning av ph.d.-utdanningen.

Forskningsutvalget har følgende sammensetning:

- Viserektor for forskning (leder)
- En aktiv forsker fra hver av de 8 doktorgradsprogrammene
- En doktorgradsstipendiat
- Biblioteksjef
- Viserektor for utdanning

Utvalget har hatt 6 varamedlemmer. Observatører innkalles ved behov og gis talerett i møtene. I saker som vedrører forskerutdanning, kalles lederne av ph.d.-programutvalgene inn som observatører.

I 2018 har Forskningsutvalget hatt følgende medlemmer:

Medlem/varamedlem	**Representant for**
1. Pål Augestad (leder)	Viserektor forskning
2. Halvor Austenå (nestleder)	Viserektor utdanning
3. Yngvar Berg (erstattet av Einar Halvorsen fra 01.09.)	Ph.d.-programmet «Anvendte mikro- og nanosystemer» - phd
4. Anne Svånaug Blengsdalen	Ph.d.-programmet «Kulturstudier»
5. Håvard Ness	Ph.d.-programmet «Marketing Management»
6. Eva Maagerø	Ph.d.-programmet «Pedagogiske ressurser og læreprosesser i barnehage og skole»
7. Kirsti Skovdahl	Ph.d.-programmet «Personorientert helsearbeid»
8. Wenche Bergland	Ph.d.-programmet «Prosess-, energi- og atuomatiseringsteknikk»
9. Espen Lydersen	Ph.d.-programmet «Økologi»
10. Kjell Ivar Øvergård (erstattet av Karina Hjelmervik fra 01.05)	Ph.d.-programmet «Nautiske operasjoner»
11. Lene Hagen	Ph.d.stipendiat (HS)
12. Frode Bakken (erstattet av Ellen Hermanrud fra 01.08.)	Biblioteksjef
Halgeir Halvari (varamedlem)	Handelshøyskolen
Rigmor Baraas (varamedlem)	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Marte Gulliksen (varamedlem)	Fakultet for humaniora-, idretts- og utdanningsvitenskap
Dag Bjerketvedt (varamedlem)	Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag

Karina Hjelmervik (varamedlem	Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag
Tom Robin Olk (varamedlem)	Ph.d.-stipendiat (TNM)

Utvalget har 12 faste medlemmer og seks varamedlemmer. Varamedlemmene er ikke personlige (med unntak av ph.d.stipendiat), og følger fakultetstilhørighet.

3. Møter

Forskningsutvalget hadde i 2018 fire møter, to i vårsemesteret og to i høstsemesteret. Møtene ble holdt på campus Vestfold, Drammen, Bø og Kongsberg.

4. Saker

Foruten de faste sakene på agenda (godkjenning av innkalling, godkjenning av saksliste, godkjenning av referat), har Forskningsutvalget behandlet til sammen 21 saker.

Følgende saker ble behandlet i Forskningsutvalget i 2018:

- Publiseringstallene for 2017, Open Access-publisering og egenarkivering
- Personvern og forskningsetikk ved HSN
- Evaluering av ph.d.-programmene – mandat, omfang og prosess
- Samarbeid med oss – Håndtering av eksterne henvendelser
- Årsrapport for Forskningsutvalget 2017
- Promosjon av ph.d-kandidater og 'årshøytid' for USN
- Samarbeid mellom ph.d.-programmene om fellesemner
- Utkast til retningslinjer for håndtering av forskningsdata ved USN
- Om sak behandlet i Redelighetsutvalget – Konklusjon og videre oppfølging
- Ph.d.-kandidatenes pyskososiale miljø og støtteapparat
- Kravene i tilsynsforskrift og ph.d.-programmene
- Ny ph.d.-avtale
- Håndtering av forskningsavtaler ved USN
- Scholars at Risk ved USN
- Retningslinjer for håndtering av personopplysninger i student- og forskningsprosjekter
- Tilrettelegging av stipendiaters opphold i utlandet
- Utvikling av studieportefølje og kobling utdanning og forskning
- Innspill til policy for åpen forskning
- Forslag til felles organisering av årsrapportering for stipendiater og veiledere
- Forslag til kreeringsseremoni

I tillegg ble Forskningsutvalget orientert muntlig om en del saker som hadde betydning for forskningen (Satsing på ekstern finansiering, Utvikling av TTO, utvidet ph-d.forum, krav om Open Access, Redelighetsutvalg, nettsiden «Forskerstøtte, innspill til nasjonale høringer, samarbeid mellom ph.d.-programmene med mere.

5. Etablering av nytt forskningsutvalg

Med bakgrunn i evaluering av hvordan eksisterende Forskningsutvalg fungerte, la viserektor frem en sak for styret med forslag til ny sammensetning og mandat for Forskningsutvalget ved USN (styresak 25/18). Saken var drøftet i Forskningsutvalget. Begrunnelse var at både utvalgsmedlemmene og viserektor har stilt spørsmål ved om sammensetningen av utvalget er rett, sett i lys av vedtatte mandat. I mandatet legges det vekt på at Forskningsutvalget, i tillegg til å være rådgivende skal være et strategisk og samordnede organ. Medlemmene som er oppnevnt i nåværende Forskningsutvalg har ulik forankring i sine fakultet og doktorgradsprogram, og har derfor også variabelt engasjement i de sakene som behandles. Viserektors erfaring var at det var utfordrende å løfte sakene og diskusjonene til å gjelde institusjonens utfordringer og løsninger. Styret vedtok å utsette saken og ba om et revidert forslag til sammensetning og mandat med bakgrunn i styrets drøfting.

Ny sak med tittel «Omgjøring av mandat for og sammensetningen av Forskningsutvalget ved USN» ble behandlet i styresak 44/18, og nytt forslag til sammensetning og mandat for Forskningsutvalget ved USN ble vedtatt gjeldende f.o.m. 1.1.2019. Viserektor for forskning er i gang med arbeidet med å etablere det nye Forskningsutvalget (se vedlagt mandat).

6. Oppsummering

Viserektor for forskning frem til 31.12.2018, Pål Augestad, er godt fornøyd med måten Forskningsutvalget har fungert på i 2018, og spesielt høsten 2018 ble det meldt inn flere saker fra medlemmene i Forskningsutvalget. Kanskje bidro evalueringen av Forskningsutvalget til at medlemmene ble mer bevisst sitt ansvar for å melde inn saker. Utkast til årsrapporten ble forelagt Forskningsutvalget, som ikke hadde noen ytterligere kommentarer utover det som fremkommer av denne årsrapporten.

Vedlegg:

Sammensetning og mandat for Forskningsutvalget ved Universitetet i Sørøst-Norge

Fastsatt av styret ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) 19. oktober 2018

1. Utvalgets formål

Forskningsutvalgets formål er å bidra til at USNs forskningsarbeid er internasjonalt konkurransedyktig og kjennetegnes av tett samspill med samfunns- og næringsliv, både regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Forskningsutvalget skal være et strategisk, samordnende og rådgivende organ når det gjelder USNs forskningsvirksomhet, utviklingsarbeid og forskerutdanninger.

Forskningsutvalget skal harmonisere og øke kvaliteten på forskningsvirksomheten ved USN. Forskningsutvalget skal tilse at universitetet har systemer og ordninger som sikrer at forskningen ved USN skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer.

2. Mandat

2.1 Utvalget skal bidra til oppfølging av forskningsstrategien og gi råd og innspill til overordnede forskningsrelevante problemstillinger og saker (forskning, utviklingsarbeid og innovasjon).

2.2 Utvalget skal gi råd i saker som gjelder rammebetingelser for forskning, og bidra til at samarbeid, samordning og helhetstenking ivaretas.

2.3 Utvalget skal være pådriver for saker som kan bidra til at USN når sine mål innen forsknings- og innovasjonsarbeid.

2.4 Utvalget skal stimulere til økt aktivitet innen FoU og arbeide for å synliggjøre USNs forsknings- og innovasjonsarbeid.

2.5 Utvalget skal gi råd om harmonisering av og kvalitetsutvikling i doktorgradsprogrammene, bl.a. innenfor veiledningstilbud, undervisningstilbud og krav til deltagerne i doktorgradsprogrammene.

2.6 Utvalget skal gi råd om systemer og ordninger som sikrer at forskningen ved USN skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer.

2.7 Utvalget skal avgi årlig rapport til styret om virksomheten foregående år, med anbefalinger til tiltak som bør iverksettes eller områder som bør ha særlig oppmerksomhet.

2.8 Utvalget skal gi innspill til kriterier for å fordele KD-stipendiater

2.9 Utvalget skal fatte vedtak som omhandlet i ph.d.-forskriften § 2-11 vedrørende tvungen avslutning av ph.d.-utdanningen ved uredelighet.

2.10 Utvalget skal sikre at sakene blir godt belyst gjennom å invitere inn de som er berørt av sakene som behandles og andre aktører som kan bringe inn ny kunnskap i og nye perspektiver på sakene.

2.11 Godkjente protokoller fra Forskningsutvalget legges frem på rektors ledermøte og Forskningsutvalget orienteres i etterkant om hvordan ledelsen vil følge opp innspillene fra Forskningsutvalget.

3. Sammensetning, ledelse og sekretariat

3.1 Forskningsutvalgets har følgende sammensetning (tils. 11 personer):

- Viserektor for forskning, innovasjon og internasjonalisering (leder)
- Viserektor for utdanning og studiekvalitet (nestleder)
- Fire aktive forskere (en fra hvert fakultet) hvorav minst to er ledere av doktorgradsutvalg
- En stipendiat
- Visedekaner innen forskning (eller tilsvarende ansvarsområde) ved fakultetene

Det skal tilstrebes kjønnsmessig balanse blant utvalgets medlemmer.
Ved stemmelikhet ved eventuell votering har utvalgets leder dobbeltstemme.

3.2 Biblioteksjef deltar som fast observatør. Andre observatører kan innkalles for å få belyst sakene som behandles i møte og gis talerett i møtene.

3.3 Viserektor for forskning, innovasjon og internasjonalisering sørger for sekretariat for utvalget. Forskningsutvalget fastsetter selv sin forretningsorden.

4. Ikrafttredelse

Mandatet trer i kraft 01.01.2019

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	18.01.2019
Saksbehandler:	Catrine Schøne Brodwall
Saksnummer:	18/01752-16
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Årsrapport 2018 fra klagenemnda ved Universitetet i Sørøst-Norge

Saken i korte trekk

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

Lov om universiteter og høyskoler § 5-1 slår fast at Universitetet i Sørøst-Norge skal ha en klagenemnd, definerer oppgavene til klagenemnda, samt krav til sammensetning av klagenemnda.

Denne orienteringssaken til styret omhandler antall saker behandlet av klagenemnda ved Universitetet i Sørøst-Norge i 2018.

I 2018 hadde klagenemnda ved Universitetet i Sørøst-Norge ti møter og behandlet til sammen 78 saker fra alle de åtte studiestedene. Til sammenligning behandlet klagenemnda i 69 saker totalt i 2017 og 55 saker i 2016. Tabellen under viser antall saker, samt fordeling av saker/sakstype.

Sakstype	Antall saker 2018	Antall saker 2017	Antall saker 2016
Fuskesaker	38	38	26
Klagesaker	24	21	22
Politiattest med merknader	7	9	6
Dokumentfalsk	2	1	1
Totalt	78	69	55

Som bemerket i tidligere årsrapporter, har antall saker vært relativt stabilt, med unntak av antall fuskesaker der universitetet opplevde en økning fra 2016 til 2017. I 2018 har antall fuskesaker vært det samme som i 2017. Av fuskesakene er det en overvekt av plagiatsaker.

I 2018 behandlet klagenemnda totalt 38 fuskesaker. I én av sakene kom klagenemnda frem til at det ikke var grunn til å mistenke studentene for fusk, og det ble ikke ilagt noen reaksjon for denne studenten. To av sakene var klage over vedtak om utestengelse som ble behandlet av klagenemnda på nytt før de ble sendt til Felles klagenemnd for endelig avgjørelse. Felles klagenemnd stadfestet klagenemndas vedtak i samtlige saker.

Tabellen under viser antall fuskesaker i 2017 og 2018 fordelt på studiesteder.

Studiested	Vestfold	Ringerike	Bø	Porsgrunn	Notodden	Drammen	Kongsberg
Antall saker 2017	17	7	6	1	2	3	2
Antall saker 2018	14	5	7	1	4	4	4

Viserektors kommentarer

Antall klagesaker og andre saker er som det fremgår av tabellen relativt stabilt, men universitetet har særlig sett en økning i antall fuskesaker i 2017 og 2018. Bruk av plagiatkontroll/Urkund ved alle arbeidskrav og eksamener kan ha bidratt til at et større omfang av fusk har blitt avdekket i 2017 og 2018 enn i 2016. Det er imidlertid svært viktig at universitetet tar fusk alvorlig, og at fakultetene og utdanningsavdelingen i samarbeid gjør en innsats for å avdekke fusk og utrede sakene før de behandles i klagenemnda. Med bakgrunn i dette, arbeider universitetet videre med å planlegge blant annet forebyggende arbeid overfor studenter, samt ytterligere opplæring av både faglige og administrativt ansatte i 2019.

Forslag til vedtak

Styret tar årsrapporten fra klagenemnda ved Universitetet i Sørøst- Norge til orientering.

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	18.01.2019
Saksbehandler:	Bjørnar Pande Wølner
Saksnummer:	19/01157-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Søknad om dispensasjon fra opptaksforskriften

Saken i korte trekk

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap (HlU) søker om dispensasjon fra C-krav for opptak av eksterne søkere til Master i grunnskolelærerutdanning (2-årig påbygg).

Forslag til vedtak

Styret vedtar forslag til dispensasjon fra forskrift slik det ble lagt frem i møtet

Saksopplysninger

Høsten 2017 gikk lærerutdanningen fra å være en fireårig utdanning, til en femårig masterutdanning. USN tilbyr fra og med 2018 en overgangsordning beregnet på de som allerede er utdannet, eller som har startet på studiet før 2017, slik at også de kan få mastergraden.

De 2-årige påbyggingsstudiene 'Master i grunnskolelærerutdanning 1-7' og 'Master i grunnskolelærerutdanning 5-10' startet opp med opptak fra og med studieåret 2018/19. Gjennom godkjenning av studiene i UFU, samt prosess med Avdeling for utdanning og studiekvalitet, ble det avklart at opptak av eksterne søkere følger ordinære krav til forvaltning. Dette er hjemlet i USNs Forskrift om opptak til Universitetet i Sørøst-Norge, der blant annet § 5 (2) setter krav til «Vektet karaktergjennomsnitt skal være C eller bedre». For opptaket av eksterne søkere i 2018 ble disse kravene fulgt fullt ut.

Fakultetet har gjennom vedlagt søknad bedt om fritak fra C-kravet i § 5 (2) for disse studiene fra og med opptaket 2019. Dette er begrunnet ved blant annet at USN har mottatt styringsdokumenter som ber institusjonene legge til rette for overgangsordninger, nasjonal strategi om kvalitet og samhandling i lærerutdanningen, praksislæreres behov for kompetanse på masternivå m. m.

I søknaden argumenteres det for at tiltaket (dispensasjonen fra C-kravet) vil styrke HlUs ambisiøse utviklingsarbeid for å svare opp den nasjonale strategien Lærerutdanning 2025 og understreke satsingen på samarbeid med praksisfeltet.

Vurdering

Som beskrevet i søknaden fra HIU vedtok styret ved USN den 14. desember 2017, gjeldende fra 1. januar 2018, en ny opptaksforskrift. Denne regulerer og setter krav til alle masterutdanninger ved USN, og C-kravet i § 5 og 6 er et grunnleggende opptakskrav til masterstudier som alle utdanningsinstitusjoner i Norge har innført. C-kravet gjennomføres i praksis som et C/D-krav da vi bruker normal forhøyningsregel ved beregning av søkers karaktersnitt. Det er altså søkere som ligger nærmere D enn C som berøres av C-kravet. For opptaket til de to 2-årige påbygningsstudiene i 2018 fant opptaksseksjonen totalt to søkere som ble diskvalifisert av denne regelen.

USNs forskrift om opptak har virket i en sesong, og vi har valgt å ikke åpne for større revideringer enn de mindre endringene som ble forelagt styret i styresaken i desember i 2018. Dette fordi faglige og prinsipielle endringer bør foretas på grunnlag av mer en ett års virke, samt at dette fordrer en bred forankring i fakultetene.

Det vil ved et større universitet alltid være ulike behov og meninger om regelverk og minimumskrav for opptak til masterstudier. Videreutvikling av institusjonelle regelverk bør skje gjennom periodiske revisjoner og felles prosesser i samarbeid med fakultetene, for å styrke forutsigbarhet og likebehandling av søkerne og oppfylle de kvalitetskrav USN vil møte i årene fremover. Det er derfor vår anbefaling at USN, så langt det er mulig, forsøker å unngå å dispensere fra eget regelverk basert på ad-hoc unntak for enkeltstudier.

Søknaden støttes med visse justeringer
Avdeling for utdanning og studiekvalitet har vurdert søknaden fra HIU til å oppfylle minimumskriteriene til en dispensasjon: Faglige vurderinger som støtter søknaden, midlertidighet i situasjonen, nasjonale målsettinger og styringsdokumenter som bør vektlegges, samt at situasjonen ikke skaper presedens som utvanner regelforståelsen som er fastlagt i felles forskrift og merknader.

HIU har sin søknad fremlagt vektig argumentasjon for at det er nasjonale interesser som tilsier at eksterne søkere bør fritas fra C-kravet, og dette er vurdert opp mot det prinsipielle behovet for et felles regelverk med et minimum av dispensasjoner og unntak.

Basert på en helhetsvurdering, og med det premiss at dette ikke skaper presedens, så anbefaler vi at styret i denne omgang innvilger søknaden fra HIU.

Vi ønsker allikevel å gjøre følgende justeringer:

a) I søknaden viser HIU til bruk av § 5 (4) som hjemmel for å unntak søkerne fra C-kravet. Det er ikke formelt mulig, da § 5 (4) viser til retten om realkompetansevurdering i de tilfeller søkerne ikke oppfyller kravene til formell utdanning. Slik vurdering kan ikke unnta søkere fra et C-krav. Dette er også beskrevet i merknadene til forskriften. Nytt i år er nye retningslinjer for realkompetansevurdering av søkere til masterstudier ved USN som regulerer slike vurderinger.

b) I søknaden fra HIU er det ikke definert inn midlertidighet i søknad om dispensasjon. De berørte studiene ble behandlet i UFU-sak 6/18 den 16. januar 2018, og der stod det: «Påbygningen vil være en overgangsordning inntil masterkullet som startet høsten 2017 er kommet til masternivå høsten 2020, når eksterne studenter vil kunne følge undervisning i de ordinære masterkullene.». Det bør også vektlegges at C-kravet over flere år er gjort kjent for søkerne, og at studenter/søkere da har fått mulighet til å tilpasse sitt snitt for å kvalifisere seg til slike masterløp. Basert på dette, samt at en dispensasjon alltid bør være tidsbegrenset, så anbefales det at en dispensasjon gjelder i maksimum to år og innvilges for opptakene i 2019 og 2020.

Forslag til endringer i opptakskravet og dispensasjon for C-krav
Dagens opptakskrav for de to berørte masterstudiene som vedtatt på UFU-møte 6/18 blir da uendret, med følgende tillegg: *Overgangsordning: For opptak til studieårene 2019/20 og 2020/21 kan søkere kvalifiseres uten karakterkrav.*

Dette gir følgende opptakskrav for de to studieprogrammene:

> *«Fullført lærerutdanning (eller minst tre år av lærerutdanningen) med minimum 60 stp. fordypning i norsk, matematikk eller kroppsøving*
> *For opptak til utdanning på masternivå kreves vektet karaktersnitt C eller bedre.*
>
> *Med lærerutdanning menes allmennlærer, faglærer, grunnskolelærer, praktisk-pedagogisk utdanning eller tilsvarende.*
>
> *Overgangsordning: For opptak til studieårene 2019/20 og 2020/21 kan søkere kvalifiseres uten karakterkrav.»*

> *«Fullført lærerutdanning (eller minst tre år av lærerutdanningen) med minimum 60 stp. i norsk eller samfunnsfag.*
> *For opptak til utdanning på masternivå kreves vektet karaktersnitt C eller bedre.*
>
> *Med lærerutdanning menes allmennlærer, faglærer, grunnskolelærer, praktisk-pedagogisk utdanning eller tilsvarende.*
>
> *Overgangsordning: For opptak til studieårene 2019/20 og 2020/21 kan søkere kvalifiseres uten karakterkrav.»*

Vedlegg:

1. Søknad om dispensasjon fra C-krav for opptak til masterdelen av grunnskolelærerutdanningen for praksislærere ved USN lærerutdanningsskoler

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Dato: 07.01.2019
Dok.nummer: 18/00877-8

NOTAT

Til:	Bjørnar Pande Wølner/Seksjon for opptak
Kopi til:	Arild Hovland/Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap, Vibeke Bredahl/Avdeling for utdanning og studiekvalitet
Fra:	Anne Gwendoline Fængsrud/ Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Søknad om dispensasjon fra C-krav for opptak til masterdelen av grunnskolelærerutdanningen for praksislærere ved USN lærerutdanningsskoler

Bakgrunn
Gjennom ny femårig grunnskolelærerutdanning på masternivå vil fremtidige grunnskolelærere ha en høyere akademisk grad enn de fleste lærere i dagens grunnskole. Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har av den grunn ønsket å gi nåværende lærere i grunnskolen muligheten for å ta en mastergrad i grunnskolelærerutdanning gjennom en toårig masterpåbygning. Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap (HIU) vil i særlig grad å oppmuntre praksislærere ved HIUs lærerutdanningsskoler til dette.

Denne søknaden handler om opptakskrav til masterdelen av den nye femårige grunnskolelærerutdanningen, som omfatter eksterne søkere ansatt ved USNs lærerutdanningsskoler. Masterpåbygningen utgjør 120 studiepoeng over to år og har samme faglige krav for alle med hensyn til faglig fordypning for opptak.

Styret ved USN vedtok 14. desember 2017, gjeldende fra 1. januar 2018, en ny opptaksforskrift. I § 5 står opptakskravene, som masterutdanning i grunnskolelærerutdanning omfattes av når det gjelder eksterne søkere.

§ 5.*Krav til grunnutdanning for opptak til masterprogram etter § 3 i forskrift om krav til mastergrad*

(1) For opptak til masterprogram kreves det en fullført bachelorgrad eller tilsvarende utdanning.
(2) Vektet karaktergjennomsnitt skal være C eller bedre
(3) Eventuelle særkrav skal være fastsatt i studieplanen
(4) I spesielle tilfeller kan annen dokumentert kompetanse godkjennes som helt eller delvis likeverdig med kravene i første og andre ledd, forutsatt at søkeren har de nødvendige faglige forutsetninger for å gjennomføre studiet.

Fakultetet søker om en godkjenning av Styret for at § 5-4 kan benyttes for eksterne søkere som har bestått sin lærerutdanning, og som er ansatt som praksislærere ved USNs lærerutdanningsskoler. Det betyr at C-kravet som er spesifisert i § 5-2 ovenfor ikke gjøres gjeldende for denne søkergruppen.

Begrunnelse
Forskrift om opptak til Universitetet i Sørøst-Norge (USN) trådte i kraft for et år siden. Det foreligger i dag ingen planer om revisjon av USNs opptaksforskrift. Av den grunn søkes det om dispensasjon. Fakultetets begrunnelse for søknaden bygger på flere momenter:

- Etter at USNs styre i *styresak 103/16 Akkreditering av nye grunnskolelærerutdanninger på masternivå* - akkrediterte og etablerte de femårige grunnskolelærerutdanningene 14. desember 2016, har USN mottatt flere styringsdokumenter knyttet til den nye grunnskolelærerutdanningen
    - *Statsbudsjettet 2017 – supplerende tildelingsbrev – kap. 260 post 50 – Oppfylle faglige og administrative krav som følger av nye rammeplaner for grunnskolelærerutdanningene* som gir føringer om overgangsordninger for studenter som allerede er i grunnskolelærerutdanningen. I dag er det ikke føringer om C-krav for studenter i et fireårig grunnskolelærerutdanningsløp som deltar i en overgangsordning for å få femårig grunnskolelærerutdanning på masternivå. Bare eksterne søkere til gjeldende overgangsmaster omfattes av USNs forskrift om det C-krav, for eksempel praksislærere/praksisveiledere som fungerer som lærerutdannere ved USN lærerutdanningsskoler.
    - *Lærerutdanning 2025* - Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene (Kunnskapsdepartementet), som understreker betydningen av langsiktig og stabilt samarbeid mellom universitet og lærerutdanningsskole for å styrke kvaliteten i praksisopplæringen, øke samhandlingen om forsknings- og utviklingssamarbeidet og sikre relevansen i lærerutdanningen
    - *Supplerende tildelingsbrev - statsbudsjettet 2017 - kap. 281 post 01 - midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene* – med tydelig føringer om blant annet «likeverdighet og balanse i aktørenes innflytelse på samarbeidet»
- *Internasjonal rådgivningsgruppe* i regi av NOKUT foreslår at skolene involveres i veiledning av studentenes oppgaveskriving, f.eks. FOU-oppgaven. Hvis praksislærerne skal kunne veilede på FoU-oppgaver eller være biveiledere på studentenes masteroppgaver, må de minst ha mastergradsutdanning.
- Antallet GLU-studenter som skal skrive mastergrad vil i betydelig grad utfordre fakultetets veiledningskapasitet. Alle tiltak som kan bedre kompetansen for praksisveiledning og veiledning på masteroppgavene, blir derfor viktig for at institusjonen skal lykkes med å gi studentene høy kvalitet i veiledning og god kandidatproduksjon.
- Flere eksterne søkere fra grunnskolen vil styrke samarbeidet med praksisfeltet og USNs arbeidslivsorientering.

På bakgrunn av punktene ovenfor søkes det om dispensasjon fra C-krevet i opptaksforskriften. Tiltaket vil styrke HIUs ambisiøse utviklingsarbeid for å svare opp den nasjonale strategien Lærerutdanning 2025 og understreke satsingen på samarbeid med praksisfeltet.

Forslag til opptakskrav for eksterne søkere fra USNs lærerutdanningsskoler, campus Vestfold

Fullført lærerutdanning med minimum 60 stp. fordypning i norsk, matematikk eller kroppsøving

For opptak for søkere tilsatt ved USNs lærerutdanningsskoler gjelder § 5-4 til utdanning på masternivå:

> *«I spesielle tilfeller kan annen dokumentert kompetanse godkjennes som helt eller delvis likeverdig med kravene»*

Med lærerutdanning menes allmennlærer, faglærer, grunnskolelærer, praktisk-pedagogisk utdanning eller tilsvarende.

Forslag til opptakskrav for eksterne søkere fra USNs lærerutdanningsskoler/praksisskoler, campus Notodden

Fullført lærerutdanning med minimum 60 stp. i norsk, engelsk eller samfunnsfag.

For opptak for søkere tilsatt ved USNs lærerutdanningsskoler/praksisskoler gjelder § 5-4 til utdanning på masternivå:

«I spesielle tilfeller kan annen dokumentert kompetanse godkjennes som helt eller delvis likeverdig med kravene»

Med lærerutdanning menes allmennlærer, faglærer, grunnskolelærer, praktisk-pedagogisk utdanning eller tilsvarende.

Universitetet i Søraust-Noreg

Dokumentdato:	20.01.2019
Sakshandsamar:	Vibeke Bredahl
Saksnummer:	19/01247-1
Sakstilgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	28.01.2019

SAKSFRAMLEGG

Premisser for utvikling av USNs studieporteføljе - del 2

Saka i korte trekk

I denne saka vert spørsmål om retningsval på område som særleg utfordrar og påverkar den vidare utviklinga av studieporteføljen ved USN, lagde fram for styret.
Dei premissane rektor ønskjer tilbakemelding frå styret på er:

1) Prosentdelen studentar på bachelor- og mastergradsutdanningar
2) Campusutvikling
3) Forskingstilknyting
4) Studentaktive læringsprosessar
5) Arbeidslivsrelevans
6) Attraktiviteten til studia sett i lys av nasjonale søknadstrendar
7) Det digitale skiftet i utdanningsprogram og i undervisning

På bakgrunn av tilbakemeldingane frå styret ønskjer rektor å leggje fram eit policydokument/premissnotat som grunnlag for vidare avgjerder om korleis studieporteføljen skal utviklast, i juni 2019.

I styremøtet 22. november blei delen studentar på bachelor- og mastergradsutdanningar, og campusutvikling, løfta til eigen diskusjon i styret.

I styremøtet 31. januar 2019 vart to nye aspekt løfta fram: Attraktiviteten til studia sett i lys av nasjonale søknadstrendar, og det digitale skiftet i utdanningsprogram og i undervisning.

Forslag til vedtak

Rektor tar innspela frå styret med vidare i arbeidet med å utvikle eit premissnotat om vidare utvikling av studieporteføljen ved USN.

Saksopplysingar

Attraktiviteten til studia sett i lys av nasjonale søknadstrendar

Administrasjonen har gått gjennom søknadstrendande dei siste fem åra innanfor dei største grunnutdanningane ved USN. Det er gjennomført samanlikningar innanfor grunnskolelærarutdanningane, barnehagelærarutdanningane, sjukepleieutdanningane, ingeniørutdanningane, dei maritime bachelorutdanningane og bachelorutdanningar innanfor økonomi- og administrasjonsfag. Med berre eitt

unnatak har USN tapt terreng nasjonalt innanfor desse utdanningane. Analysen syner at der det har vore ein nasjonal vekst, har USN ikkje vokse like sterkt, og der det har vore ein nasjonal nedgang, har nedgangen for USN vore enda sterkare.

Det er interessant å registrere at blant dei seks institusjonane som trekkjer til seg flest søkjarar i Noreg, er aldersgjennomsnittet høgast blant søkjarane til USN. Prosentdelen søkjarar over 40 år er også høgare ved USN enn ved fem andre institusjonar vi har samanlikna oss med. Her må det leggjast til at institusjonane i samanlikninga har campus i større byar.

Prosentdelen med universitets- og høgskoleutdanning i Noreg auka frå 30,4 til 33,4 prosent mellom 2013 og 2017. I BTV-regionen er delen lågare, med 28,9 prosent, og Telemark er lågast med 26,6 prosent. Buskerud og Vestfold har ein prosentdel på høvesvis 29,9 og 30,1, litt høgare enn Telemark, men framleis lågare enn den nasjonale prosentdelen (SSB). Det er i første rekkje dei yngste søkjarane som søkjer seg til andre institusjonar enn USN.

I september la NHO fram det årlege Kompetansebarometeret sitt. Her kjem det fram at seks av ti NHO-bedrifter manglar tilsette med rett kompetanse. Dette er den høgaste delen udekte kompetansebehov i dei fem åra barometeret er gjennomført. Bedriftene satsar i første rekke på å heve kompetansen til dei tilsette dei har, dernest å tilsetje nye personar med rett kompetanse. Behovet for etter- og vidareutdanning i vår region er, ifølgje kompetansebarometeret, særleg retta mot handverksfag, ingeniørfag og juridiske/økonomi/administrasjonsfag.

Tala frå SSB syner at det vil vera stort behov for kandidatar, særleg innanfor velferdsyrka, dei næraste 20-40 åra. Ifølgje KS sin arbeidsgjevarmonitor frå 2017 opplever 13 av 14 fylkeskommunar at dei i stor grad har behov for å utvikle den digitale kompetansen mellom medarbeidarane sine.

Dei aktuelle utdanningane i denne analysen utgjer rundt 40 prosent av alle eigenfinansierte studentar ved institusjonen. Dette er m.a.o. ein stor del av institusjonens samfunnsansvar også i framtida. Med dette bakgrunnsbiletet ønskjer rektor ein diskusjon i styret om retning og vegval for institusjonens største grunnutdanningar.

- Korleis skal USN tilpasse seg den rekrutteringsmarknaden som institusjonen er i?
- Korleis skal USN profilere grunnutdanningane slik at institusjonen når nye studentgrupper - yngre studentar frå eigen region og nye studentgrupper frå andre delar av landet?
- Kva fortrinn gjev regional forankring og arbeidslivsrelevans?

Det digitale skiftet i utdanningsprogram og i undervisning

USN har i dag ein betydeleg marknadsdel av nett- og samlingsbaserte studium, og ved institusjonen finst det sterke fagmiljø som kan ta seg av dette utviklingsområdet på ein god måte. Forventningane til at utdanningsløpa tilbyr rett kompetanse til det framtidige samfunnet, vil stadig auke. Det å utvikle nye og fleksible studium og innovative og framtidsretta studietilbod krev ein kompetanse som institusjonen må prioritere dersom det skal være mogleg å ta ein større marknadsdel innanfor dette feltet.

Våren 2020 legg regjeringa fram ei ny melding til Stortinget om kompetanse – *Lære hele livet.* Målet for kompetansereforma er at alle skal vera kvalifiserte for eit arbeidsliv i endring som følgje av digitalisering og ny teknologi. Nokre må omskolere seg heilt, medan andre må lære seg å ta i bruk ny teknologi. Universiteta og høgkolane vil naturleg spela ei viktig rolle i dette arbeidet, som tilbydarar av vidareutdanningar.

Utdanningsinstitusjonane må ta særlege omsyn til søkjarane sin situasjon. Vidareutdanningar gjev eit høve til å studere heile livet, men det føreset at studia let seg kombinere med jobb og livet elles, og studieløpa må tilpassast og vera fleksible.

Ei satsing på dette feltet inneber prioritering av fleire område som treng å få tilført ressursar:

- Tid til kompetanseutvikling, både av formalkompetanse og utdanningsfagleg kompetanse

- Tid til innovasjon, utvikling av fagområde og utviklingsprosjekt i utdanningsprogramma
- Ressursar til å utvikle campus og undervisningsrom, både fysiske rom og audiovisuelt utstyr
- Tid til å utvikle ein god delingskultur, og auka fokus på digitale lærings- og vurderingsformer
- Tida til utviklinga av nye studium må skje innanfor dei ressursrammene dagens tal på studieplassar gjev, noko som inneber til dømes at nye tilbod må gjerast gjennom omprioritering av studieplassar til fleksible/nett- og samlingsbaserte deltidsutdanningar
- Forventa auka pågang frå etter- og vidareutdanningsmarknaden om fleksible vidareutdanningsløp. På denne marknaden må USN vera på banen når behovet oppstår, elles vil søkjarane finne tilboda andre stader. I nett- og samlingsbaserte studium er ikkje avstanden til campus avgjerande i val av utdanningsinstitusjon.

Saksdokument:

1. Vedlegg – Grunnlagstall og analyser for saksframlegget

Petter Aasen
Rektor

Grunnlagstall og analyser for saksframlegget – Premisser for utvikling av USNs studieportefølje – del 2

Bakgrunn

Styret har ansvar for å vedta USNs studieportefølje. I Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høgare utdanning (Kvalitetsmeldinga) er det stilt opp ei rad forventningar til styra ved UH-institusjonane når det gjeld arbeidet med studieporteføljen. Mellom anna viser regjeringa til at styra ved universiteta og høgskolane skal syte for at den faglege verksemda held høg kvalitet, og for at utdanningsinstitusjonane dimensjonerer studieprogramporteføljen i dialog med samfunns- og arbeidslivet. Behovet for kompetanse på kort og lang sikt skal stettast.

Regjeringa viser vidare til at strukturreforma har ført til større og meir samansette institusjonar som rår over meir kompetanse og ressursar. Føresetnadene bør derfor i større grad vera til stades for at institusjonane kan vurdere behova til studentane og samfunnet meir heilskapleg. Vidare legg strukturreforma til rette for å heve kvaliteten på utdanning og forsking gjennom å konsolidere miljø som tidlegare har vore små eller i lite tenleg konkurranse om ressursane.

Regjeringa forventar mellom anna at *«(…) styrene sørger for konsolidering av fagmiljøer der det er nødvendig, og (…) at universitetene og høyskolene samlet bruker de mulighetene den nye institusjonsstrukturen gir til koordinering og samarbeid om utdanningstilbud»* (s. 103).

Styret vedtok våren 2017 prinsipp for utvikling av studieporteføljen. Prinsippa skulle gje premiss og vera retningsgjevande for porteføljeutviklinga. Dei var forankra i nasjonale føringar og i høgskolens strategi, og låg til grunn for arbeidet med studieporteføljen 2018 – 2019, som styret vedtok i november 2017. I den samanhengen vedtok styret at premissane også skulle leggjast til grunn for arbeidet med studieporteføljen 2019-2020. Premissane som styret har vedteke, adresserer skjerpa nasjonale krav i dei nasjonale føresegnene. Dei reviderte føresegnene stiller ei rekke krav til studieprogramma, og er lagde til grunn for gjennomgangen av USNs eksisterande portefølje og for vidare utvikling av porteføljen i 2017 og 2018.

Innan utgangen av 2018 må utdanningsinstitusjonane ha gått gjennom porteføljen av studietilbod og sikra at desse oppfyller dei nye standardane og kriteria. I tråd med skjerpa krav til kompetanse i master- og doktorgradsprogram blir det t.d. lagt vekt på at høgare utdanning skal vera forskingsbasert. I Kvalitetsmeldinga strekar regjeringa under at ho forventar at styra ved universiteta og høgskolane legg vekt på å utvikle utdanningar først og fremst der dei har ein tilstrekkeleg forskingsbase.

USNs førande dokument for porteføljeutvikling er «Strategi for porteføljeutvikling og utdanningskvalitet ved HSN – 2017-2021». I denne er det lagt til grunn at ein skal nytte modell for studieporteføljestyring («SEFØ-modellen») for å vurdere USNs studieportefølje i høve til strategisk betydning, etterspurnad, fagleg berekraft og økonomisk berekraft (S-sak 33/17).

SEFØ-modellen generelt, og dei prioriterte prinsippa spesielt, må leggjast til grunn for den vidare utviklinga av USNs studieportefølje. Samstundes har arbeidet med studieporteføljen for 2018-19 og 2019-20 synt at USN må gjera nokre retningsval på område som særleg utfordrar og påverkar den vidare utviklinga av studieporteføljen ved USN. Rektor ønskjer derfor tilbakemeldingar frå styret på desse områda:

1) Prosentdelen studentar på bachelor- og mastergradsutdanningar
2) Campusutvikling
3) Forskingstilknyting

4) Studentaktive læringsprosessar
5) Arbeidslivsrelevans
6) Attraktiviteten til studia, sett i lys av nasjonale søkningstrendar
7) Det digitale skiftet i utdanningsprogram og i undervisning

I styremøtet 31. januar vert to aspekt løfta fram: attraktiviteten til studia sett i lys av nasjonale søknadstrendar, og det digitale skiftet i utdanningsprogram og undervisning.

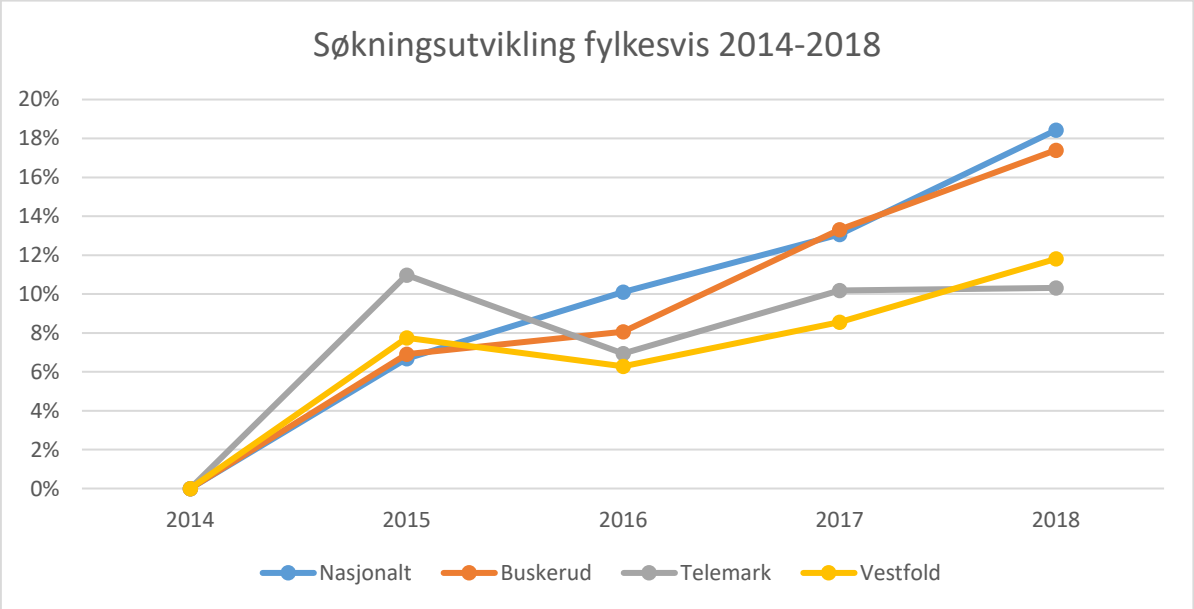
Med utgangspunkt i styrets drøftingar vil rektor leggje fram eit heilskapleg policydokument/premissnotat om vidare utvikling av studieporteføljen som vedtakssak i styrets møte i juni 2019.

Attraktiviteten til studia, sett i lys av nasjonale søknadstrendar

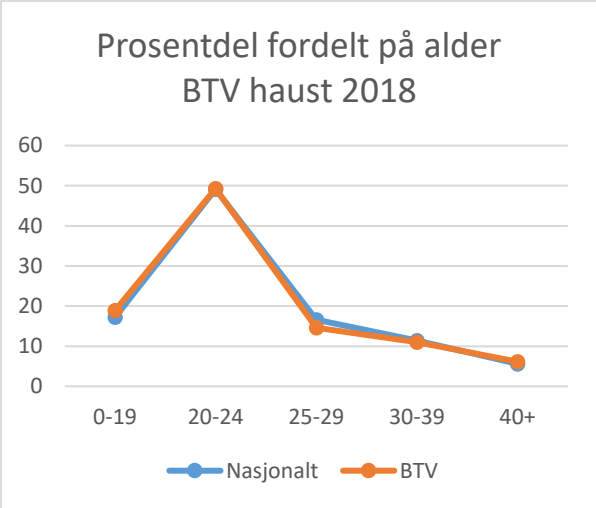
Utdanningsnivået i BTV-regionen
Prosentdelen med høgt utdanna menneske kjem til å auke framover, men ifølgje SSB si framskriving av sysselsetjing og arbeidsstyrke mot 2035, er delen av arbeidstakarar med berre grunnskole eller vidaregåande som vil gå av med pensjon, større enn den delen som trer inn i arbeidsmarknaden. Det inneber at talet på høgt utdanna aukar meir enn talet på jobbar der høg utdanning er eit krav.

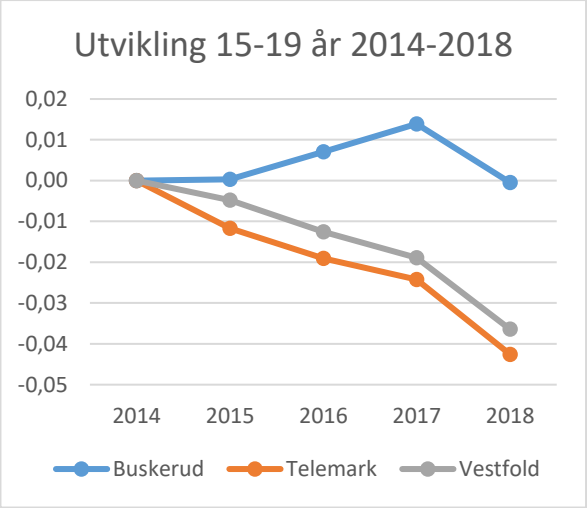
Prosentdelen med universitets- og høgskoleutdanning i Noreg auka frå 30,4 til 33,4 prosent mellom 2013 og 2017. I BTV-regionen er delen lågare, med 28,9 prosent, der Telemark er lågast med 26,6 prosent. Buskerud og Vestfold er har ein prosentdel på høvesvis 29,9 og 30,1, litt høgare enn Telemark, men framleis lågare enn den nasjonale prosentdelen (SSB).

Som figuren under viser, har BTV-regionen ei lågare søkningsutvikling enn den nasjonale utviklinga innanfor grunnutdanningane gjennom Samordna opptak.

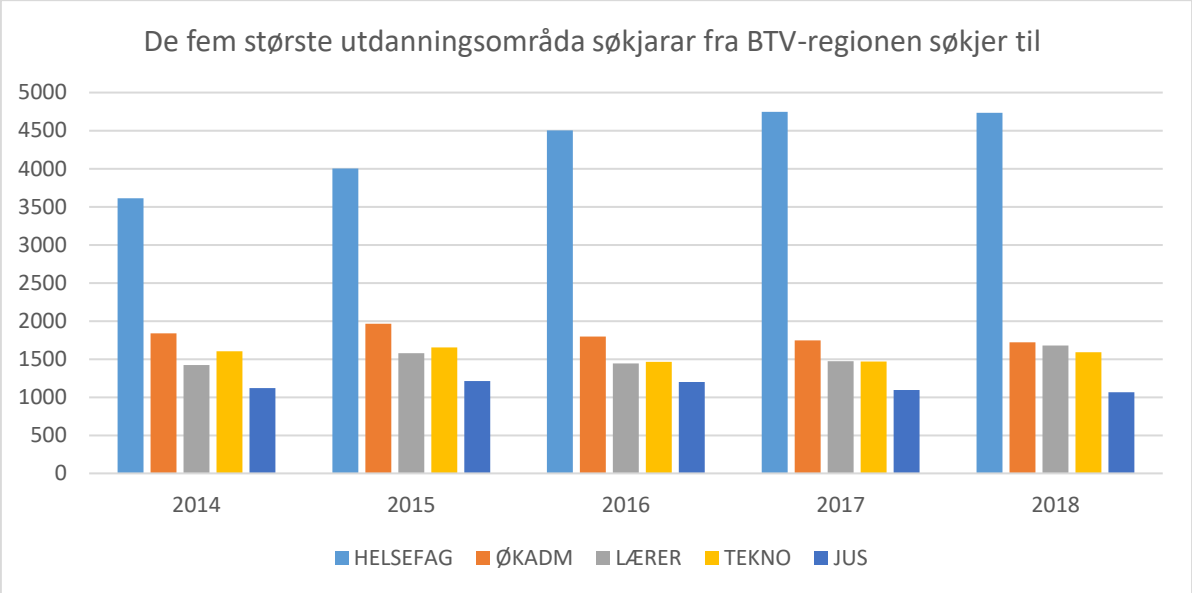


Utviklinga av søkjarkullet (15-19 år) i BTV-regionen har stort sett gått tilbake dei siste åra. Samstundes har søkninga følgd den nasjonale alderstrenden, også innanfor den yngste aldersgruppa.





Samordna opptak har delt opptaket til grunnutdanningar inn i 16 utdanningsområde. Figuren under syner utviklinga på dei største utdanningsområda søkjarar frå BTV-regionane har søkt seg til, i eit femårs opptaksperspektiv. For den yngste aldersgruppa (0-19 år) frå BTV-regionen, er det helsefag som er det største fagområdet. Deretter følgjer teknologi, økonomi- og administrasjonsfag, samfunn og lærar. Dette er studium USN har studietilbod innanfor, og institusjonen bør derfor kunne rekruttere meir frå eigen region.



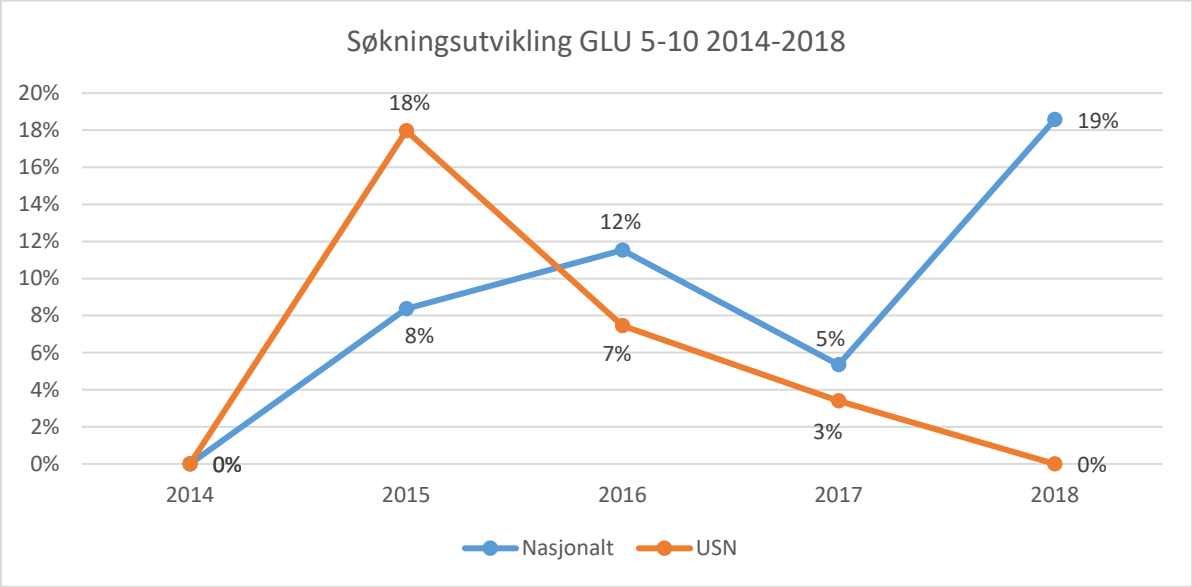
Under utdanningsområda vert studia i Samordna opptak fordelte i underkategoriar kalla type, som gjer at ein kan sjå utviklingsdetaljar innanfor eit enkelt studieområde, til dømes *utdanningsområde* teknologi + *type* ingeniør. I denne saka er utdanningsområda lærar, helsefag, teknologi og økonomi- og administrasjonsfag trekte fram. For lærar, helsefag og teknologi har det vore statistikk for ønskt utval av type, slik som ingeniørutdanning, sjukepleieutdanning, grunnskolelærarutdanning og barnehagelærarutdanning. Det er dessverre ikkje tilgjengeleg like detaljert informasjon for økonomi- og administrasjonsfaga, sidan utdanningsområdet består av eit vidt spekter av studium frå Sport management, Petroleumslogistikk, administrasjon og leiing, rekneskap og revisjon m.m. I denne analysen er det gjort eit grovutval basert på kriteria *bachelorutdanning* og *studienamn*, som gjev eit noko meir unøyaktig bilete for akkurat denne utdanninga.

Søkningsutvikling ved dei største grunnutdanningane ved USN

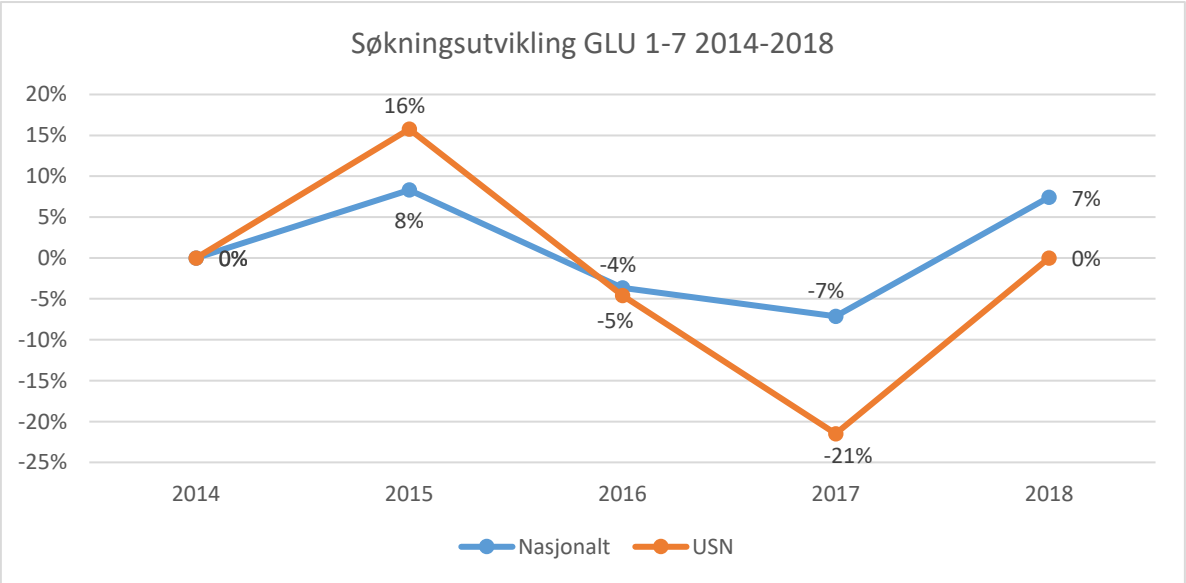
Grunnskolelærarutdanning

Det er to retningar innanfor grunnskolelærarutdanninga, GLU 1-7 og GLU 5-10. GLU har ekstra opptakskrav utover generell studiekompetanse, og i 2014 blei krava forsterka ved å auke karakterkravet i matematikk. Opptakskravet for å vera kvalifisert til GLU er nå gjennomsnittskarakter 3 eller betre i norsk (393 timer), gjennomsnittskarakter 4 eller betre i matematikk (224 timer) og minst 35 skolepoeng. Utdanninga blei også i 2017 gjort om til ei 5-årige masterutdanning frå ei 4-årig utdanning. Frå 2017 vart det også mogleg å ta forkurs i matematikk til lærarutdanningane om sommaren for søkjarar som dekte opptakskrava, men som hadde mellom 3 og 3,99 i matematikk.

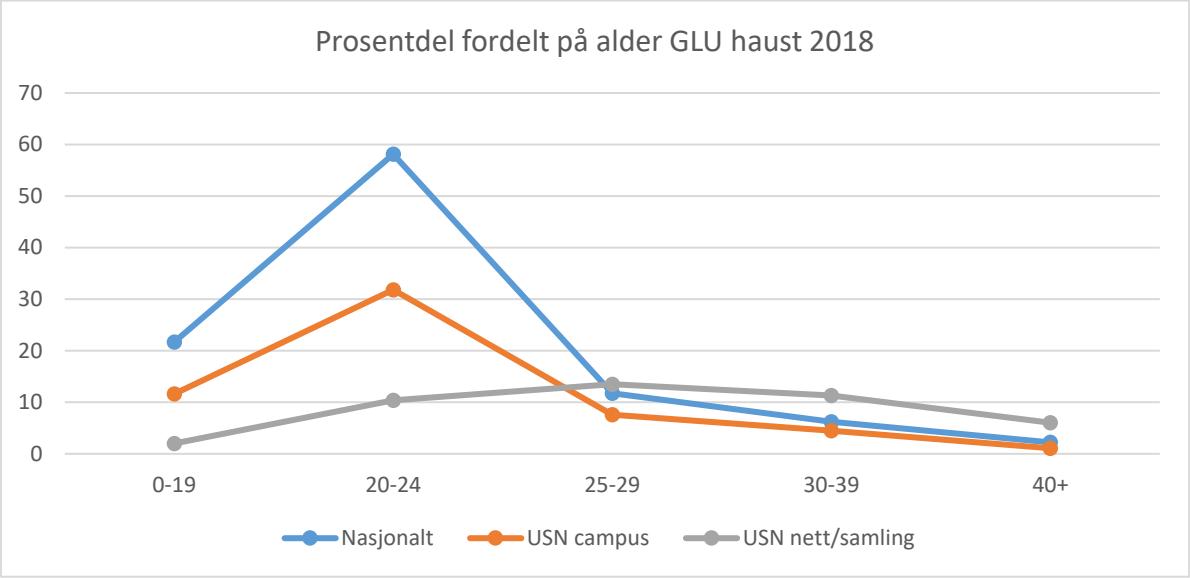
Nasjonalt har GLU 5-10 over eit femårs opptaksperspektiv hatt ein auke på 19 prosent i tal på søkjarar. USN har ikkje hatt tilsvarande vekst i same periode. Figuren under syner korleis GLU 5-10 har utvikla seg med utgangspunkt i 2014 og fram til 2018 nasjonalt og for USN.



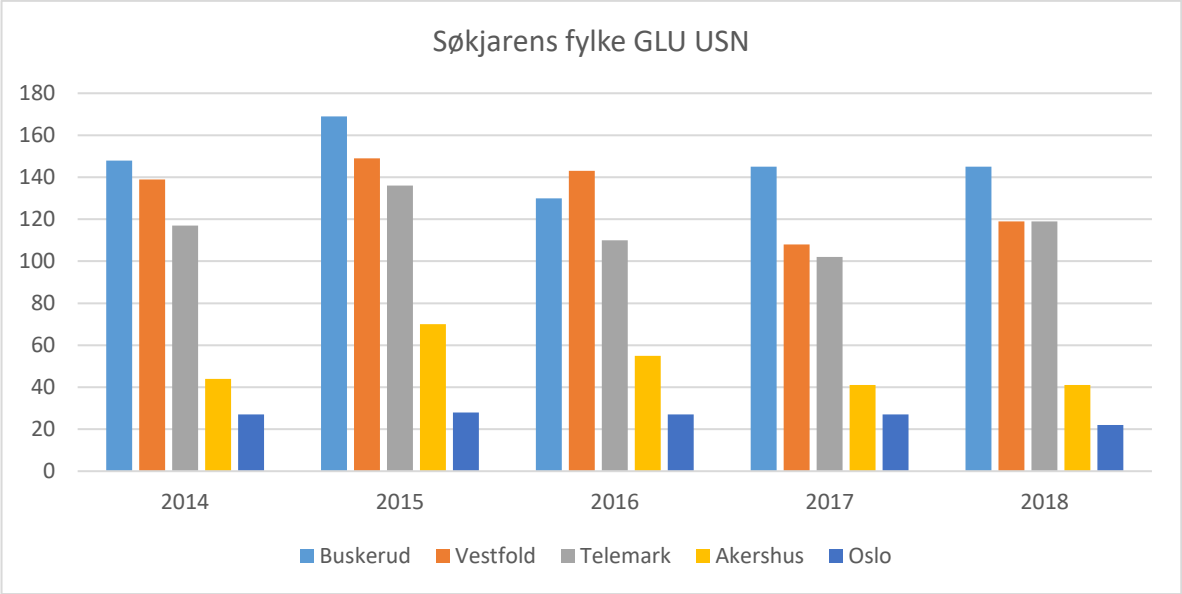
Nasjonalt har GLU 1-7 hatt ein auke på 7 prosent i talet på søkjarar frå 2014 til 2018, medan USN ikkje opplever tilsvarande vekst. Figuren under syner korleis GLU 1-7 har utvikla seg med utgangspunkt i 2014, nasjonalt og for USN.



Både GLU 1-7 og GLU 5-10 har i dag fire studietilbod per utdanning. Tre er campusbaserte i høvesvis Drammen, Porsgrunn og Vestfold, medan studiet er nett-/samlingsbasert på Notodden. For 2018 hadde GLU 1-7 i tillegg eit nett-/samlingsbasert tilbod på Finnsnes.

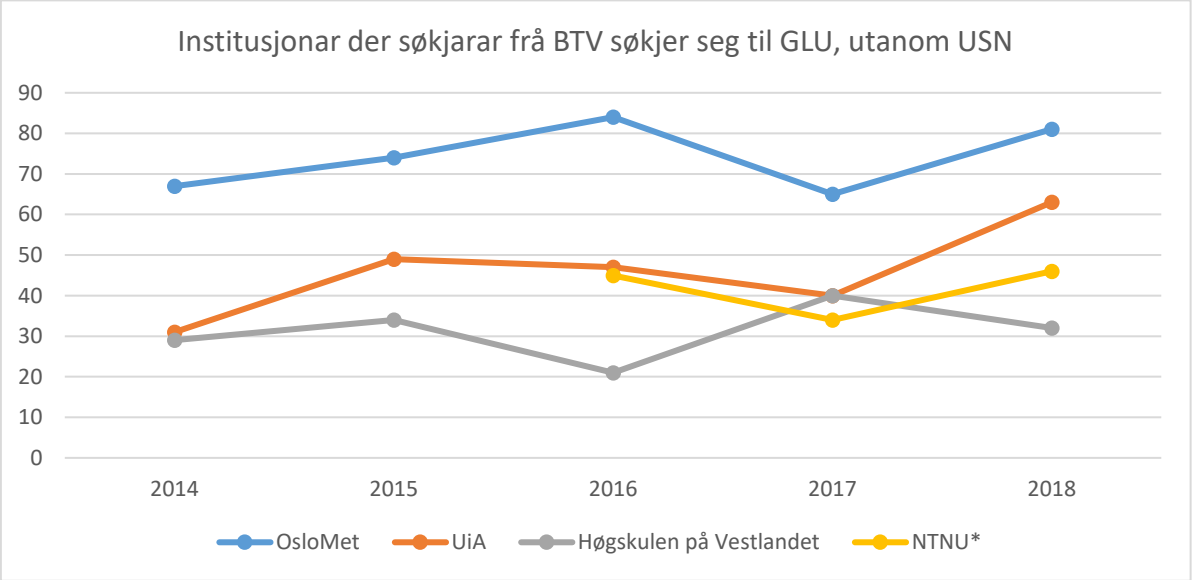


USN følgjer den nasjonale trenden innanfor aldersfordelinga på GLU 1-7 og 5-10. Denne alderstrenden har halde seg slik innanfor den femårs opptaksperioden vi har undersøkt, for både 1-7 og 5-10. Nett-/samlingssøkjarane innanfor GLU er eldre enn campussøkjarane, og gir eit anna bilete enn USN campus og den nasjonale alderstrenden.



USN rekrutterer i all hovudsak søkjarar frå BTV-regionen til GLU-studia. I 2018 hadde GLU 1-7 fleire søkjarar frå Troms enn frå Akershus og Oslo, men det kan forklarast med at GLU 1-7 tilbyr eit nett-/samlingsbasert studium i Finnsnes. Elles er Akershus og Oslo dei fylka GLU-studia rekrutterer søkjarar frå utanfor eigne fylke. Forutan Buskerud og Telemark rekrutterer nett-/samlingsbaserte GLU-studium frå Akershus, Rogaland, Oslo, Møre og Romsdal og Oppland.

I 2018 var det 653 søkjarar frå BTV-regionen som søkte til GLU nasjonalt, og 383 av desse søkjarane valde USN, noko som gjev ein prosentdel på 59. Men over eit femårs opptaksperspektiv har denne delen gått ned med 8 prosentpoeng, samstundes som prosentdelen som søkte til GLU frå BTV-regionen nasjonalt har halde seg stabil på rundt 12 prosent i denne perioden. Det ser med andre ord ut til at USN tapar terreng i eigen region. Nasjonalt har prosentdelen dei som søkte seg til GLU også halde seg stabil på 4 prosent i same 5-års-periode.

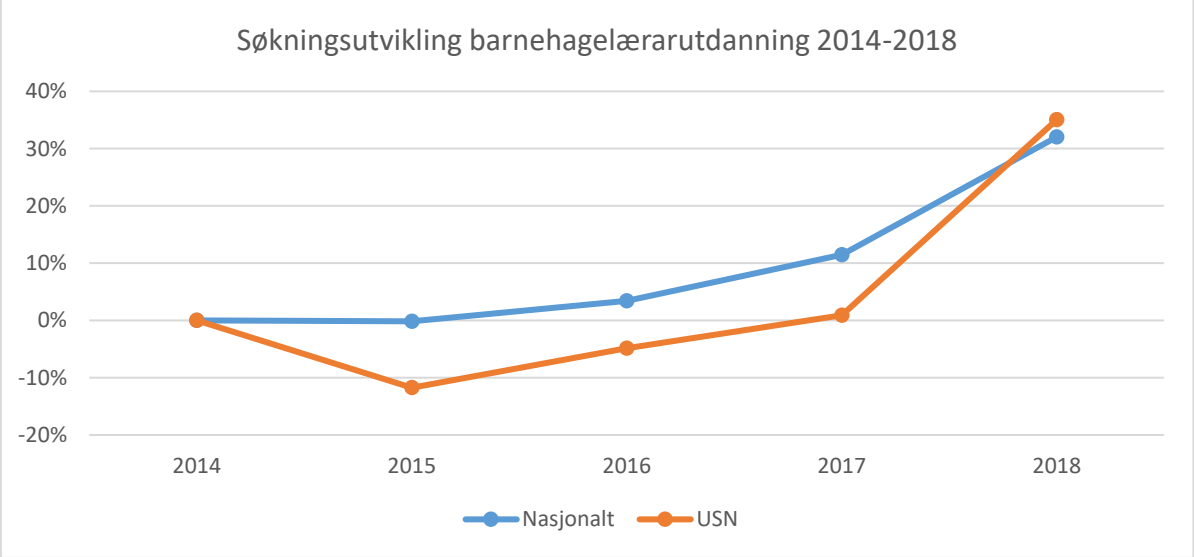


*NTNU-tala er frå etter fusjonen i 2016

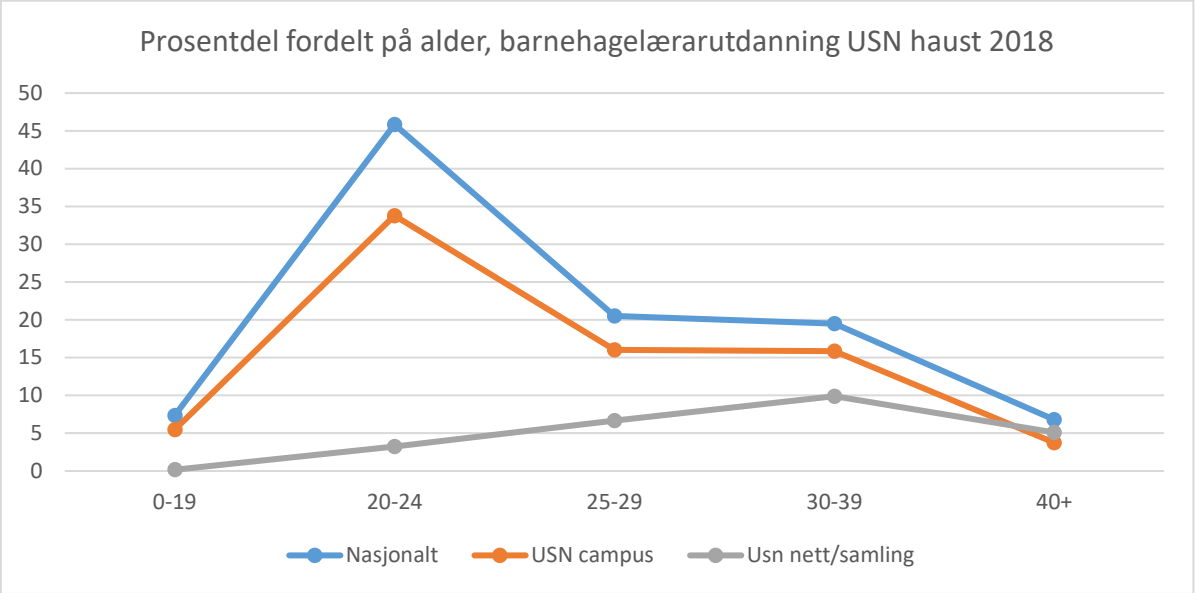
Figuren over viser dei fire største institusjonane søkjarane frå BTV-regionen søkjer seg til, utanom USN. Det er ikkje skilnad mellom 1-7 og 5-10 i kva institusjonar som er størst, men avstanden mellom OsloMet og UiA er større for 1-7 enn for 5-10. Telemarksøkjarane trekkjer også i større grad til UiA enn søkjarane frå Buskerud og Vestfold gjer.

Barnehagelærarutdanning

Figuren under syner korleis barnehagelærarutdanninga har utvikla seg med utgangspunkt i 2014 og fram til 2018 nasjonalt og for USN. Dei siste åra har USN hatt ein dårlegare vekst enn nasjonalt, men i 2018 var rollene snudd, og USN opplevde ein høgare vekst enn den nasjonale.

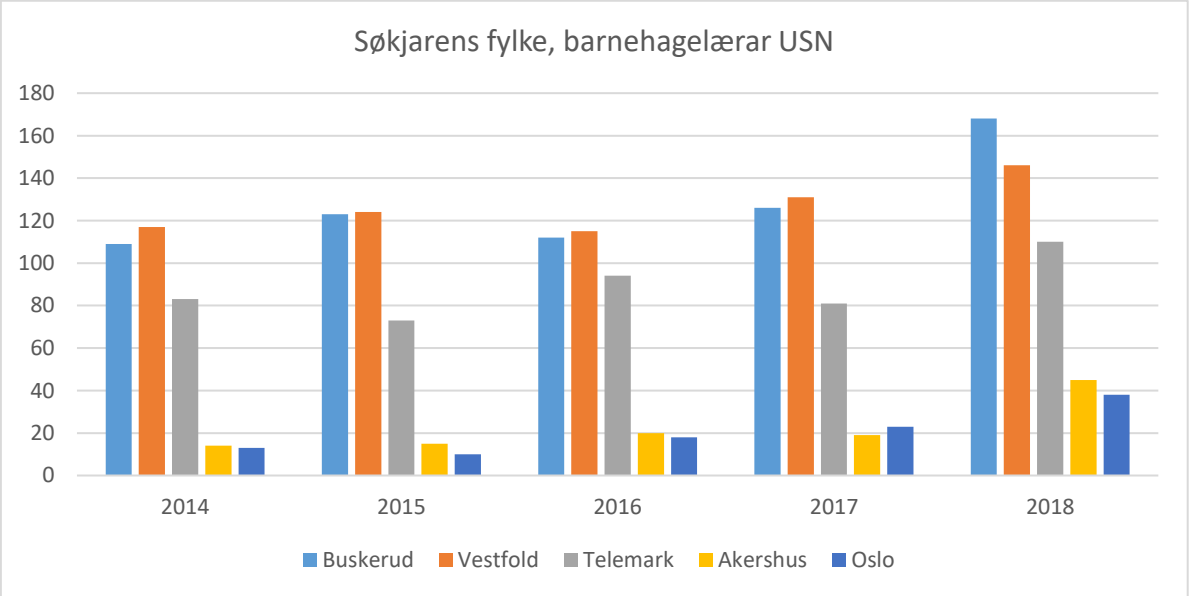


USN har barnehagelærarutdanning ved fire campusar, Drammen, Notodden, Porsgrunn og Vestfold. I Vestfold kan ein også ta utdanning på deltid, medan deltidsutdanninga på Notodden er nett-/samlingsbasert. Opptakskravet er generell studiekompetanse.



USN følgjer den nasjonale alderstrenden for dei campusbaserte søkjarane, men for det nett-/samlingsbaserte studiet er det fleire eldre søkjarar.

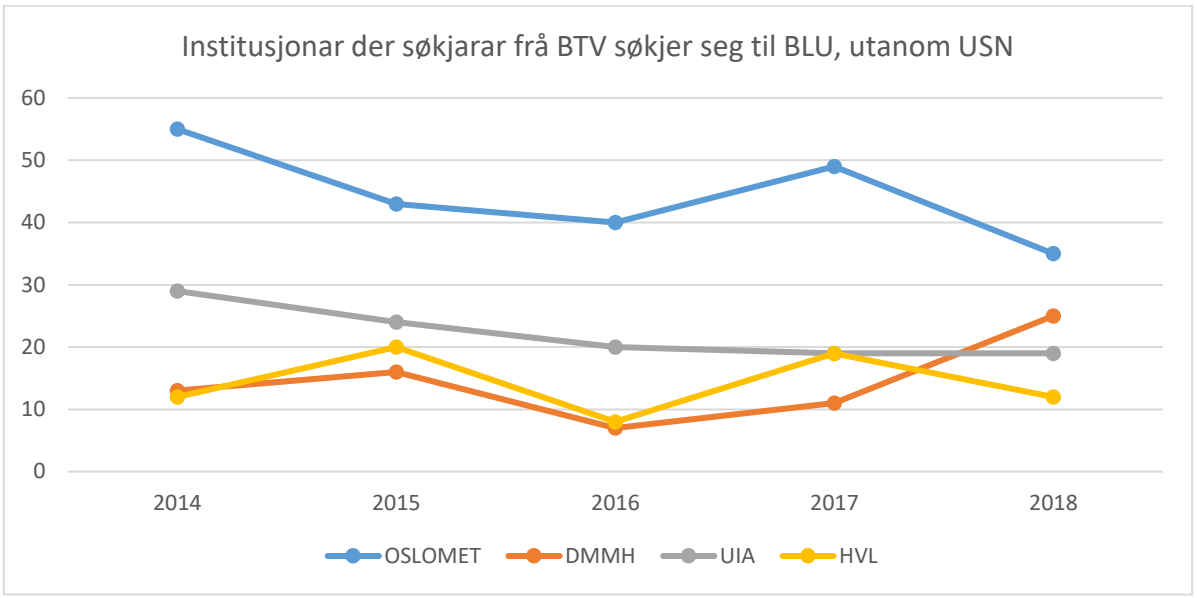
Som figuren under viser, rekrutterer USN frå BTV-regionen. Det nett-/samlingsbaserte barnehagelærarstudiet rekrutterer sine søkjarar hovudsakleg frå Buskerud og Telemark, deretter Oslo og Akershus.



I 2018 var det 540 søkjarar frå BTV-regionen som søkte på barnehagelærar nasjonalt, og 424 av desse søkjarane valde USN. Det gjev ein prosentdel på 79. Over eit femårs opptaksperspektiv har denne delen auka med 8 prosentpoeng, samstundes som prosentdelen som søkte til barnehagelærar frå BTV-regionen nasjonalt har halde seg stabil på rundt 14 prosent i denne perioden. Her har USN vunne terreng i eigen

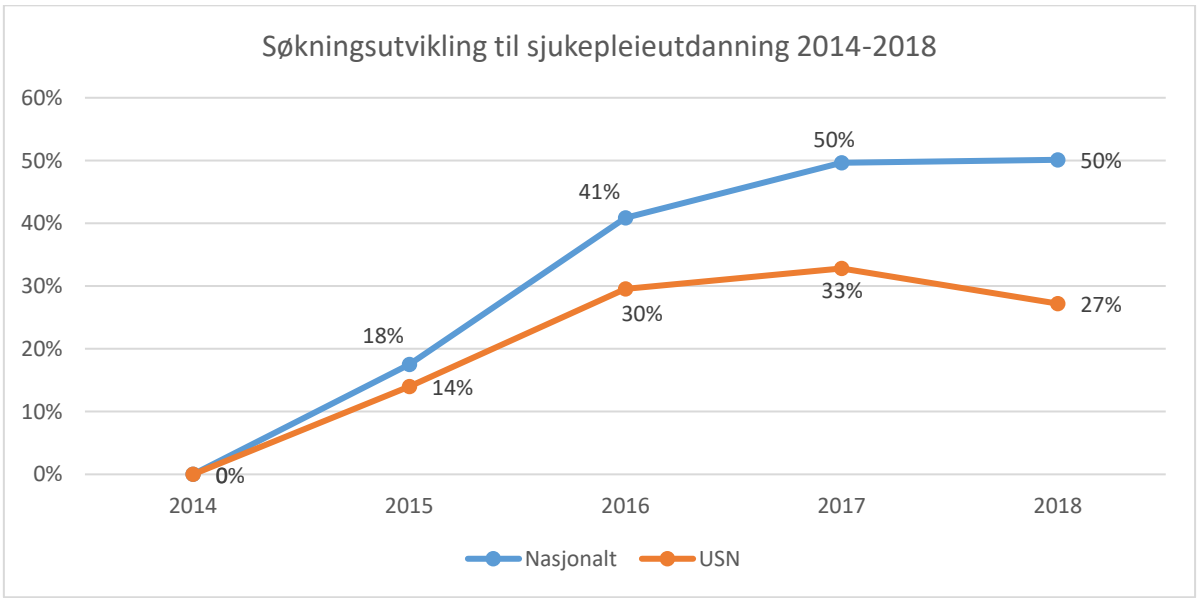
region. Nasjonalt har prosentdelen til dei som søkte seg til barnehagelærar, også halde seg stabil på rundt 3 prosent i same femårsperiode.

Figuren under syner dei fire største institusjonane søkjarane frå BTV-regionen søkjer seg til, utanom USN.

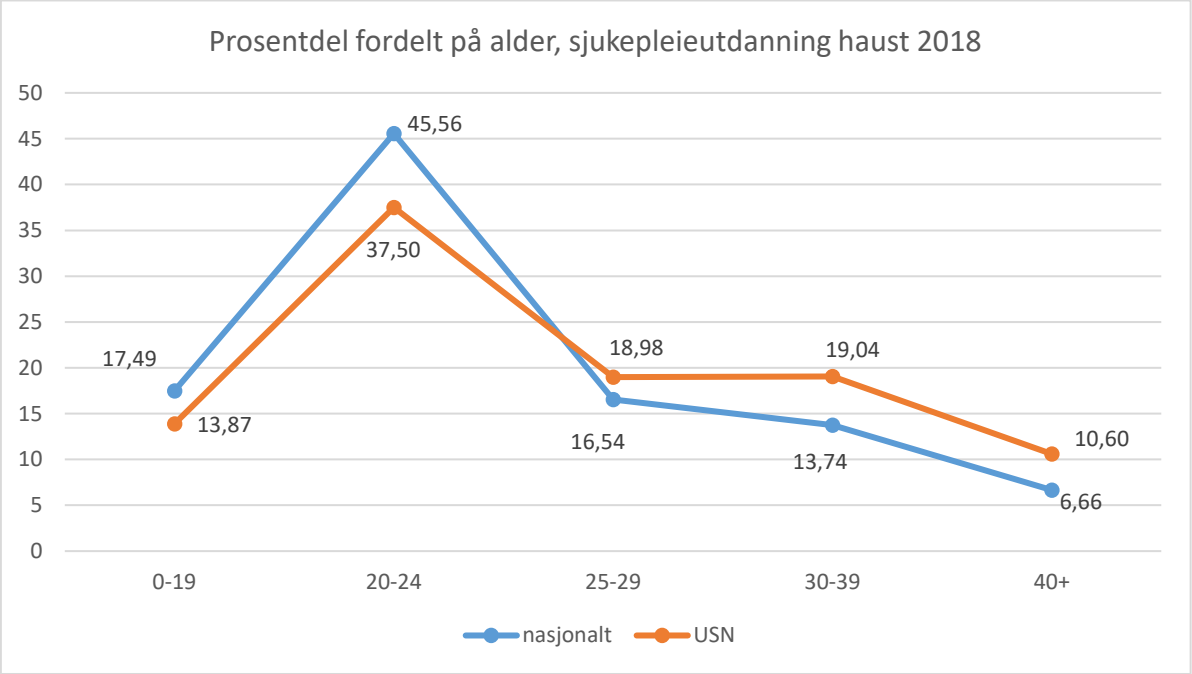


OsloMet, Dronning Mauds Minne Høgskole, UiA og Høgskulen på Vestlandet er felles for alle tre fylka, men ikkje unaturleg er det OsloMet som vert prioritert av søkjarane frå Buskerud og Vestfold, og UiA for søkjarane frå Telemark.

Sjukepleieutdanning
Nasjonalt har sjukepleie over eit femårs opptaksperspektiv hatt ein auke på 50 prosent i talet på søkjarar. I same periode har ikkje USN hatt like stor prosentvis vekst med sine 27 prosent. Figuren under syner korleis søkninga til sjukepleieutdanning har utvikla seg med utgangspunkt i 2014 og fram til 2018, nasjonalt og for USN.

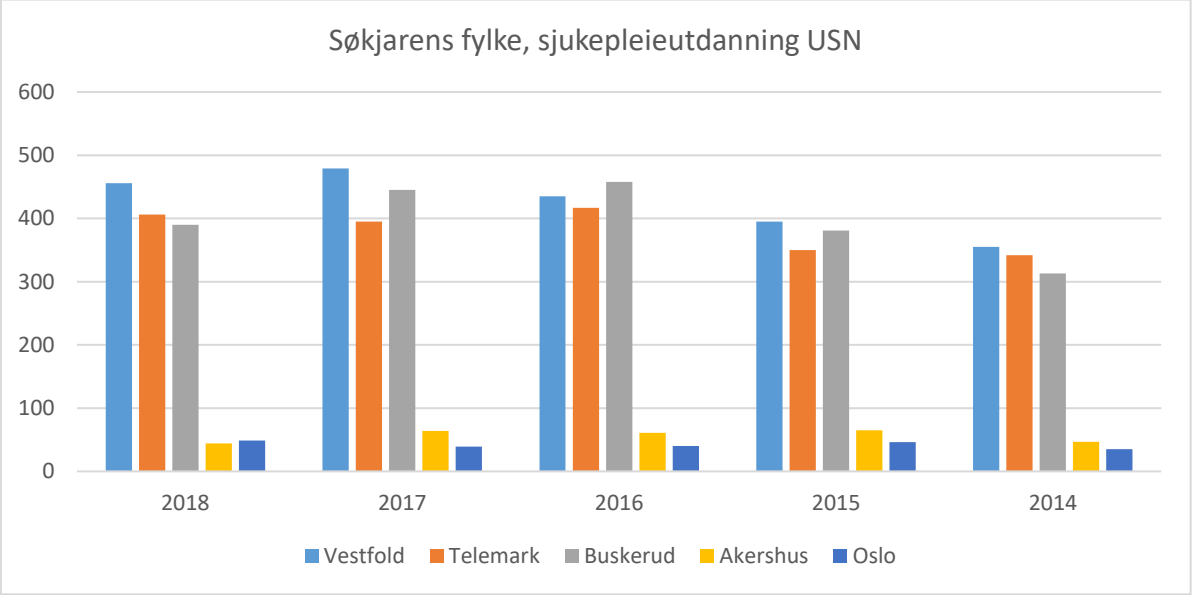


USN har sjukepleieutdanning ved tre campusar, Drammen, Porsgrunn og Vestfold. Frå og med opptaket til studieåret 2019/2020 vert det innført karakterkrav i norsk og matematikk til sjukepleie. Søkjarar må såleis dokumentere gjennomsnittskarakteren 3 eller betre i norsk (393 timer), og gjennomsnittskarakteren 3 eller betre i matematikk (fellesfag 224 timer). Dette påverkar truleg ikkje søkninga, men talet på kvalifiserte søkjarar vil kunne bli utslagsgjevande.



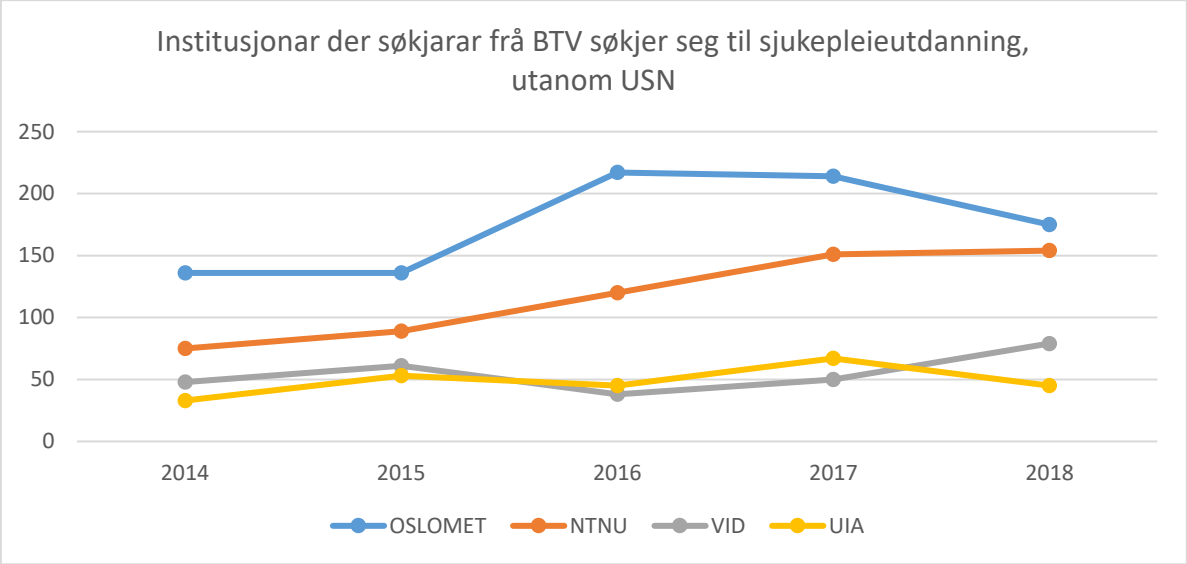
Innanfor sjukepleieutdanning følgjer ikkje USN den nasjonale alderstrenden. Dette gjeld for søkjargruppene som er 25 år og eldre, og USN rekrutterer her fleire eldre søkjarar enn den nasjonale trenden. Dette har halde seg slik innanfor den femårs opptaksperioden vi har undersøkt.

Som figuren under syner, rekrutterer USN heilt klart sjukepleiestudentane sine frå BTV-regionen. Utover det er det først og fremst frå Akershus og Oslo at USN trekkjer til seg BTV-søkjarar til sjukepleieutdanning.



I 2018 var det 2 021 søkjarar frå BTV-regionen som søkte på sjukepleie nasjonalt, og 1 252 av desse søkjarane valde USN. Det gjev ein prosentdel på 62. Over eit femårs opptaksperspektiv har likevel denne andelen gått ned med 7 prosentpoeng, samstundes som prosentdelen som søkte til sjukepleie frå BTV-regionen nasjonalt berre har gått ned 1 prosent i same opptaksperiode. Også sjukepleieutdanning mistar søkjarar frå eigen region. Nasjonalt har prosentdelen av dei som søkte seg til sjukepleie auka med 2,3 prosentpoeng i same femårsperiode frå 8,8 prosent i 2014.

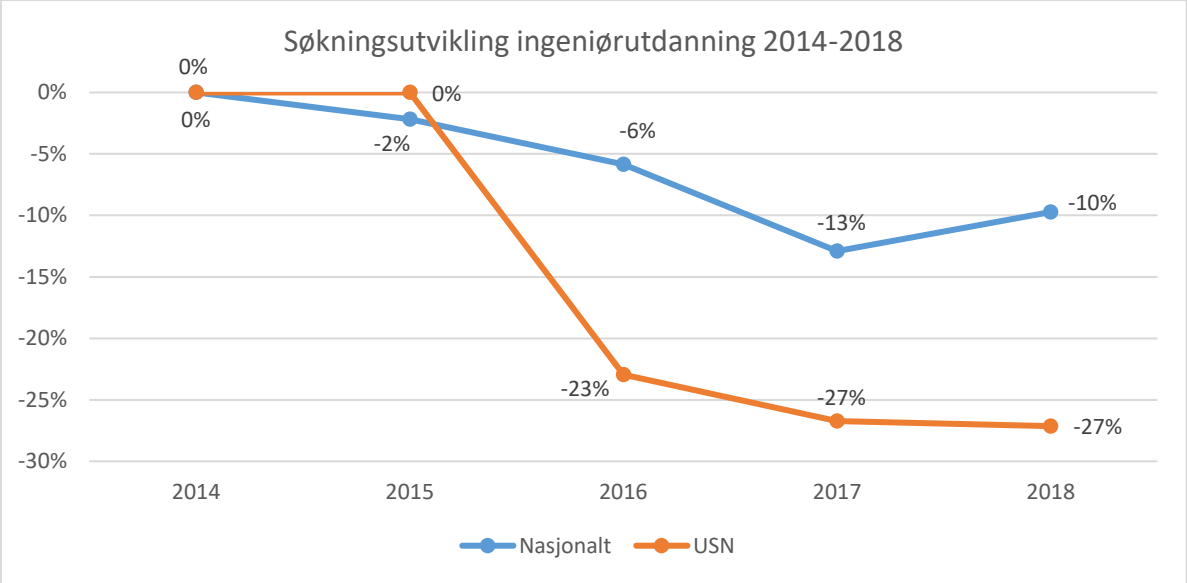
Figuren under viser dei fire største institusjonane søkjarane frå BTV-regionen søkjer seg til, utanom USN.



Ikkje overraskande er det OsloMet og NTNU som trekkjer til seg studentar frå alle tre fylka, men i Telemark er det UiA som rekrutterer flest sjukepleiarar frå BTV, etter USN. Dette skil seg frå Buskerud og Vestfold der VID er den tredje største rekrutteringsinstitusjonen etter OsloMet og NTNU.

Ingeniørutdanning

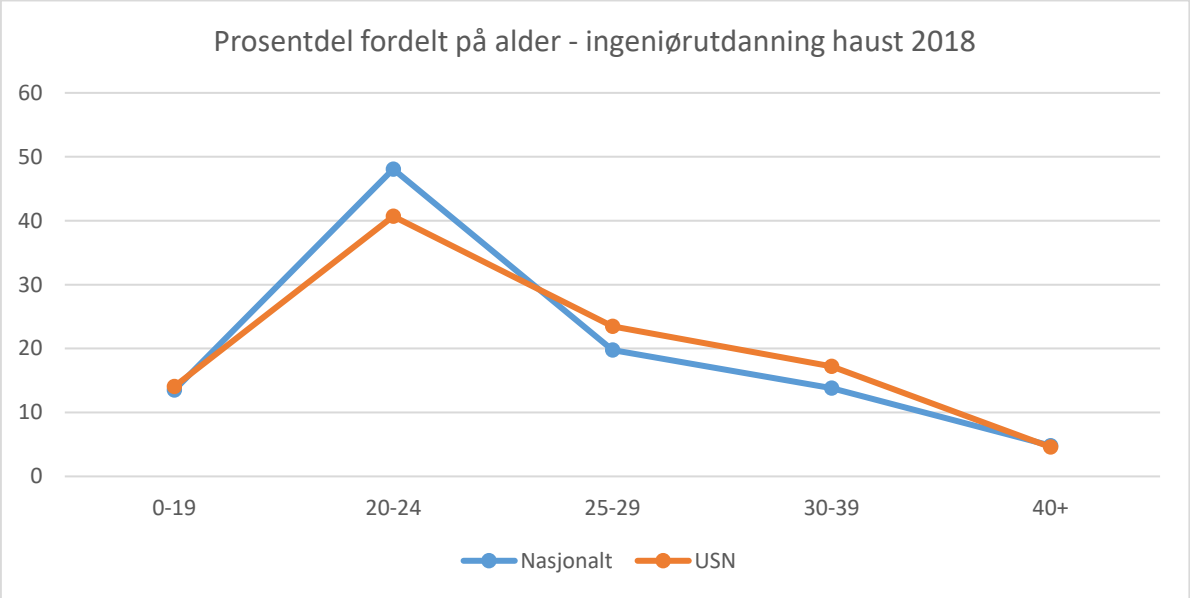
Figuren under syner korleis ingeniørutdanninga har utvikla seg med utgangspunkt i 2014 og fram til 2018 nasjonalt og for USN. Nasjonalt auka søkninga for første gong på fire år, sjølv om ho ikkje er på same nivå som tidlegare. USN opplevde ikkje same utvikling.



USN har ingeniørutdanning på tre studiestader, Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold. Det er fleire vegar til ingeniørutdanning: A-vei, Y-vei og TRES. Her har vi sett på A-vei gjennom Samordna opptak. Der er opptakskravet, i tillegg til generell studiekompetanse, matematikk R1 (eller matematikk S1 og S2) og R2 og fysikk 1.

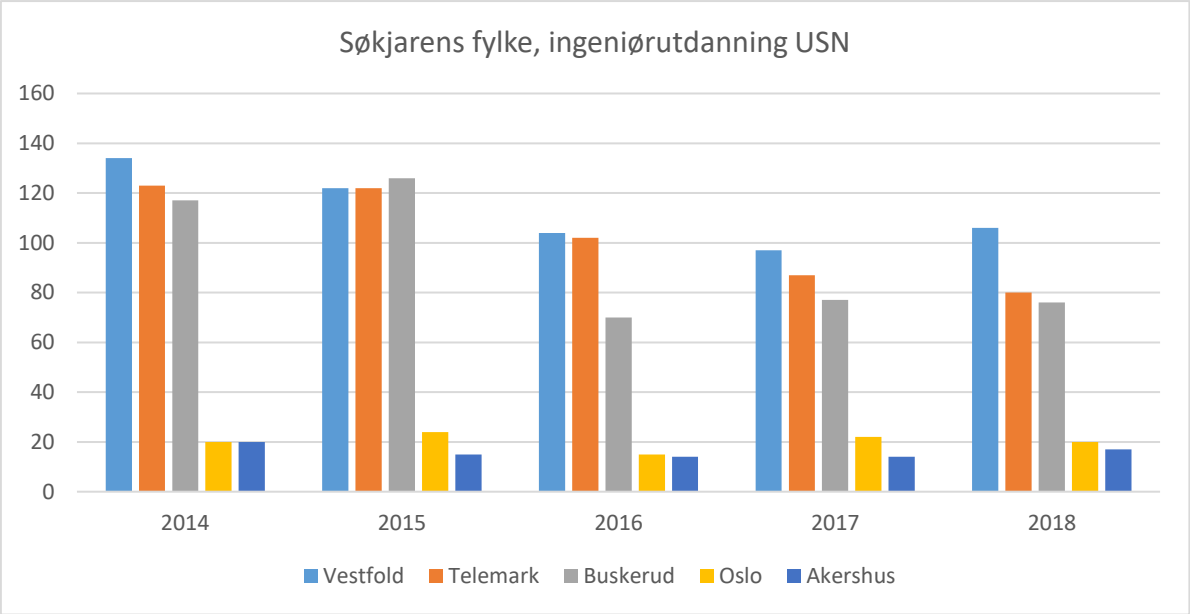
For opptak i 2018 blei også godkjend nyare 2-årig fagskole i tekniske fag godkjend som generell studiekompetanse. Desse blei også kvalifiserte dersom R1 (eller Matematikk S1 og S2) og R2 og Fysikk 1 var godkjende.

Det er også mogleg å få opptak gjennom Samordna opptak til ingeniørutdanning utan generell studiekompetanse på følgjande måte: bestått 1-årig forkurs for 3-årig ingeniørutdanning og integrert masterstudium i teknologiske fag etter fagplan av 2014, eller bestått 1-årig forkurs for ingeniør- og maritim høgskoleutdanning, eller bestått 2-årig teknisk fagskole (rammeplan frå 1998/99 eller tidlegare ordningar).



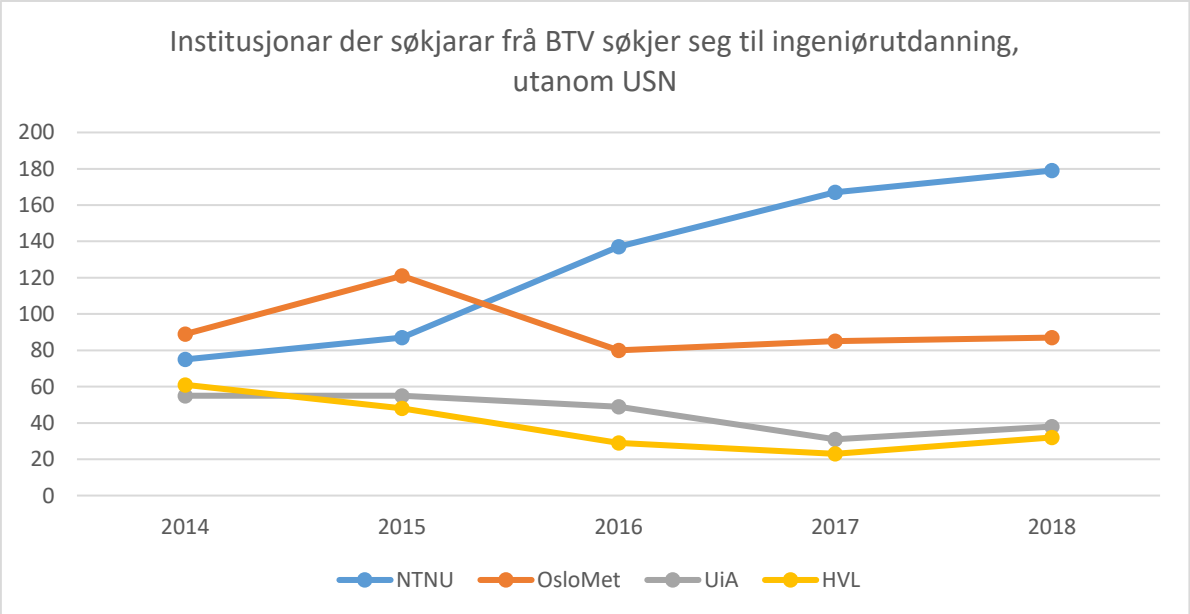
Innanfor ingeniørutdanninga følgjer USN i stor grad den nasjonale alderstrenden innanfor den femårs opptaksperioden som har blitt undersøkt. Men aldersgruppa 30-39 er alltid størst ved USN, og 20-24 er alltid minst samanlikna med den nasjonale alderstrenden innanfor desse to aldersgruppene i femårsperioden.

Som figuren under viser, rekrutterer USN heilt klart ingeniørsøkjarane frå BTV-regionen. Utanfor BTV er det særleg frå Oslo og Akershus at USN tiltrekkjer seg søkjarar til ingeniørutdanning.



I 2018 var det 648 søkjarar frå BTV-regionen som søkte på ingeniørutdanning nasjonalt, og 262 av desse søkjarane valde USN. Det gjev ein prosentdel på 40. Over eit femårs opptaksperspektiv har likevel denne delen gått ned 11 prosentpoeng, samstundes som prosentdelen som søkte til ingeniørutdanning frå BTV-regionen nasjonalt har halde seg stabil på rundt 12 prosent i perioden. Her har USN mista søkjarar frå eigen region. Nasjonalt har prosentdelen av dei som søkte seg til ingeniørutdanning gått tilbake med 1,2 prosentpoeng i same femårsperiode frå 4,9 prosent i 2014.

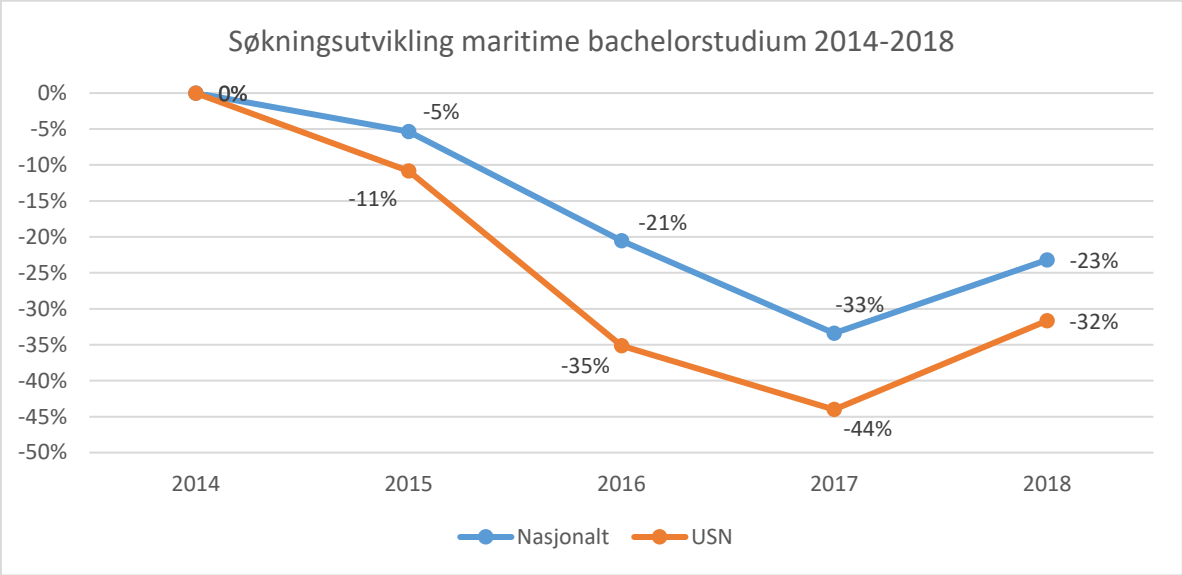
Figuren under viser dei fire største institusjonane søkjarane frå BTV-regionen søkjer seg til, utanom USN.



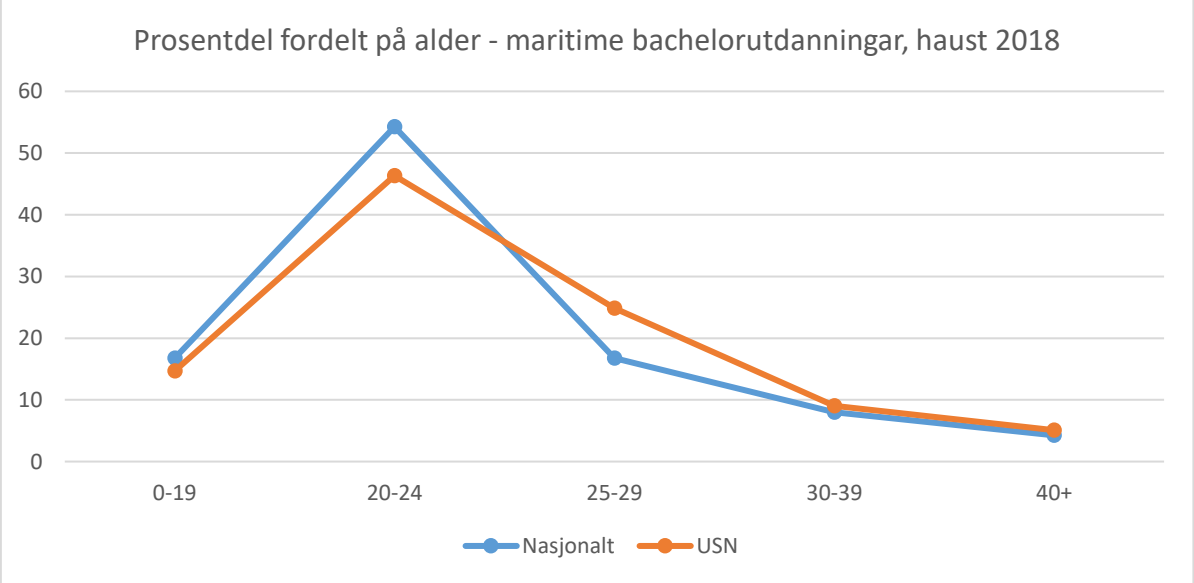
Etter fusjonane vart NTNU den største institusjonen søkjarar frå BTV-regionen søkjer seg til. Før 2016 var OsloMet den største. I Telemark og Vestfold er USN den største institusjonen som søkjarar frå BTV-regionen søkjer seg til, medan det er fleire søkjarar frå Buskerud som har søkt seg til NTNU før USN dei to siste åra.

Maritim bachelorutdanning

Figuren under syner korleis den maritime utdanninga har utvikla seg med utgangspunkt i 2014 og fram til 2018 nasjonalt og for USN. For første gong på fire år auka søkninga til maritim utdanning både nasjonalt og for USN, sjølv om søkninga framleis ikkje er på same nivå som tidlegere.

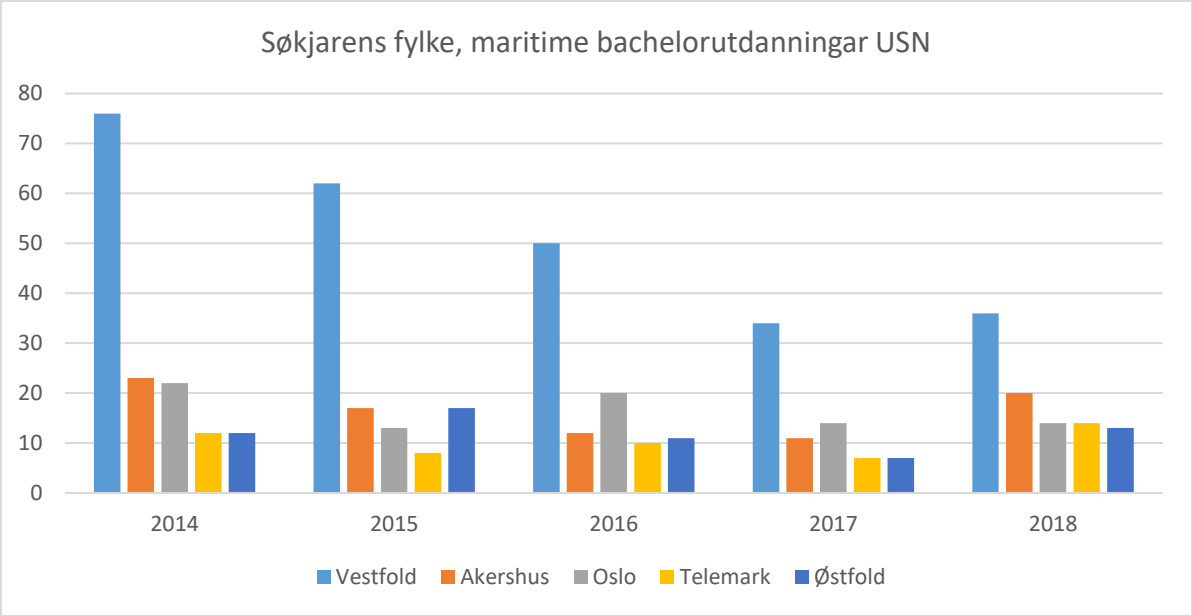


USN har dei tre maritime utdanningane plasserte på campus i Vestfold. På to av utdanningane er det mogleg å kvalifisere seg på fleire måtar utover det å ha generell studiekompetanse: bestått 1-årig forkurs for 3-årig ingeniørutdanning og integrert masterstudium i teknologiske fag etter fagplan av 2014, eller bestått 2-årig teknisk fagskole, eller bestått 1-årig forkurs for ingeniør- og maritim høgskoleutdanning.



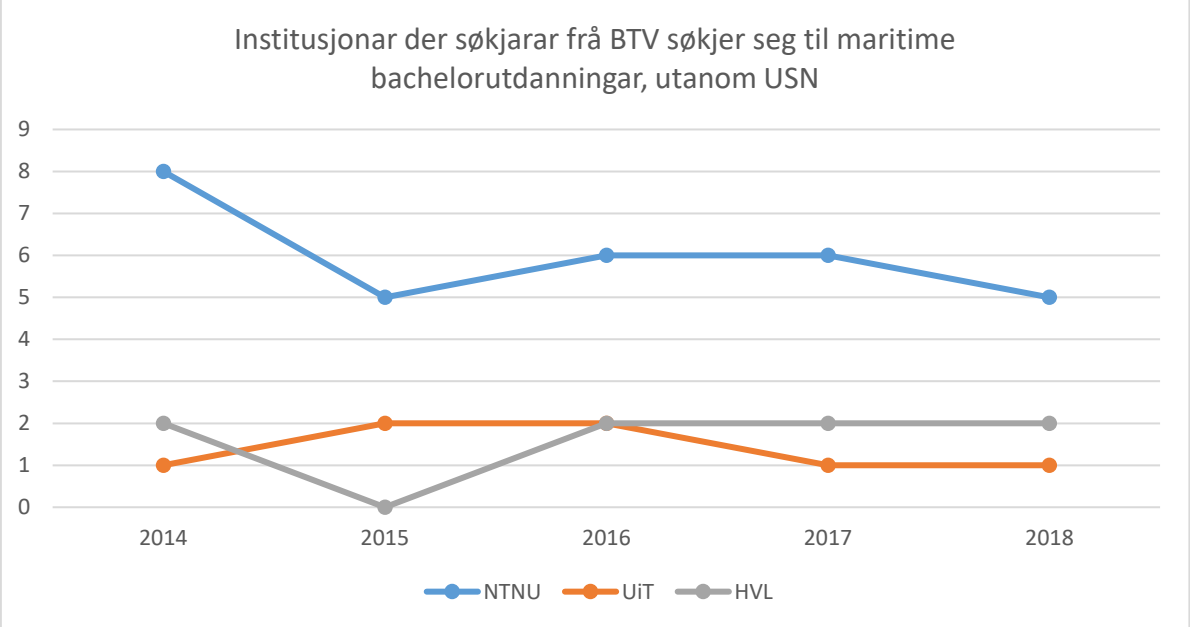
Tidlegare følgde dei maritime utdanningane meir den nasjonale alderstrenden, men dei siste to åra har innslaget av eldre søkjarar auka ved USN. Dette gjeld spesielt innanfor aldersgruppa 25-29.

Som figuren under viser, rekrutterer USN særleg søkjarane frå Vestfold. Utover det kjem søkjarane frå Akershus og Oslo til dei maritime utdanningane, deretter Telemark. Buskerud er bare det sjuande største fylket som USN rekrutterer søkjarar frå.



I 2018 var det 69 søkjarar frå BTV-regionen som søkte på maritime utdanningar nasjonalt, og 61 av desse søkjarane valde USN. Det gjev ein prosentdel på 88. Over eit femårs opptaksperspektiv har denne andelen gått ned 2,5 prosentpoeng, samstundes som prosentdelen som søkte til maritim utdanning frå BTV-regionen nasjonalt har gått ned med 6 prosentpoeng i denne perioden. Nasjonalt har prosentdelen av dei som søkte seg til maritime utdanningar vore stabil (0,3-0,4 prosent) i same femårsperiode.

Figuren under viser dei tre andre institusjonane søkjarane frå BTV-regionen har å velje mellom innanfor høgare maritim grunnutdanning, utanom USN.

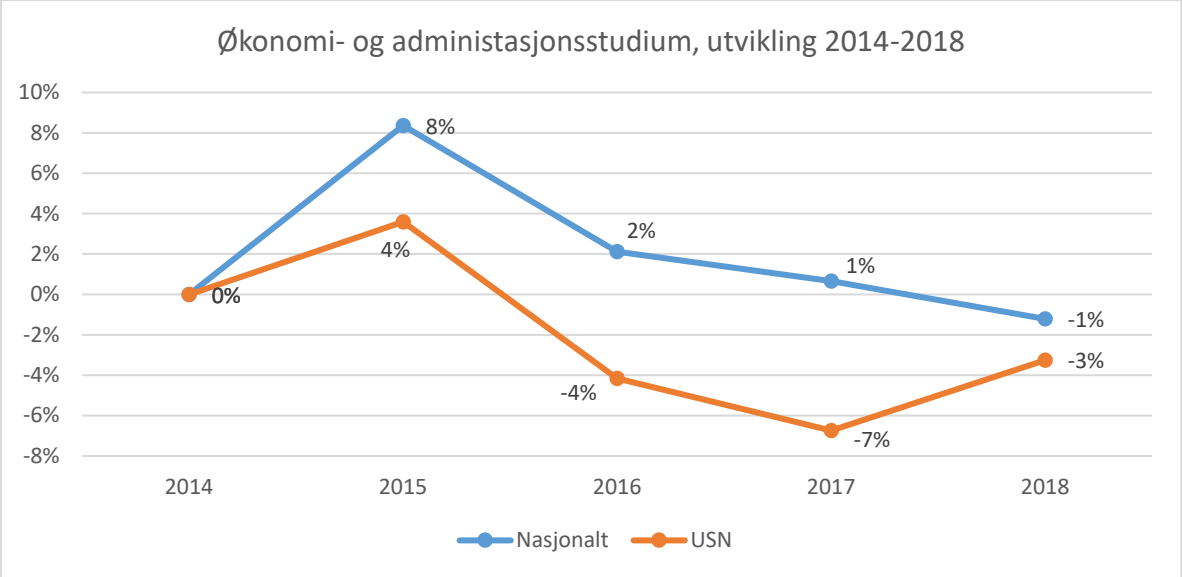


De er ikkje så store tal, men figuren viser at dei fleste søkjarane frå BTV-regionen som ikkje søkjer seg til USN, vel NTNU først, så HVL og UiT. Innanfor maritime bachelorutdanningar er USN den desidert største institusjonen som søkjarar frå BTV-regionen søkjer seg til.

Økonomi- og administrasjonsstudium

Dette er utval av økonomi- og administrasjonsstudium som er plasserte under utdanningskategorien ØKADM i Samordna opptak. Vi samanliknar dei ni økonomi- og administrasjonsstudia våre på bachelornivå med liknande bachelorstudium ved dei andre institusjonane for å presentere eit så realistisk bilete av utviklinga som råd innanfor utdanningsområdet.

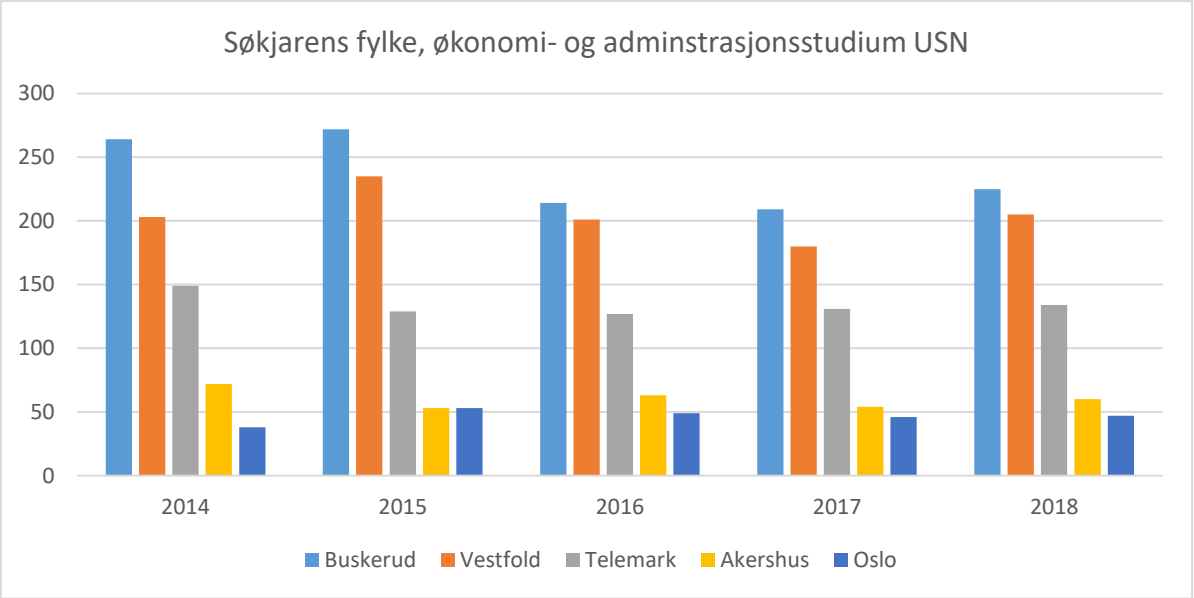
Figuren under syner korleis økonomi- og administrasjonsutdanninga har utvikla seg med utgangspunkt i 2014 og fram til 2018 nasjonalt og for USN. I 2018 auka søkninga til økonomi- og administrasjonsstudium ved USN, sjølv om søkninga framleis ikkje er på same nivå som tidlegare. Den nasjonale søkninga heldt fram å minke.



USN har økonomi- og administrasjonsstudium plasserte på fem campusar: Bø, Drammen, Kongsberg, Ringerike og Vestfold. Det er ikkje spesielle opptakskrav til studia utover generell studiekompetanse.

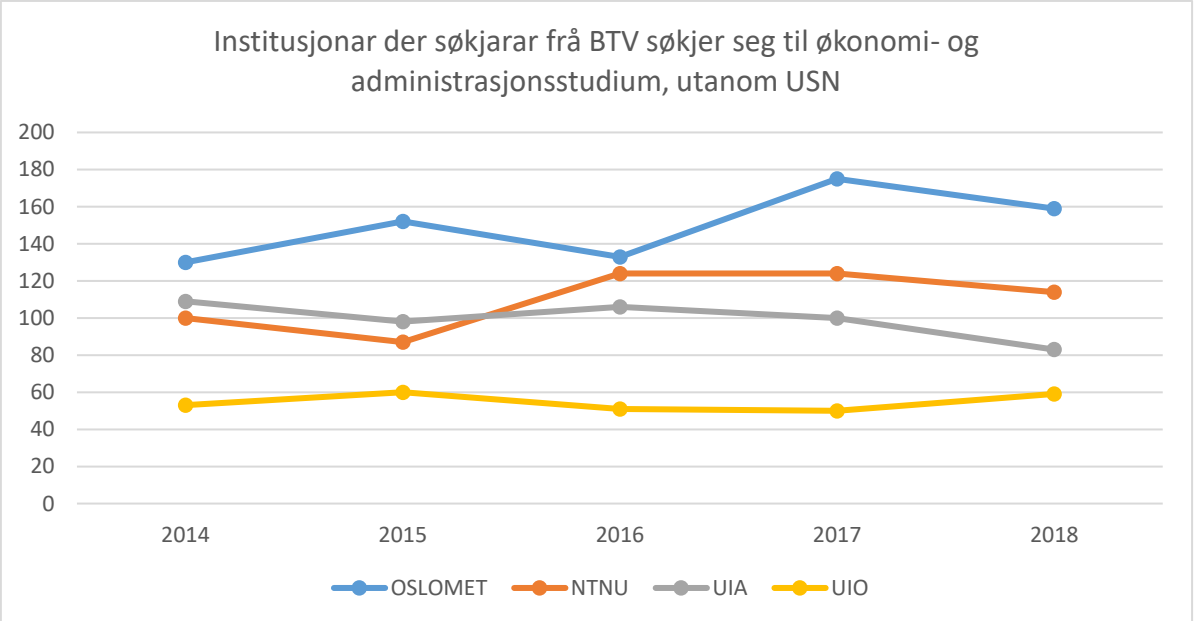
I statistikktenesta til Samordna opptak er det ikkje lagt inn høve til å ta ut aldersinformasjon for dette utdanningsområdet. Derfor er det for tida ikkje råd å samanlikne alderstrendane mellom USN og nasjonalt for området.

Som figuren under viser, rekrutterer USN dei fleste søkjarane frå BTV-regionen. Elles er det særleg frå Akershus og Oslo at USN trekkjer til seg søkjarar til dei økonomiske og administrative bachelorutdanningane.



I 2018 var det 1140 søkjarar frå BTV-regionen som søkte på økonomisk-administrative utdanningar nasjonalt, og 861 av desse søkjarane valde USN. Det gjev ein prosentdel på 76. Over eit femårs opptaksperspektiv har denne delen gått ned 2 prosentpoeng, samstundes som prosentdelen som søkte til dei økonomisk-administrative utdanningane frå BTV-regionen nasjonalt har halde seg stabil på litt over 13 prosent i denne perioden. Nasjonalt har prosentdelen av dei som søkte seg til økonomisk-administrative utdanningar gått ned 1,2 prosentpoeng frå 7,2 til 6 prosent i same femårsperiode.

Figuren under viser dei fire største institusjonane søkjarane frå BTV-regionen søkjer seg til, utanom USN.



OsloMet er den institusjonen flest søkjarar frå BTV vel etter USN når dei skal studere økonomi og administrasjon. For søkjarane frå Telemark er det UiA som er størst etter OsloMet, NTNU og UiO. For Buskerud og Vestfold er det OsloMet som er størst før NTNU. UiA kjem på tredjeplass for søkjarar frå Vestfold.

SSB – framskrivingar, arbeidsmarknadsstatistikkar
Det er interessant å sjå på SSBs framskrivingar på arbeidsmarknadsstatistikk frå 2017 opp mot dei nasjonale søkningsstrendane og USNs marknadsdel på dei same utdanningane. Framskriving er berekning av ei framtidig utvikling, basert på gjevne føresetnader. Hensikta er å studere korleis ei vidareføring av eksisterande trendar og utviklingstrekk vil påverke tilbod og etterspurnad for ulike typar arbeidskraft. Resultata er sårbare for den store usikkerheita som ligg i metodeval, teoriar og generell uvisse om framtida.

Velferdsstatens kompetansebehov
Frå 2014 har KD innført kandidatmåltal innanfor mange helse- og lærarutdanningar. Desse inneber krav til kor mange kandidatar utdanningsinstitusjonane skal produsere for å sikre at kritiske samfunnsbehov blir dekte.

Lærarutdanningane
Mellom dei lærarutdanna (BLU, GLU, PPU, faglærarutdanning og lektorutdanningar) er det berre blant dei med grunnskolelærarutdanning at SSB framskriv eit underskot – altså ein høgare etterspurnad etter lærarar enn det vil vera tilbod om. Alt i 2017 var det ei underdekning på ca. 1 000 årsverk nasjonalt, og med dagens utviklingstrend basert på dagens studenttal, fullføringsprosent og pensjoneringsåtferd, aukar underskotet til rundt 6 700 årsverk i 2040. Dette talet er basert på alle utdanna lærarar, men at berre 70 prosent av dei arbeider i grunnskolen. Det inneber at det reelle underskotet av grunnskolelærarar i grunnskolen kan vera på ca. 4 700 i 2040.

SSBs framskrivingar syner derimot eit overskot på barnehagelærarutdanna på over 18 000 årsverk i 2040. Som SSB sjølv framhevar, vil eit overskot på barnehagelærarar gje rom for å auke innslaget av utdanna barnehagelærarar i sektoren. Og sjølv om talet på barnehagelærar har auka monaleg, har talet på barn i barnehage stige tilsvarande, slik at høvetalet for utdanna personale er relativt uendra så langt (2017). Det er først frå 2020 at framskrivingane syner eit solid overskot på barnehagelærarar.

Tilbod og etterspurnad etter ulike typar lærarar er framskrive på nasjonalt nivå. Med andre ord er det ikkje teke omsyn til at tilhøva kan variere mellom regionar. Vi kan sjå på prosentdelen barn i barnehagen i aldersgruppa 1-5, der landsgjennomsnittet er på 91,1 prosent, medan BTV-regionen ligg litt lågare. Vestfold og Buskerud ligg lågare enn landsgjennomsnittet (87,8-90,9), medan Telemark ligg på gjennomsnittet (2016-tal).

Pleie- og omsorgssektoren
SSB framskriv etterspurnaden etter arbeidskraft og omsorgsbustader innanfor pleie- og omsorg fram til 2060. Låge studentopptak i kombinasjon med at ein stor del av sjukepleiarar er 50 år eller eldre, gjer at det er venta moderat vekst i tilbodet for gruppa. Samstundes er det venta svært høg vekst i etterspurnaden etter sjukepleiarar framover i tråd med ein auke i talet på eldre i befolkninga. I 2060 kan pleie- og omsorgstenesta ha behov for nesten 100 000 fleire årsverk enn dagens 133 000. Behovet blir enda større dersom gjennomsnittleg levealder aukar mykje.

SSB har også eigne berekningar for spesialisthelsetenesta, og syner at det om 35 år vil vera behov for rundt 40 prosent fleire årsverk der i enn i dag. Sjukehustenester står for det største bemanningsbehovet. Til samanlikning aukar den samla folkemengda i Noreg med 25 prosent i løpet av same periode. Det at alderssamansetjinga endrar seg, svarar for nær 12 prosentpoeng av veksten i behovet. Sjukehus og andre somatiske institusjonar aukar sin del av årsverka i spesialisthelsetenesta frå 77 prosent i 2013 til 81 prosent i 2040.

Dersom helsetilstanden isolert sett blir betre for eldre i takt med aukande levealder, veks bemanningsbehovet noko saktare, og vil liggje 34 prosent over dagens nivå i 2040.

Bemanningsbehovet aukar sterkast i dei regionane der det er venta at folketalet veks mest. Behovet i heile Søraust-Noreg aukar med 42,3% mot landsgjennomsnittet 40,4. Områda Vestre Viken (42,7), Vestfold (40,5) og Telemark (27,1).

Konjunkturavhengige utdanningar:
Sjølv om det i ei rad yrkesgrupper er større brutto arbeidsløyse enn det er mangel på arbeidskraft, er det ein del verksemder som ikkje får tak i kvalifiserte tilsette. Det gjeld mellom anna ingeniørar og innan IKT-fag. Det kan koma av at verksemdene har meir spesifiserte krav til kvalifikasjonar, eller at eventuell ledig kvalifisert arbeidskraft finst i andre deler av landet. I næringar som i hovudsak ligg under offentleg sektor, slik som helse, omsorg og undervisning, er etterspurnaden etter arbeidskraft meir stabil over tid, av di budsjetta og tenestebehovet til arbeidsgjevarane til vanleg endra seg lite frå eitt år til det neste. Dermed vil eventuell mangel på arbeidskraft også kunne vera stabil over tid.

For konjunkturavhengige næringar, som bygg og anlegg og industri, er det annleis. Det er vanskeleg å predikere utviklinga for yrke innan desse næringane, sjølv få år fram i tid. Somme år er det høg sysselsetjing og forventingar om store behov framover, medan det andre år er mykje mindre behov for arbeidskraft. Desse næringane er svært avhengige av tilhøve som korkje dei sjølve eller styresmaktene rår direkte over, og som det er vanskeleg å spå om. Samstundes har det i dei seinare åra vore klart at delar av arbeidsmarknaden har udekte behov for arbeidskraft med fagbakgrunn i enkelte realfag og teknologi (NOU 2018:2 – Framtidige kompetansebehov 1).

Scenarioanalysar som er omtala i *Fremtidige kompetansebehov 1*, illustrerer korleis digitalisering inneber at arbeidsoppgåvene vert endra i eksisterande yrke, på tvers av utdanningsnivåa til arbeidstakarane. Det fører til at yrka får eit anna innhald og andre kompetansekrav, og ikkje nødvendigvis at yrka forsvinn. Digitalisering endrar oppgåver og tenester, og dette er venta å få store konsekvensar for kompetansebehova frametter.

Automatisering inneber at arbeidsoppgåver heilt eller delvis vert erstatta av maskinar og andre teknologiske løysingar. Fleire studiar undersøkjer kor utsette ulike yrke er for automatisering basert på ein analyse av i kva grad arbeidsoppgåvene kan automatiserast. Desse studiane legg vekt på at det finst flaskehalsar som bremsar automatisering, knytt til at kjerneoppgåver krev koordinerte og raske rørsler, kreativ eller sosial intelligens. Yrkesgrupper der ein kan rekne med at automatisering er mindre sannsynleg, er mellom anna spesialistar i pedagogikk, psykologar, spesialsjukepleiarar, sivilingeniørar innan kjemi, geistlege og grunnskolelærarar. Yrkesgrupper der automatisering er mykje sannsynleg, inkluderer telefon- og nettseljarar, rekneskapsførarar, butikkmedarbeidarar og kontormedarbeidarar.

Det digitale skiftet i utdanningsprogram og i undervisning

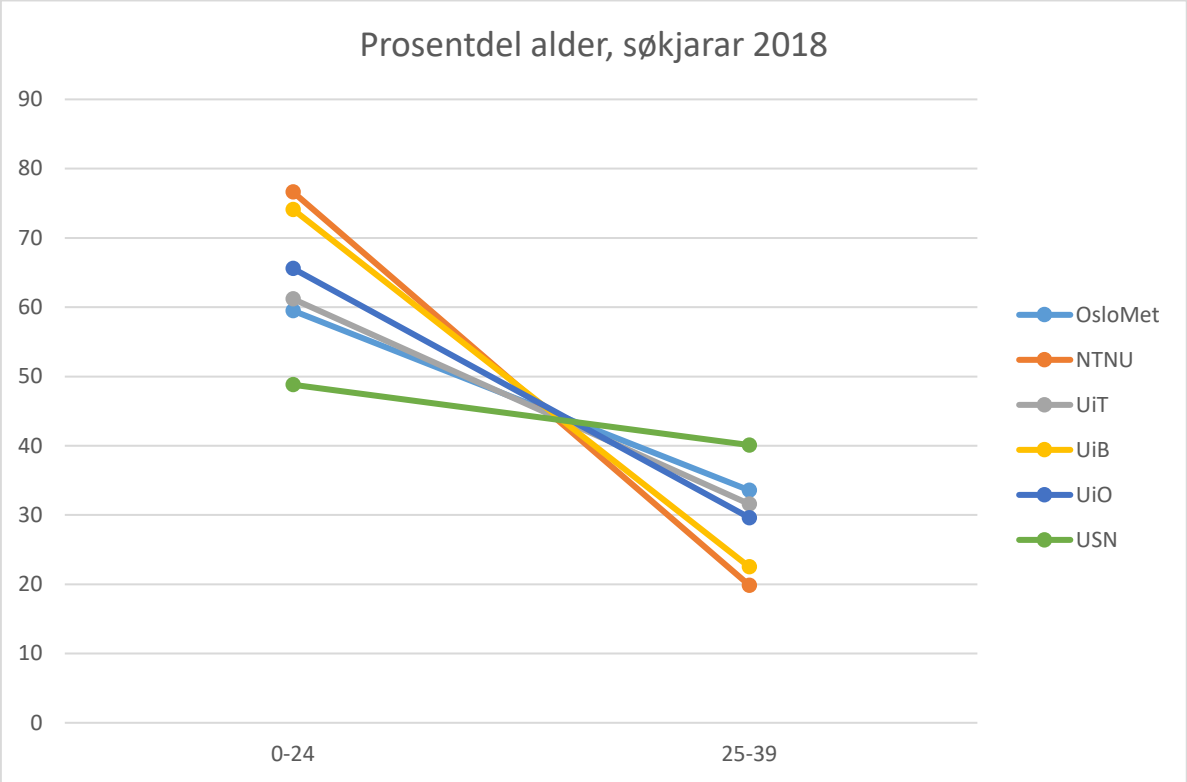
Institusjonens særpreg og behovet i marknaden
Både historisk ved HiT, i USNs strategiplanar og i utviklingsavtalen med KD er det føresett at institusjonen har potensial til å ta ein stor marknadsdel av det nett- og samlingsbaserte studietilbodet nasjonalt.

Med åtte fysiske campus og eit niande nettbasert «campus», legg USNs strategiar til rette for at institusjonen kan vekse innanfor nett- og samlingsbaserte studium. I framlegg til *digital strategi* er satsinga best synleggjort under Studentens målbilde: *«USN må ha en infrastruktur, programvare og digitale verktøy som støtter opp om fleksible studieformer og nettbaserte undervisningsformer».*

Hausten 2018 har USN flest studentar i nett- og samlingsbaserte studium samanlikna med landets statlege universitet og høgskolar - ein marknadsdel på 14 prosent. Nett- og samlingsbaserte studium har gjennomsnittleg berre 7,5 prosent av studentane i sektoren.

Med referanse til SSB sine framskrivingar av behov for arbeidskraft innanfor dei store velferdsutdanningane, kan fleksible/nett- og samlingsbaserte studieprogram vera ei moglegheit for USN. Med den profilen USN har som arbeidslivsrelevant og profesjonsorientert, har institusjonen eit særleg ansvar for desse utdanningane i vår region. Men her ligg også eit potensial til å ta eit nasjonalt samfunnsansvar, og utvikle til dømes fleksible deltidsutdanningar som gjev god tilgang til utdanning og har høg kvalitet i lærings- og undervisningsformer på nett.

Framskrivingar frå SSB, særleg for grunnskolelærarutdanninga, sjukepleieutdanninga og spesialisthelsetenestene, viser eit underskot av kvalifiserte yrkesutøvarar dei næraste 20-40 åra. Sjølv med stor grad av automatisering i framtida er det mykje som tyder på at desse yrka i mindre grad vil bli påverka av det. Ovanfor er det vist at sjukepleieutdanning, barnehagelærarutdanning og grunnskolelærarutdanning alle har hatt nasjonal auke i søkjartal, sjølv om søkninga til USN ikkje har auka tilsvarande. Tala syner at USN bør rekruttere betre frå eigen region, men også nasjonalt. USN har, som ein institusjon som ligg utanfor dei største byane, typisk ein større del søkjarar over 25 år, også til dei store velferdsutdanningane.



USN hadde også hausten 2018 flest søkjarar over 40 år, heile 11 prosent.

Søkjarar over 25 år, er oftare i ein familiesituasjon med barn og deltidsjobb der fulltidsstudium på campus er meir utfordrande å gjennomføre. Sektormålet om *«God tilgang på utdanning»* utfordrar institusjonane m.o.t. denne studentgruppa, og fleksible studieprogram er gode tilbod til desse.

Teknologi skal brukast både for å auke kvaliteten i læringsarbeidet, men også for å leggje til rette for livslang læring. Åtte prosent av vaksne i alderen 22-59 år har delteke i formell vidareutdanning det siste året. Det utgjer halvparten av dei i aldersgruppa som har delteke i formell utdanning. Dagens regjering har varsla ei ny kompetansereform i arbeidslivet der målet er at alle skal vera kvalifiserte for eit arbeidsliv i endring som følgje av digitalisering og ny teknologi. Universiteta og høgskolane vil naturleg spela ei viktig rolle i dette arbeidet som tilbydarar av vidareutdanningar. Her må utdanningsinstitusjonane ta særlege

omsyn til søkjarsituasjonen. Vidareutdanningar gjev høve til å studere hele livet, men det føreset at studia let seg kombinere med jobb og livet elles, og studieløpa må tilpassast og vera fleksible.

USN kan ha ein fordel i denne framtida fordi fleire av fagmiljøa våre har god kompetanse på vaksne studentars læring og på utvikling av gode fleksible studieløp.

For å møte utfordringane i framtida må studentane også få nødvendig digital kompetanse gjennom studia sine. Dei skal ut i eit arbeidsliv dei skal delta i, og sjølve vera med på å utvikle, etter endt utdanning. *Ein profesjonsfagleg digital kompetanse* gjev til dømes en sjukepleiarstudent eller ein ingeniørstudent den digitale kompetansen kandidaten vil trenge for å kunne utøve profesjonen sin i ei digital tid. Faglærarane ved institusjonen må derfor kunne utvikle undervisninga si slik at både studentane og studieprogramma gjev samfunnet den kompetansen som trengst i framtida.

Behov for institusjonelle endringar
Med utgangspunkt i ein fleircampusmodell der fagmiljøa sit spreidd, vil institusjonen vera avhengig av ein god delingskultur for å utvikle kvalitet i utdanningane som vert tilbydde. God og fagleg sterk kompetanse finst ved institusjonen, og gjennom undervisningsformer som *blended learning*, metodebank og deling av undervisningsopplegg gjennom Canvas, vil campusstudentane få auka kvalitet i utdanningane sine. I slike undervisningsformer samarbeider fagmiljøa om å utvikle ressursar, og gjer kvarandre og utdanningane betre.

Ein delingskultur kan ikkje vedtakast, men må vekse fram gjennom gode døme og erfaringar. Fagmiljøa må få tid til å utvikle nye undervisningsopplegg og få prøve dei ut. Infrastrukturen må stø opp om ei slik utvikling, og det inneber alt frå ytterlegare satsing på audiovisuelt utstyr i klasserom til kompetansebygging i digital og pedagogisk dugleik. Ikkje minst krev det ei haldningsendring til nye undervisnings- og læringsformer, insentiv til utviklingsprosjekt og tett oppfølging av gode støttetenester.

Audiovisuelt utstyr
USN har over 600 undervisnings- og møterom med AV-utstyr for ulikt bruk. Forvaltning av undervisnings- og møterom ved USN er ressurskrevjande, og det er mange behov som skal dekkast på tvers av heile USN. Undervisninga ved USN er heilt avhengig av at installasjonane i undervisnings- og møterom på USN fungerer.

IT-avdelinga har sett ein kostnad for å etablere dei ulike typar rom:

Type	**Kostnad per rom**	**Merknader**
(1) Kinosal	kr 500 000	Kinosalar
(2) Større auditorium	kr 500 000	Over 150 plassar. Digital Matrise, 1-2 projektorar, touch-pc-skjerm, dokumentkamera, sonedelt lysstyring.
(3) Middels auditorium	kr 400 000	60 - 150 plassar
(4) Mindre auditorium	kr 250 000	Opptil 60 plassar
(5) Klasserom	kr 100 000	Ordinært klasserom. Styringssystem, projektor, lydanlegg, fast pc, tilkopling for laptop, hev-senk kateter

Type	Kostnad per rom	Merknader
(6) Data-u.lab	kr 100 000	Data undervisningslab. AV-utstyr tilsvarande det som er i eit flatt klasserom
(7) Møterom	kr 50 000	Skjerm eller projektor, utstyr for Skype-møte, tilkopling for laptop
(8) Grupperom studentar	kr 15 000	Veggmontert skjerm med tilkopling for laptop
(9) Spesialrom	kr 100 000	Ulike laboratorium, øvingslokale, nettundervisningsrom, videostudio med AV-utstyr
(10) Andre rom	kr 15 000	Anna lokale med enkelt AV-utstyr, typisk berre ein visingsskjerm eller projektor og lerret
(11) Info og timeplan-tavler	kr 20 000	Skjermar for å vise informasjon og timeplaner, plasserte i gangar og foajear

Tabellen under gjev eit oversyn over dagens installasjonar av AV-rom på USN:

Campus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SUM
Bø		1	5	2	17	6	27	2		7	67
Drammen		2	4		20	7	12	9		14	68
Kongsberg	3	2			28	5	37	3	11	11	100
Notodden		2	2		23	6	4	14		4	55
Porsgrunn		3	5	2	32	11	49	15	4	9	130
Rauland			1		5	1	1	1			9
Ringerike		2	3	0	12	4	2			3	26
Vestfold		3	11	2	58	33	38	8	8	22	183
SUM	3	15	31	6	195	73	170	52	23	70	638

Utdanningsfagleg kompetanse

Ifølgje Studietilsynsforskriftas § 2-3 om Krav til fagmiljø, skal fagmiljøet knytt til eit studietilbod ha relevant *utdanningsfagleg kompetanse*. Dette inneber at den utdanningsfaglege kompetansen må vera tilpassa til studiet sin eigenart, organisering og nivå. Ifølgje forskrifta omfattar utdanningsfagleg kompetanse UH-pedagogikk og didaktikk, og også kompetanse til å utnytte digital teknologi for å fremje

læring. Institusjonen er ansvarleg for å sikre fagmiljøets utdanningsfaglege kompetanse, jf. Forskrift om ansettelse og opprykk §§ 1-2 til 1-7, og for å leggje til rette for *oppdatering og utvikling* av denne kompetansen.

Då USN oppretta eit studiepoenggjevande tilbod innanfor universitets- og høgskolepedagogikk, blei det gjennomført ei spørreundersøking mellom fagleg tilsette (sommaren 2017). Her svara i overkant av 950 tilsette på spørsmål om eigen utdanningsfagleg kompetanse. Ut frå tala som kom fram, kunne eDU estimere eit behov og utvikle eit undervisningstilbod. Rundt ein tredel av alle fagleg tilsette svara i 2017 at dei hadde UH-pedagogisk kurs (med eller utan studiepoeng). Frå og med våren 2018 har eDU gjennomført emne 1 (10 studiepoeng) to gonger, og emne 2 (10 studiepoeng) ein gong. Kvart av emna tar ca. 30 studentar, som må ha nedsett tid på arbeidsplanen for å gjennomføre emnet. I og med at studiet gjev studiepoeng, vert undervisning og rettleiing i stor grad finansiert gjennom studiepoengproduksjon. Den reelle kostnaden ligg i nedsett tid på arbeidsplanen for dei fagleg tilsette. eDU har kapasitet til å gjennomføre 2 emne kvart semester på 30 studentar i kvart av dei, og dette utgjer totalt 18 000 timar i året.

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	20.01.2019
Saksbehandler:	Vibeke Bredahl
Saksnummer:	19/01248-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Søknad om 0-opptak på master i faglitterær skriving

Saken i korte trekk

I saken om fastsettelse av studieportefølje for 2019/2020 (s-sak 57/18) i styremøtet den 22. november 2018, la rektor frem en helhetlig studieportefølje for neste studieår som inkluderer fakultetenes forslag om 0-opptak på enkelte studieprogram. I løpet av styrets behandling, ble det varslet om at det er sterk uenighet mellom det aktuelle fagmiljøet og fakultetets ledelse vedr. 0-opptak i Master i faglitterær skriving ved Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap. Rektor trakk derfor søknaden om 0-opptak, for å komme tilbake til styret med en ny redegjørelse innen fristen for å lyse ut studier for opptak høsten 2019.

Rektor har vært i dialog med både fagmiljø og fakultetsledelsen om grunnlagstallene for søknaden om 0-opptak og om fakultetets behov for faglige prioriteringer.

Forslag til vedtak

I lys av styrets diskusjon under behandling av sak 57/18 den 22. november 2018 og dokumentasjonen det redegjørelses for i dette saksdokumentet, legger rektor fram to alternative forslag som styret bes ta stilling til.

Alternativ 1: Styret vedtar 0-opptak for MFS høst 2019. Styret ber rektor utrede og utvikle en modul innenfor faglitterær skriving/formidling som kan tilbys som generisk-/ felleskurs innenfor alle våre master- og doktorgradsprogrammer. Parallelt ber styret om at det utredes om et eget masterprogram innenfor faglitterær skriving kan videreføres som fellesgrad gjennom samarbeid med andre høyere utdanningsinstitusjoner. Styret forventer at det legges til rette for at fagmiljøet som i dag arbeider i mastergraden, bidrar i grunnskolelærerutdanningene for å dekke opp forskriftens kapasitets- og kompetansekrav til fagmiljøet

Alternativ 2: USN tar opp studenter til MFS høsten 2019. Styret ber om at tilbudet prioriteres i den videre utviklingen av USNs samlede studieportefølje. Styret ber i den sammenheng rektor om å revurdere den nåværende tilbudsstrukturen innenfor grunnskolelærerutdanningene for å fristille ressurser til satsingen.

Saksopplysninger

Tall som ligger til grunn for søknad om 0-opptak

Fakultetsledelsen har fra styremøtet i november hatt en ny gjennomgang av tallene som lå til grunn for beslutningen om å søke 0-opptak for Master i faglitterær skriving. Tallene er hentet fra DBH og gjennomgått med fagmiljøet i et eget møte. Det er viktig å orientere om at studiet er en erfaringsbasert master på 120 studiepoeng, den tilbys på deltid, med 67 prosent progresjon (3 år), og det har siden 2011 vært opptak annethvert år.

Opptakstall

Opptaksår/kull	Søkere 1.prioritet	Tilbud	Ja-svar	Møtt
2007 vår	-	-	25 (fra FS)	-
2008 høst	26	25	20	20
2009 høst	36	30	25	-
2011 høst	38	20	20	20
2013 høst	35	25	25	20
2015 høst	45	20	20	15
2017 høst	57	25	20	20
Total			**155**	

Det har vært en økning i førsteprioritetssøkere fra oppstart av programmet frem til høst 2017, men antall tilbud har vært relativt stabilt. Det var allikevel ingen konkurranse om studieplassene i 2015 og 2017, som betyr at det ikke var flere kvalifiserte søkere enn de som fikk tilbud om studieplass. Studieprogrammet har en skrivetest som del av opptakskravet, og det er en av årsakene til at så mange studenter ikke er kvalifisert for opptak.

Gjennomstrømming

Årstall	Fullførte totalt (DBH)
2009	5
2010	5
2011	15
2012	10
2013	5
2014	5
2015	5
2016	5
2017	5
Totalt	**60**

Antall kandidater årlig er svært lav, men her må det tas høyde for at det tas opp ca 20 studenter og kun annethvert år. Mer interessant blir det da å se på gjennomstrømming på normert tid. I 2017 var prosentandelen for gjennomstrømming på normert tid på mastergrad på 38,3 ved USN, gjennomsnittet i sektoren var på samme tid 49,1 prosent. I rapporterte tall for Master i faglitterær skriving, finner vi gjennomstrømningsprosent på normert tid (3 år) for kullene 2013 og 2015. Gjennomstrømming på normert tid viser i underkant av 16,7 prosent for 2013-kullet, men om vi gir kandidatene et eller to semester ekstra øker den til 28 prosent. 2015-kullet skulle normert vært ferdig våren 2018, og per i dag har 35 prosent av kullet fullført utdanningen.

Opptaksår/kull	Fullført innen normert tid (3 år eller mindre)	Fullført utenfor normert tid (3,5 år eller mer)	Totalt
2007	4	6	10
2008	7	10	17

2009	7	3	10
2011	5	5	10
2013	2	5	7
2015	1	5	6
Totalt	**26**	**34**	**60**

Om vi ikke innberegner 2017-kullet, som fortsatt normert har aktive studenter, så er totalt 125 studenter møtt til studiet, og 60 fullført. Dette gir en fullføringsgrad på 48 prosent om alle kull innberegnes, og studietid ikke regnes som en relevant faktor.

Relevante publikasjoner

I beslutningsgrunnlaget fra fakultetets vises det til at svært få kandidater fra masterutdanningen publiserer etter fullførte utdanningen. Kun 33 prosent av kandidatene har registrert i Oria at de har publisert faglitterært utover masteroppgaven sin. Tilbakemeldingen fra fagmiljøet er at masterkandidatene har publisert mye mer, men at det er ikke registrert i Oria. Vedlagt denne saken følger derfor en oppdatert oversikt over kandidatenes publiseringer (vedlegg 1).

Beskrivelse av fagmiljøet

Faglig bærekraft

NOKUT definerer fagmiljø i merknad til Studietilsynsforskriften *Til § 2-3 Krav til fagmiljø (1):*
«*… som direkte og regelmessig gir bidrag til utvikling, organisering og gjennomføring av studietilbudet*».
På bakgrunn av denne definisjonen, legger fakultetsledelsen til grunn at det faktiske fagmiljøet for Master i faglitterær skriving studieåret 2018/2019, er de UFF-stillingene som har timer på arbeidsplanen til undervisning, veiledning, sensurering eller administrative oppgaver som *emneansvar*. Det fagmiljøet som per i dag har timer på arbeidsplanen for masterprogrammet er to universitetslektorer, to førsteamanuenser og en professor.

Fagmiljøet har redegjort for studieprogrammets **sentrale deler**, og samt fagmiljøets forskningskompetanse og forskningens relevans for studieprogrammet. Fagmiljøets tilbakemelding er at alle emner må regnes som sentrale deler av studiet. I § 2-3(4) i Studietilsynsforskriften om fagmiljøene som skal benyttes i studieprogrammene gjelder følgende; «*Minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studietilbudet skal utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. Av disse skal det være ansatte med førstestilingskompetanse i* de sentrale delene *av studietilbudet. I tillegg gjelder følgende krav til fagmiljøets kompetansenivå: … b) For studietilbud på mastergradsnivå skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse*»

Undervisningen må bygge på forskerkompetanse. Beregningen av hvor mange førstestillingskompetente som kreves i studiets sentrale deler, gjøres ut ifra antall årsverk i hovedstilling. For studieåret 2018/2019 er det oppført totalt 1452 timer i Workplan for Master i faglitterær skriving, det er innberegnet timer for veiledning av masteroppgaver. Det er flere masteroppgaveemner da programmet over tid har endret fra masteroppgaver på 60 studiepoeng til oppgaver på 30 studiepoeng, men totalt står det oppført 165 timer til oppgaveveiledning. Professorkompetansen i fagmiljøet bidrar kun i veiledning av masteroppgaver dette studieåret, og det utgjør totalt 135 av 1452 timer, 9,2 prosent. To emner a 15 studiepoeng tilbys også dette studieåret med tildelt ressurs på hhv 588 timer og 699 timer - dette inkluderer undervisning, veiledning, sensurering og emneansvar. Det er kun universitetslektorer og førstestillingskompetanse som står oppført med timeressurs inn i disse emnene. Førstestillingskompetansen utgjør 575 timer av 1452 timer, og sammen med professorkompetansen i programmet utgjør det til sammen 49 prosent førstekompetanse. Totalt har det samlede fagmiljøet avsatt 1825 timer til FoU.

Fakultetet har fra studiets oppstart fått midler fra Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening (NFFO). Beløpet har vært ca kr. 200.000,- årlig. Midlene har de siste årene vært benyttet til å finansiere eksterne forelesere og til drift av nettidsskriftet Tekstualitet.

Til sammenligning har fakultetet også sett på ressursbruken for et tilsvarende masterprogram i Norskdidaktikk. *Master i Norskdidaktikk* er et heltidsstudium på 120 studiepoeng med 100 prosent studieprogresjon, og programmet har opptak hvert år, det er med andre ord fire emner på hver seg 15 studiepoeng, samt et emne til veiledning på masteroppgave (kull 2017 og 2018 samtidig). For studieåret 2018/2019 er det oppført totalt 2464 timer til undervisning, veiledning, sensurering og emneansvar på programmet. Masteroppgaveemnet har tildelt 934 timer til undervisning og veiledning av masteroppgave for 18 studenter. De fire emnene for kull 2018 har fordelt ressursene på hhv 366 timer, 394 timer, 370 timer og 400 timer.

Professorkompetansen bidrar på veiledning på masteroppgaven og i undervisning 24 timer på ett av emnene, totalt 334 av 2464 timer - 13,5 prosent. Førstestillingskompetansen bidrar i 1848 timer av de 2464 timene til programmet, og inkludert professorkompetansen utgjør det 88,5 prosent førstekompetanse.

Forskningskompetanse, relevans og nettverk

Det er naturlig å inkludere begge de to professorene som har vært sentrale i etablering av studiet som del av det utvidede fagmiljøet til studieprogrammet, selv om kun en av dem har hatt timer på arbeidsplanen til programmet de to siste studieårene. For å synliggjøre fagmiljøets forskningskompetanse, faglige utviklingsarbeid og reell forskningsaktivitet med relevans for studieprogrammet har fagmiljøet meldt tilbake på:

Forskning og publisering

- Vitenskapelig antologi om kreativ akademisk skriving (kommer ut vår 2019). Professor Norunn Askeland og førsteamanuensis Iben Brinch Jørgensen er redaktører av boken
- *Metaforer i tekster – teori og analyse* (kommer ut vår 2019, og er en lærebok for høyere utdanning). Professor Norunn Askeland m.fl.
- *Norsk lærebokhistorie. Allmueskolen – folkeskolen – grunnskolen 1739-2013* (2017). Professor Eva Maagerø og professor Norunn Askeland er medforfattere.
- *Om å utfordre vanen. Samtaler om litterær sakprosa* (en intervjubok fra 2014) Professor Eva Maagerø og professor Norunn Askeland
- *Blodet i Årene. Amalie Skram og hennes tid* (tidsbiografi fra 2018). Førsteamanuensis Merete Morken Andersen
- Et faglig utviklingsprosjekt for det skal utvikles en nettressurs til bruk for studenter ved USN i akademisk skriving. Førsteamanuensis Merete Morken Andersen og førsteamanuensis Iben Brinch Jørgensen
- Professorene i det aktuelle fagmiljøet skriver vitenskapelige artikler innenfor sine respektive fagfelt, og de som er særlig relevante for master i faglitterær skriving, er samlet i vedlegg 2. Fagmiljøet har oppgitt relevant artikkel fra en fagperson som per i dag ikke er del av det aktuelle fagmiljøet, men som kan bli det på sikt.

Nettverk

- Hele fagmiljøet er deltagere i forskergruppen *Forskernettverk for tekst i kultur og utdanning* (TeKU) ved USN som i 2018 gå ut antologien *Døden i livet*.
- Flere medlemmer av fagmiljøet deltok på en nordisk konferanse i København i 2018 (IASS)
- Noen fra fagmiljøet er også del av forskergruppen *Lærebokhistorie og læremiddelforskning.*
- Medlemmer av faggruppen har også roller i nasjonale nettverk blant annet som jurymedlemmer for *Brageprisen* (sakprosa) og *Bokhandlernes sakprosapris*, samt *Universitetsforlagets jury om beste sakprosamanus*.

- Utover dette er de ulike fagpersonene involvert i flere formelle og mer uformelle internasjonale og nasjonale nettverk (vedlegg 3)

Utfra fagmiljøets egen redegjørelse av forsknings- og faglige utviklingsprosjekter, publiseringer og deltagelse i nettverk, kan det synes som om dagens *utvidede fagmiljø* (inkludert de som de siste studieårene ikke har hatt timer på arbeidsplanen) per i dag har tilstrekkelig formell og relevant kompetanse. Utfordringen ligger fremover i tid og fakultetets ledelse må i sin planlegging forholde seg til en tidshorisont lenger enn ett enkelt opptaksår.

Konsekvenser ved avslag på 0-opptak

I fakultetets forslag til studieporteføljе for 2019/2020 har hovedintensjonen vært å sikre at fakultetet følger Studietilsynsforskriftens krav til fagmiljø §2-3, blant annet i de nye integrerte femårige masterutdanningene i grunnskolelærerutdanning (1-7 og 5-10). Modellen som er akkreditert ved USN, og institusjonens ønske om å tilby denne grunnutdanningen i hele regionen og totalt på fire campus, gir fakultetsledelsen store utfordringer med å dekke forskriftens krav. Norskfaget er obligatorisk i Grunnskolelærerutdanning 1-7, og er det desidert største faget i hele grunnskolens løp, hele 22 prosent av det totale timetallet i grunnskolen. USN må derfor gi tilbud om norskundervisning i begge utdanningsløpene, og studenter som velger norsk i Grunnskolelærerutdanning 5-10, må ta minimum 60 studiepoeng norsk. Med 60 studiepoeng norsk ila de 3 første studieårene, kan studentene gå videre og fullføre med master i norskfaget. Norsk blir en *sentralt del* av studentens utdanning, og det innbefatter at «*50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse*». De to professorene i Master i faglitterær skriving har i studieåret 2018/2019 gitt helt vesentlige bidrag inn i hhv GLU 1-7 og GLU 5-10, både med sitt svært sentrale fagfelt og med sin formelle kompetanse for et femårig masterstudium. Fakultetet har per i dag en stor utfordring med å oppfylle Studietilsynsforskriftens krav til fagmiljø. Fakultetet melder tilbake at de vil være avhengig både av at de to professorene, men også de resterende ressursene fra masterprogrammet for de kommende studieårene, for å tilfredsstille krav i forskrift på et av fakultetets største satsingsområder – GLU.

I 2017 fikk fakultetet akkreditert to påbygningsmasterprogram innenfor grunnskolelærerutdanningen. De to påbygningsmasterprogrammene er midlertidige, og for å dekke opp for en overgangsordning fra fireårig bachelorutdanning til femårig masterutdanning. Programmene hadde begge oppstart høsten 2018. For studieåret 2019/2020 vil behovet for førstekompetanse innenfor norskfaget øke ytterligere da 17 norskstudenter fra 18-kullet fra påbygningsmasterprogrammene skal skrive masteroppgave. Fakultetet forventer tilsvarende søkning til påbygningsmasterprogrammene for høsten 2019, så behovet for veiledningskompetanse vil være det samme i 2020/2021. Året etter vil studenter fra det femårige masterprogrammet normert være i sitt femte studieår, og masteroppgaven. Beregnet ressursbehov til veiledning av masteroppgaver på påbygningsmasterprogrammene er 680 timer fra fagpersonale med veilederkompetanse, samlet vil dette bidra til et ytterligere press på et allerede utfordret fagmiljø.

Professorkompetansen i fagmiljøet knyttet til Master i faglitterær skriving har en viktig rolle i utvikling og oppfølging av de nye femårige masterutdanningene. Begge professorene er født 1951, og blir 68 år sommeren 2019, kompetansen de innehar vil være svært vanskelig å erstatte. Samtidig ser fakultetsledelsen at de må planlegge for erstatninger noen år frem i tid, og behovene i grunnskolelærerutdanningene ligger til grunn for nytilsettinger.

Det finnes en aktuell professorressurs i instituttet, ansatt ved campus Bø. Han er forespurt om å bidra inn i masterprogrammet fremover i tid, og det er riktig at han er positiv til det. Om fakultetet får avslag på søknad om 0-opptak vil denne professorene kunne bidra til å løse et akutt behov studieåret 2019/2020, men det er muligens ikke en varig og stabil løsning. Professoren fra campus Bø har også andre faglige oppgaver som skal ivaretas per i dag, og må også planlegge å veilede på masteroppgaver i engelsk i grunnskolelærerutdanningene fremover.

Fagmiljøet har en god dialog med NFFO, og her ligger det potensiale for en ytterligere ekstern støtte til masterprogrammet, i første rekke til en professor II-stilling. Det kan tilsynelatende se ut som det for en periode ville løst den kommende utfordringen med manglende professorkompetanse i programmet, men NOKUT er tydelig i forskriften på at professor II-stillinger kun kan innberegnes i fagmiljøer som allerede dekker forskriftens krav. De kan i slike tilfeller inkluderes for å synliggjøre en tilstrekkelig bredde i fagkompetansen.

De to førsteamanuensisene i programmet har svært relevant og god fagbakgrunn for arbeid med fagformidling, og fakultetsledelsen mener det er viktig å ivareta denne kompetansen fremover - uavhengig av opprettholdelse av et masterstudium i faglitterær skriving.

Veien videre ved vedtatt 0-opptak

Tidligere vedtak i styret, både mht modell og bredde i grunnskolelærerutdanningene, samt de to påbygningsmasterprogrammene, medfører at fakultetet i overskuelig fremtid vil fortsette satsing på profesjonsutdanningene GLU 1-7 og GLU 5-10. Det gjelder både for dagens, og for fremtidige ressurser. Grunnskolelærerreformen er foreløpig ikke finansiert. Det har så langt ikke kommet politiske signaler som tilsier at reformen fullfinansieres eller at institusjonene får kompensasjon for utvidelsen fra fire til fem år og oppgraderingen til MA-nivå. USN må med andre ord være forberedt på å finansiere reformen gjennom intern omprioritering.

Fakultetet ønsker et 0-opptak på master i faglitterær skriving for å frigjøre ressurser i det aktuelle fagmiljøet slik at de kan bidra inn på nye områder som vil kunne være i vekst fremover. Fakultetsledelsen mener det er grunnlag for videreutvikling av fagmiljøet, slik at det kan legges til rette for bredere og relevant anvendelse av de faglige perspektivene som så langt har kommet til uttrykk i masterstudiet.

Fra rektors perspektiv, er det blant annet ønskelig å utvikle en modul innenfor faglitterær skriving/formidling som er generisk, og kan tilbys som et fellesemnet innenfor alle USNs master- og doktorgradsprogram. Fagmiljøet har allerede utviklet et generisk kurs på ph.d-nivå i retorikk, og doktorandene etterspør flere generiske kurs. Faglitterær skriving/formidling er også relevant inn i masterutdanningene, både grunnskolelærerutdanningene og andre masterutdanninger.

Å følge opp utviklingsprosjektet om akademisk skriving i samarbeid med bibliotekene, er også et svært interessant institusjonelt anliggende. Et grep for å styrke formidlingskompetansen til egne studenter kan gi utdanningene fra USN en spesiell profil. Det er en del av samfunnsmandatet å formidle ulike fagområder til allmennheten, og bidra til å kvalifisere det offentlige ordskiftet, men også i yrkesutøvelse som ofte krever tverrfaglig kommunikasjonsevne.

Vurdering

Rektor ser at dokumentasjonen for forslag til nullopptak som ble lagt fram i 57/18 var mangelfull. Dokumentasjonen/grunnlagstallene som nå legges fram, viser at fakultetet har kapasitet og kompetanse til nytt opptak høsten 2019. Det er selvsagt uheldig at det ikke er rom for å allokere toppstillingskompetanse til undervisning av studenter på MA-nivå, men det kompenseres gjennom veiledningen av studentene. Når rektor likevel støtter fakultetets forslag om 0-opptak er begrunnelsen at opptak høsten 2019 vil være en kortsiktig løsning som ikke gir fagmiljøet forutsigbarhet på lang sikt. Gitt utfordringene knyttet til innføringen av de nye grunnskolelærerutdanningene har ikke fakultetet kapasitet og kompetanse til å kunne opprettholde dette studiet når tilbudsstrukturen innenfor de integrerte femårige masterutdanningene er fullt utbygd.

Rektor foreslår derfor 0-opptak for å utrede og utvikle en modul innenfor faglitterær skriving/formidling som kan tilbys som generisk-/ felleskurs innenfor alle våre master- og doktorgradsprogrammer (inkludert grunnskolelærerutdanningene). Denne løsningen imøtekommer imidlertid ikke fagmiljøets ønske om å opprettholde et eget masterprogram som basis for sin virksomhet. Parallelt bør det derfor utredes om et

slikt tilbud kan videreføres som fellesgrad gjennom samarbeid med andre høyere utdanningsinstitusjoner. Begge løsninger bør utredes i dialog med NFFO.

Dersom styret ønsker at USN prioriterer opptak til MFS høst 2019 og samtidig vil gi forutsigbarhet om at dette skal være del av USNs framtidige studieportefølje, må et premiss for vedtaket være at USN revurderer den vedtatte tilbudsstrukturen innenfor grunnskolelærerutdanningene. USN legger i dag til rette for at begge de to integrerte femårige masterutdanningene tilbys på fire studiesteder og at det i tillegg tilbys påbyggingsmasterprogram som videreutdanning.

Vedlegg:

1. Vedlegg 1: Publikasjonsliste for studenter på MFS
2. Vedlegg 2: Oversikt over vitenskapelige artikler utgitt av fagmiljøet ved MFS
3. Vedlegg 3: Oversikt over faglige nettverk for fagmiljøet ved MFS

Petter Aasen
Rektor

Publikasjoner av studenter på Master i faglitterær skriving ved Universitetet i Sørøst-Norge (2007-2018)

Mest sannsynlig er at det er masteroppgaver som er registrert i Oria, mens andre typer publikasjoner ikke alltid er registrert der. Følgende liste over publikasjoner er basert på rapporter innsendt av tidligere studenter i oktober 2018. Alle publikasjonene er gitt ut *mens og etter* forfatteren var student på masterstudiet i faglitterær skriving, og mange har sitt utspring i masteroppgaven. I denne oversikten er det lagt mest vekt på bøker, men studentene har også laget dokumentarfilmer og skrevet mange artikler, kronikker og essays. Rapportene nedenfor viser at studiet har vært til nytte for både lærebokskriving, fagbokskriving, populærvitenskapelig skriving, essayistikk og forskningsartikler.

Publikasjoner

Alayoubi, Mohammed (2015) *My homeland*. Film basert på dokumentarmanus om konflikten mellom palestinere og israelere. (45 minutt). Sendt på NRK 2 9. mars 2015 kl 21.30: https://www.facebook.com/mohammed.alayoubi.9/videos/10152648703912595/UzpfSTY4ODIzODkxMToxMDE1MzYyMDkzNTQxODkxMg/?q=My%20homeland

Berge, Janne (regi og manus) (2012): *Hør på meg! Hvordan opplever barn og unge i barnevernet at de blir hørt?* Feber Film (Janne Berges film er vist på Litteraturhuset i Oslo og blir brukt til formidling av Barne- og familiedepartementet. Filmen har ført til at hun er blitt en etterspurt formidler innen barnevernstjenesten: http://www.tekstualitet.no/?p=580)

Buer, Liz. (2018): Flyet frå Saigon. *Vietnamkrigens norske barn 1987-1975*. Frekk Forlag.

Dugstad, Jorunn (2017): *Victoria – med vilje og kjærlighe*t. Communicatio forlag. ISBN 9788283240085.

Ege, Helene (under utg.): *SKILTBOKA. Produksjon og tolking av tegn.* Sign Management.

Figenschou, Marit (2018): *OMSTART – forsoning og frigjøring* . Eget forlag
ISBN: 978-82-691271-0-2

Grieg, C. (2010): *Fargelek: en håndbok for barnehagen*. Oslo: Pedagogisk forum

Halvorsen, Elisabeth Beanca (2010): *Piker, Wien og klagesang - Om Elfriede Jelineks forfatterskap*. Gyldendal.
Halvorsen, Elisabeth Beanca (2016): Nobelprisvinner: *Doris Lessing. En litterær forfølgelse.* Gyldendal.

Haugestad, Anne: Redaktør av *Tekstualitet. Tidsskrift for fagprosa og allmenn sakprosa*. Støttet av NFFO http://www.tekstualitet.no/

Heide, Beate (2015): *Liten Ida og nordlyset*. Norsk/samisk barnebok om døden. Eget forlag.

Heide, Beate (2017): *Det er enda lys hos Sofie. Historia om Andøya flystasjon i den kalde krigen.* Eget forlag

Helle, Marit (2011): *Mitt nav – et dokumentarportrett av Nav-reformens første år*. Brukt internt i NAV. www. Marhelle.wordpress.com

Haaheim, Hild. (2016): *Nordnorsk julesalme*. Orkana forlag

Haakenstad, Liv Marit (2019, under arbeid): *Biografi - teknikk og råd*. Vigmostad og Bjørke

Istad, Helge (2013): *Hjerteboka. Informasjon og råd om hjertesykdommer*. Tanum

Istad Helge, Forfang Kolbjørn og Rune Wiseth (2015): *Kardiologi. Klinisk veileder*. Gyldendal

Kinsarvik, Kristi (2016): *Barndom mellom øst og vest*. Eget forlag

Kobro, Lars Ueland (2018): *La oss gjøre det sammen – En håndbok i samskapende sosial innovasjon. Let's do it together! Handbook for local collaborative social innovation.* Universitetet i Sørøst-Norge: Institutt for helse-, social – og velferdsfag. http://hdl.handle.net/11250/2498311. I tillegg har Kobro også laget en animasjonsfilm om eget masterløp: https://www.youtube.com/playlist?list=PLYmvmooTonJt3qXIoUl1XctLIkRZj3XUI

Lønne, Audhild Hjellup (2010): *Hvorfor blir mamma slått?* Hertervig forlag

Lønne, Audhild Hjellup (2015): *Til barnets pris. En debattbok om norsk barnevern*. Liv Forlag

Nestegard, Dag (2013): *Atlanterhavsflygaren Thor Solberg – ei røvarhistorie.* Samlaget

Nestegard, Dag (2017): *Hestehandlaren - Kjell Opseth ein biografi*. Samlaget

Pedersen, Ann-Jorid (2012) :*Opplevelsesøkonomi. Kunsten å designe opplevelser*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Pedersen, Ann-Jorid (2015): *Opplevelsesbasert verdiskaping*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Pedersen, Tore. (2017). The way of the Norse Ravens: merging profession and academe in Norwegian national intelligence higher education (med Huw Dylan, Michael S. Goodman, Peter Jackson, Pia Therese Jansen & Joe Maiolo) *Intelligence and National Security*, 2017 VOL . 32, NO . 7, 944–960 https://doi.org/10.1080/02684527.2017.1328833

Pedersen, Tore. (2018). Behavioural Computer Science: an agenda for combining modelling of human and system behaviours (med Christian Johansen3* and Audun Jøsang). Pedersen *et al. Hum. Cent. Comput. Inf. Sci. (2018) 8:7* https://doi.org/10.1186/s13673-018-0130-0

Pålerud, Turid (2018): *Se og forstå barn*. Fagbokforlaget.

Rudborg, Bjørn (2010): *Knut Hamsun og Finland*. Norgesforlaget

Skagestad, Tove (2011): *Tro, håp og revolusjon. Et møte med en iransk kvinne.* Oslo: Pax forlag

Skjeldal, Eskil (2009): *Den svake Gud*, essay, Efrem forlag.

Skjeldal, Eskil (2011) (red, med Gudleiv Bø og Norunn Askeland: *"Med lykti i hand". Garborg som diktar og tenkjar*, Efrem forlag.

Skjeldal, Eskil (2013) (red.): *Babylonsk harpe*, dikt av Arnfinn Haram, Efrem forlag.

Skjeldal, Eskil (2015): *Mysteriet i trua. Ein samtale mellom Jon Fosse og Eskil Skjeldal*, Samlaget.

Skjeldal, Eskil (2017): *Eg slepper deg utan at du velsignar meg*, Forlaget Press.
I tillegg er Skjeldal fast skribent i vekeavisa Dag og Tid.

Søgaard, Lene Gloslie (2015): *Arbeid for likeverd gjennom 100 år*. Jubileumsbok for Norges Kvinne- og familieforbund i anledning 100-årsjubileet i 2015.

Tveitereid,K. (2016): Pedagogikk som skriftlig formidling. Hvordan nå den praktiserende læreren. *Bedre skole*, nr. 3, side 84 - 91.
Tveitereid, K. (2014): Pedagogikkbokas møte med den praktiserende lærer. En sjangerstudie. Fakultet for humaniora og utdanningsvitenskap, Høgskolen i Buskerud og Vestfold. (Master i Faglitterær skriving)

Tveitereid, K. (2014): Usynlig pedagogikk? *Tekstualitet.no*.

Tveitereid, K. (2013): Tror pedagogikkbokas forfatter at den skal leses av lærere? Innspill. *Utdanning* nr.6, 2013. s. 36-37

Tveitereid, K. (2013): Formidling fryder - om å la seg inspirere av kunnskapskilder. I: Vold,

Elin Kragset (red.): *Rom for læring; Læringsmiljø og pedagogisk analyse*. Bergen, Fagbokforlaget.

Tveitereid, K.(2012): På tide å lese. Om å holde seg faglig oppdatert som lærer. I: *Bedre Skole*, nr.1, 2012, s. 80-85.

Støen. J., Tinnesand, T. og Tveitereid, K. (2011): Frafall eller frastøting - hvorfor slutter elevene? I: Tinnesand, T.(red.) : *Ja, visst gjør det vondt. LP-modellen i videregående skole - erfaringer og refleksjoner.* Lillegården kompetansesenter.

Tveitereid, K. (2008): Har Emil fra Lønneberget blitt ordfører? Barnelitteratur kan støtte selvfølelsen. I: *Spesialpedagogikk* nr. 8, 2008.

Plischewski, H. og K. Tveitereid (2008): *Policy overview of school bullying and violence amon 8 members of the SBV network*. International network on school bullying and violence. Lillegården kompetansesenter

Rørnes, K., Overland, T., Roland, E. og Tveitereid, K. (2006): Læreren som leder. I: Nordahl, T. (red.): *Forebyggende innsatser*. Utdanningsdirektoratet og Sosial-og Helsedirektoratet.

Vold, Elin Kragset (2013 (red*): Rom for læring: Læringsmiljø og pedagogisk analyse.* Bergen: Fagbokforlaget

Wethe, Inger (2005):*Gaver fra kjøkkenet – Søtt og sunt*. Landbruksforlaget

Wethe, Inger (2005): *Gaver fra kjøkkenet – Snacks og snadder*. Landbruksforlaget

Wethe, Inger. (2007): *Biografi (for barn) om Edvard Grieg – En trollmann med toner*. Gyldendal

Vitenskaplige artikler fra utvidet fagmiljø for Master i faglitterær skriving

Norunn Askeland

"Eg veit i himmerik ei borg" og Eg ser". Metaforar i salmar brukte i gravferder. I: *Døden i livet*. Cappelen Damm Akademisk 2018 ISBN 9788202609597. s. 35-50

Gartnar, los og døropnar i ei komplisert verd: metaforar om ideallæraren. I: *Kvalitet og kreativitet i klasserommet - ulike perspektiver på undervisnin*g. Fagbokforlaget 2017 ISBN 978-82-450-2227-8. s. 13-46

Kan positiv diskursanalyse bidra til nye måtar å framstille "den globale andre" på?. I: Folk uten land? Å gi stemme og status til urfolk og nasjonale minoriteter. Portal forlag 2016 ISBN 9788283140941. s. 77-92

Text types and "othering" in Norwegian textbooks for geography and history (1860-2006). I: *Heterogenität und Bildungsmedien = Heterogeneity and educational media*. Verlag Julius Klinkhardt 2017 ISBN 9783781521926. s. 332-341

Askeland, Norunn; Aamotsbakken, Bente: *Folk uten land? Å gi stemme og status til urfolk og nasjonale minoriteter*. Portal forlag 2016 ISBN 9788283140941

Johannessen, Aud; Askeland, Norunn. Metaforer om sykdom og død: en litteraturoversikt. I: *Døden i livet*. Cappelen Damm Akademisk 2018 ISBN 9788202609597. s. 153-169

Johannessen, Aud; Askeland, Norunn; Jørgensen, Iben Brinch; Ulvestad, Jorun Margrethe.
Døden i livet. Cappelen Damm Akademisk 2018 (ISBN 9788202609597) 229 s.
USN

Eva Maagerø
Et av de områdene som Eva Maagerø har hatt ansvar for på studiet, er multimodal tekstskaping. Her følgende bøker og multimodale analyser vært viktige:

Maagerø, Eva og Tønnessen, Elise Seip 2014 *Multimodal tekstkompetanse*. Kristiansand: Portal forlag

Kvåle, Gunhild, Maagerø, Eva og Veum, Eva (red.): *Tekst, kontekst og multimodalitet i nyere sosialsemiotisk forskning.* Bergen: Fagbokforlaget

Maagerø, Eva og Aslaug Veum 2015 Moving a king. A social semiotic analysis of Knut Steen's sculpture of the Norwegian King Olav V, and its relocation.I: *Multimodal Communication.* 4 (2). Berlin: de Gruyter Mouton

Maagerø, Eva og Veum, Aslaug 2015 Stor konge på liten logo. En analyse av meningspotensialet i Kong Olav-logoen i Skjerjehamn. I: Kvåle, Gunhild, Maagerø, Eva og Veum, Aslaug (red.): *Tekst, kontekst og multimodalitet i nyere sosialsemiotisk forskning.* Bergen: Fagbokforlaget

Maagerø, Eva og Veum, Aslaug 2018 Memoria of a national trauma. I: Forsberg, Frida og Tønnessen, Else Seip (red.): *Multimodality and Aesthtics.* London: Routledge

Om språkbruk i medisinske tekster:

Aarseth, Guri, Natvig, Bård, Engebretsen, Kveim Lie, Anne Helene og Maagerø, Eva 2016: Writing the patient down and out: the construal of the patient in medical certificates of disability. I: *Sociology of Health & Illness.* Vol. 38. No. 8, s. 1379 – 1395

Peter Fjågesund
Peter Fjågesund er professor i engelsk og har de siste årene arbeidet med emner som reiselitteratur og lokalhistorie. Disse artiklene er relevante som pensumlitteratur på flere av emnene på MFS:

Time in The Rainbow and Women in Love: From Organic Flow to Mechanical Jam, i *Études Lawrenciennes*, 48, 2017, 1-7.

British Perceptions of Nordic Peripheries: An Historical Survey, i *Scandinavica*, Vol. 56, No. 1, 2017, s. 12–33.

Telemark sett utanfrå, i *Telemarks Historie*, bind 2. Bergen: Fagbokforlaget, 2014, s. 301–17.

The Grand Tour': Danningsreisens vekst og fall, artikkel for boken *Danningens filosofihistorie*, red. Ingerid S. Straume (Oslo: Gyldendal, 2013), s. 125–35.

Siri Nergaard

Fra James Joyce til James Bond. Sakprosaforfatteren Umberto Eco. *Prosa*5-2016

Umberto Eco's Translation Theory" i *Library of Living Philosophers*, Southern Illinois University Carbondale, Open Court.

Hva er det egentlig umulig å oversette? *Prosa*1-2018

Solveig Brandal

Solveig Brandal har arbeidet med en avhandling om Åsne Seierstads Bokhandleren i Kabul. Reusltatene av dette arbeidet er publisert i Literary Journalist as Woman Traveler: The Legacy of Harem Literature in *The Bookseller of Kabul*. I *Literary Journalism Studies* Fall 2018 (Vol.10, No. 2)

Per Johan Moe

Per Johan Moe har gjennom flere år forsket på de ukjente, Norge-relaterte sidene ved forfatterskapet til den franske forfatteren Jules Verne og et par andre franske reiseskribenter. I tillegg til multimodale sakprosa- og romantekster, gjelder dette spesielt Vernes dagboknotater og en uferdig dokumentartekst fra hans reise i Telemark og Buskerud sommeren 1861. Forskningsarbeidet er gjort mulig gjennom et godt samarbeid med håndskriftsamlingen på Bibliothèques d'Amiens Metròpole v/ Bernard Sinoquet. Deler av dette arbeidet ble publisert i 2015.

Moe, Per Johan (2015): «Intertextuality and Verne's Norway
– The origin of *Un Billet de Loterie* (1886)»
i: Bernat, Pasqual og Gonzalez Moragues m.fl (Red.): *Jules Verne: literatura, ciencia e imaginación.* Barcelona, Ediciones Paganel ISBN: 978-84-606-5890-0

P. J. Moe har ellers publisert en rekke tekster som bl.a. tar for seg det samme forfatterskapets norske bokhistorie og oversettelses/adaptasjons -historie. Disse er publisert som faglige etterord (fra 2013

til nå, 9 artikler) i Vidarforlagets pågående Verne-serie av multimodale, komplette nyoversettelser. Et eksempel fra 2018 er «En reise til Jules Vernes indre» som bl.a. tar for seg Vernes inspirasjon fra Holberg og Snorre og som demonstrerer hvordan opplevelser fra forfatterens besøk i Kongsberg, Heddal, Rjukan og København gjenfinnes to år etter i bokteksten *Reisen til jordas indre* ISBN: 9788279902065

P. J. Moe har nettopp avsluttet et større arbeid for det nyopprettede Norsk oversetterleksikon og er i mars invitert av Nasjonalbiblioteket til å holde foredrag om oversettelser, under et fagseminar i forbindelse med den pågående arrangementsserien «Fantastiske fremtider».

Moe, Per Johan (2018): "Den nesten fullkomne roman" (Barthes) - Faglig etterord i: *Den hemmelighetsfulle øya* ISBN 9788279902119. Vidarforlaget.

Moe, Per Johan (2017): "Femten Robinsoner på internatskoletur" - Faglig etterord i: *To års ferie* ISBN: 9788279903840. Oslo, Vidarforlaget.

Moe, Per Johan (2017)**:** "I direkte bane, 97 timer og 20 minutter" - Faglig etterord i: *Fra jorda til månen*. ISBN: 9788279903543. Vidarforlaget.

Moe, Per Johan (2016): "Jules Vernes 79-dagers reiser - Sibir på langs og jorden rundt". Faglig etterord i: *Michel Strogoff, Tsarens kurér* ISBN: 9788279903420. Vidarforlaget

Moe, Per Johan (2015): «Fra fem uker i Norden til 'Fem uker i ballong'» - Faglig etterord i *Fem uker i ballong* ISBN: 9788279902935. Vidarforlaget

Moe, Per Johan (2015). "80 000 kilometer neddykket i verdenshavene" - Faglig etterord i *En verdensomseiling under havet* ISBN: 9788279902133. Vidarforlaget

Moe, Per Johan (2014).
"Jules Verne in den Fahrwassern des Nordens" (Teil 1+2). *Nautilus - Magazin des Jules Verne Clubs*

Iben Brinch Jørgensen

Jørgensen, Iben Brinch. Retorisk feltmetode, Rhetorica Scandinavica 2019 (kommer jan/feb som e-artikkel)

Jørgensen, Iben Brinch. Steder for død. En vandring gjennom retorisk dødseulogi i Aud Johannessen, Norunn Askeland, Iben Brinch Jørgensen og Jorun Ulvestad (red.) Døden i livet, s. 87-102. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2018

Jørgensen, Iben Brinch. Kulturhuset Bølgen som lærende sted. I: Pedagogiske tekster og ressurser i praksis. Cappelen Damm Akademisk, s. 222-253, 2013

Jørgensen, Iben Brinch. Litteratursosiologien og det litterære. Sosiologi i dag 2003; Volum 33.(3) s. 51-70

Nettverk - utvidet fagmiljø for Master i faglitterær skriving

Hele fagteamet er deltakere og sentrale aktører i forskergruppen Forskernettverk for tekst i kultur og utdanning (TeKU) ved USN. Denne forskergruppen har gitt ut antologien *Døden i livet* (2018). Norunn Askeland og Iben Brinch Jørgensen er medredaktører sammen med to andre. Flere i teamet deltok sammen med andre medlemmer av forskergruppen på en nordisk konferanse i København (IASS). Gjennom disse aktivitetene har det utviklet seg et sterkt samarbeid om litteraturhistorie og litteratur-sakprosadidaktikk og retorikk. Noen av fagteamet er også medlemmer i forskergruppen Lærebokhistorie og læremiddelforsking, som arbeider med en internasjonal antologi om temaet.

Internasjonalt samarbeid: USN har en sovende avtale med Universitetet i Roehampton, London, som har en master i kreativ skriving (sakprosa og skjønnlitteratur). Det har imidlertid vist seg å være vanskelig å kombinere deltiddsstudium på MFS på USN med fulltidsstudium på Roehampton. Videre har det vært arbeidet med å få en avtale med Universitetet i Winchester, som også har et forfatterstudium. Her har det vært kontakt med internasjonalt kontor som har sagt seg villig til å legge til rette for at studenter fra MFS reiser til Winchester.

Nasjonale nettverk. NFFO: Solveig Brandal er med i juryen til Brageprisen, sakprosa. Norunn Askeland og Eva Maagerø er tidligere medlemmer av juryen. Merete Morken Andersen er med i juryen for Bokhandlernes sakprosapris. Eva Maagerø har i 2018 vært med i Universitetsforlagets jury om beste sakprosamanus.

Dessuten er teamets medlemmer med i ulike nettverk. Særlig viktig for introduksjonsemnet og for retorikk og debatt er det at Iben Brinch Jørgensen er medlem av European Rhetoric Society og International Rhetoric Workshop for yngre forskere. I tillegg er hun aktiv i det mer uformelle nettverket i Skandinavia knyttet til tidsskriftet Rhetorica Scandinavica og konferansen Nordisk retorikk (har deltatt med vitenskapelig paper tre ganger), samt initiativtaker til nettverket om toposteori- og metode. Norunn Askeland er medlem i RaAM, en internasjonal organisasjon for *Researching and Applying Metaphor*. Organisasjonen har konferanse annethvert år, og Norunn Askeland har deltatt på alle de større konferansene og på noen av minikonferansene og workshopene, som er annethvert år. Askeland har også deltatt i konferansene arrangert av *Metaphor Festival* i Amsterdam, arrangert av University of Amsterdam og fagmiljøet *Metaphor Lab* der. Askeland er i tillegg medlem av IARTEM, International Association for Research on Textbooks and Educational Media, har deltatt med paper på så å si alle konferanser siste ti år og har også publisert artikler i Iartem Journal. Eva Maagerøs engasjement i Nordisk forening for SFL og sosialsemiotikk er særlig viktig for introduksjonsemnet hvor studentene også skal bli introdusert til forskning og analyse av alle typer sakprosatekster, både verbalspråklige og multimodale. Hun har i tillegg deltatt på den internasjonale multimodalitetskonferansen i Salzburg 2002, i Kristiansand 2004, i Pavia 2006 (også medlem av 'scientific committee'), i London 2014, i Cape Town i 2016 og i Odense i 2018 med innlegg. Solveig Brandal er medlem av det internasjonale nettverket International Association for Literary Journalism Studies, IALJS og har deltatt på konferanser der. Alle medlemmer i fagteamet er aktive på konferanser og faglige seminarer på sine respektive fagfelt.

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	16.01.2019
Saksbehandler:	Cecilia Guddal
Saksnummer:	19/01071-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Søknad om utredningstillatelse for Mastergradsstudium i autonome systemer

Saken i korte trekk

Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag har i søknad av 28.11.2018 søkt om utredningstillatelse for å utvikle et nytt mastergradsstudium på 120 studiepoeng innenfor fagområdet autonomi. Utviklingen av programmet er en del av prosjektet Autostrip. Det tas sikte på første opptak i 2021.

Programmet vil ha tre kjerneområder, Systems Engineering, kunstig intelligens og grensesnittet menneske-maskin. Innholdet i programmet skal baseres på den eksisterende fagkompetansen ved de tre campusene i Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold.

Fakultetet ønsker at studietilbudet skal utredes som en deltids industrimaster, men ønsker samtidig å utrede om studiet også skal tilbys på andre plattformer i tillegg til eller som alternativ til industrimaster.

Forslag til vedtak

1. *Styret godkjenner søknad om utredningstillatelse for Mastergradsstudium i autonome systemer.*

2. *Styret forutsetter at utviklingen av studieprogrammet settes i sammenheng med de eksisterende mastergradstilbudene innenfor USN Industriakademi.*

3. *Styret forutsetter at etablering og drift av studietilbudet blir finansiert innenfor fakultetets egen budsjettramme. Eventuelle nye studieplasser til industrimaster kan komme via USN Partnerskap.*

Saksopplysninger

Bakgrunn

USN fikk i desember 2017 tilslag på Forskningsrådets utlysning i FORREGION programmet, pilar 2, med søknaden «Kapasitetsløft for økt kompetanse og utnyttelse av autonome systemer i transport- og Prosessindustrien». Prosjektet har tittelen Autostrip. Prosjektet er tilknyttet Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag (TNM). Ett av delmålene i prosjektet er å øke antall kandidater med digitalisering, autonomi og entreprenørskapskompetanse. For å nå dette er ett av tiltakene å etablere en industrimaster innenfor fagområdet autonomi ved USN.

En skrivegruppe sammensatt av representanter for fem av fakultetets institutter har levert en skisse til et slikt program som fakultetet ønsker å utrede videre.

I avsnittene nedenfor beskrives kort innholdet i TNMs søknad om utredningstillatelse for mastergradsstudium innen autonomi. Søknaden følger rutine om akkreditering og etablering av studietilbud (KS.1.1) i kvalitetssystemet.

Strategi og faglige prioriteringer
I forbindelse med TNM sin strategiprosess har fakultetet identifisert fem tematiske satsingsområder hvor ett av disse områdene er «Digitalisering og autonomi». Etablering av en industrimaster innenfor autonomi er derfor godt forankret i fakultetets satsingsområder.

Nasjonale og regionale behov
Fakultetet beskriver i søknaden et nasjonalt behov for kandidater med kunnskap innenfor digitalisering og autonomi. I utarbeidelsen av FORREGION-søknaden ble representanter for næringslivet også invitert til flere seminarer for å gi innspill på ønsket kompetanse for fremtidens arbeidsliv. Her kom det frem at kunnskap innenfor digitalisering og autonomi vil være viktig for næringslivet i fremtiden.

Samarbeid og arbeidsdeling
Det nye masterprogrammet planlegges som en industrimaster, der programmet skal være deltid, over tre år. Programmet skal i stor grad å utnytte eksisterende emner fra andre masterprogram ved USN og vil derfor ikke være i konkurranse med andre studietilbud.

Programmet vil ha tre kjerneområder, Systems Engineering, kunstig intelligens og grensesnittet menneske-maskin. Innholdet i programmet skal baseres på den eksisterende fagkompetansen ved de tre campusene i Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold ved at hvert miljø skal bidra inn med omtrent like store andeler. Det er flere institutter som ønsker vertskapet. Av den grunn foreslås det foreløpig ikke et vertsinstitutt. Programmet vil inntil videre være forankret hos visedekan.

Tilbudet i sektoren innen autonomi virker å være lavt, og det er ingen egne masterprogrammer for autonomi. Fakultetet mener dette vil kunne gi USN et konkurransefortrinn for studenter som har interesse innen området.

Masterprogrammet planlegges som et flercampusprogram og det tenkes lagt opp til en blanding av nettundervisning og kortere campussamlinger.

Studentrekruttering og relevans
Studiet i Autonome Systemer skal dekke ett fremvoksende behov innen transport- og industri for stadig mer automatiserte, digitaliserte og selvstendige løsninger. Som del av søknaden til FORREGION, prosjektet Autostrip, ble det gjennomført en behovskartlegging blant bedrifter i regionen. Denne kartleggingen viste klare kunnskapsbehov som et masterprogram inne autonomi vil kunne dekke.

Masterprogrammet omhandler tverrfaglige og samfunnsgjennomgripende problemstillinger og skal ha bredt rekrutteringsgrunnlag fra typiske ingeniørutdanninger både internt på USN og eksternt innen datateknikk, maskin og produktdesign, elektro og mikroteknologi, automasjon og prosess, samt plan og infrastruktur.

Man tar sikte på en studentrekruttering på minimum 20 studenter hvert år med et maksimum på 30. Undervisningsspråket og faglitteratur skal være engelsk slik at det legges til rette for ett tydelig internasjonalt preg på både studentmasse, faginnhold og problemstillinger.

Finansiering og ressursbruk
Utviklingskostnader skal dekkes av prosjektet Autostrip. Når det gjelder basisfinansiering forventer fakultetet å få tildelt studieplasser gjennom USN Partnerskap dersom studiet tilbys som industrimaster.

Fagkompetanse og forskningsaktivitet
Fakultetet vil utnytte kompetanse og fagmiljø som allerede finnes ved campusene Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold. Fakultetet viser i søknaden til at det er undervisnings- og forskerkompetanse ved alle de tre aktuelle campusene.

Fakultetets risikovurdering
Fakultetet har i sin søknad avdekket og beskrevet sannsynlighet og konsekvens for fire risikopunkter:

1. Ikke tilstrekkelig etterspørsel
2. Ikke tilstrekkelig med ressurser
3. Multicampus-konseptet vil kunne svekke tilbudet
4. Studiet får ikke tilstrekkelig kvalitet med den valgte metoden

For nærmere omtale av TNMs vurderinger vises det til vedlagte søknad.

Vurdering

Fakultetet har etter rektors vurdering svart på alle de sentrale punktene som gjelder prinsipper for porteføljeutvikling, jf. S-sak 33/17, og søknaden er i samsvar med USNs strategi for porteføljeutvikling og utdanningskvalitet,*Strategisk betydning, etterspørsel, faglig og økonomisk bærekraft.*

Det er rektors vurdering at fakultetet har utarbeidet et godt grunnlag for videre utvikling av studietilbudet, i tråd med de føringene som er lagt. Søknaden er grundig og støtter opp under de strategiske målene til USN, herunder samarbeid med aktører i offentlig og privat sektor, forsterkning av relasjonen mellom egne forskingsmiljø og relevant arbeidsliv i regionen, tverrfaglig satsning og satsning på internasjonalisering. Det er i søknaden vist at masterprogrammet skal rekruttere fra flere av fakultetets bachelorprogram samtidig som kandidatene fra programmet vil kunne danne rekrutteringsgrunnlag til noen av fakultetets ph.d.-programmer, eksempelvis *Prosess, Energi- og automatiseringsteknikk* og *Nautiske operasjoner*.

Det nye studietilbudet vil, slik det er skissert, møte uttalte behov nasjonalt og i det regionale næringslivet. Det vil passer også godt inn i USNs strategi for samfunnsforankring. En av hovedsatsingene til USN er å utvikle flere næringsrettede program, og dette vil være viktig for å oppfylle USNs utviklingsavtale med KD. Det planlagte studietilbudet som er en del av Autostrip-prosjektet kan bidra inn i denne satsingen.

Rektor vurderer det planlagte mastergradstilbudet som godt posisjonert både lokalt og nasjonalt. Rektor støtter at studietilbudet utvikles som en deltids industrimaster, og at det samtidig utredes om studiet også skal tilbys på andre plattformer i tillegg til eller som alternativ til industrimaster.

Faglig og økonomisk bærekraft er etter rektors vurdering tilfredsstillende omtalt i søknaden. Av søknaden framgår det at en mastergrad innen autonomi vil kunne utnytte eksisterende ressurser på tre campus. Utviklingskostnadene vil dekkes av prosjektet Autostrip. Det forutsettes at fakultetet finansierer det nye studietilbudet over egne budsjettrammer. Nye studieplasser til industrimaster kan komme via USN Partnerskap. Rektor har tillit til fakultetet i en akkrediteringssøknad legger fram beregninger som viser hvordan kostnader som er relatert til studietilbudet skal finansieres.

Rektor har videre tillit til at fakultetet i en akkrediteringssøknad beskriver og dokumenterer hvordan man møter de skjerpede kravene til fagmiljø i studietilsynsforskriften.

Rektor legger til grunn at fakultetet gjennomfører nødvendige tiltak på bakgrunn av risikoanalysen.

Rektor rår på den bakgrunn styret ved Universitetet i Sørøst-Norge til å godkjenne søknaden om utredningstillatelse for mastergradsstudium i autonome systemer.

Vedlegg:
Søknad om utredningstillatelse for industrimaster i autonomi

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Dato: 28.11.2018
Dok.nummer: 18/10689-1

NOTAT

Til:	Avdeling for utdanning og studiekvalitet
Kopi til:	Morten Christian Melaaen/Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag
Fra:	Randi Toreskås Holta/ Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag

Søknad om utredningstillatelse for et mastergradsstudium innenfor autonomi

USN fikk i desember 2017 tilslag på Forskningsrådets store utlysning i FORREGION programmet – pilar 2 med søknaden «Kapasitetsløft for økt kompetanse og utnyttelse av autonome systemer i transport- og Prosessindustrien» -Autostrip. Et av delmålene i prosjektet er å øke antall kandidater med digitalisering, autonomi og entreprenørskaps-kompetanse og for å kunne oppnå dette er et av tiltakene at det etableres en industrimaster innenfor fagområdet autonomi ved USN.

En skrivegruppe sammensatt av representanter for fem av fakultetets institutter har levert en skisse til et slikt program som fakultetet ønsker å utrede videre. Fokus i studieprogrammet vil være anvendt autonomi og vil være i tett samarbeid med lokal industri. Innholdet skal baseres på den eksisterende fagkompetansen ved de tre campusene i Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold ved at hvert miljø skal bidra inn med omtrent like store andeler. Det er flere institutter som ønsker vertskapet, så vi finner det naturlig å avvente den faglige helheten i studieprogrammet. Det vil derfor bli forankret hos visedekan, i hvert fall inntil videre. Studieprogrammet har arbeidstittelen MSc i autonome systemer og vil legge til rette for internasjonal rekruttering. Fakultetet sikter mot første opptak i 2021.

Det er gjort en god kartlegging av behov og konkurransesituasjon, og innholdet og forskningsanknytningen er godt beskrevet. Gjennom diskusjoner i fakultetets ledergruppe har det kommet det fram at det er ønskelig å utvide opptaksgrunnlaget til også å inkludere de maritime bachelorutdanninger i tillegg til de bachelorutdanningene som er nevnt i den vedlagte skissen. Fakultetet ønsker også å utrede om studiet skal tilbys på andre plattformer i tillegg til eller som alternativ til industrimaster.

Utviklingskostnader dekkes av Autostrip. Når det gjelder basisfinansiering forventer fakultetet å få tildelt studieplasser gjennom USN Partnerskap dersom studiet tilbys som industrimaster. Med håp om at dokumentasjonen er tilstrekkelig, ber fakultetet om at Avdeling for studiekvalitet og analyse fremmer sak for styret ved første anledning.

Universitetet i Sørøst-Norge

Søknad om igangsetting av prosess for utvikling av nytt studietilbud

INDUSTRIMASTER I AUTONOMI

For opprettelse av studietilbud inntil 30 studiepoeng sendes søknad om igangsetting av prosess for utvikling av nytt studietilbud og søknad om akkreditering samlet. For øvrige studietilbud er søknadsprosessen i to trinn. Dekan skal påse at følgende forhold er vurdert og dokumentert i søknaden om igangsetting av prosess for utvikling av nytt studietilbud:

1. Universitetets strategi og faglige prioriteringer

Det skal redegjøres for hvordan det foreslåtte studietilbudet forholder seg til satsingsområdene i strategisk plan for USN og universitetets faglige prioriteringer for øvrig.

USN fikk i desember 2017 tilslag på Forskningsrådets store utlysning i FORREGION programmet – pilar 2 med søknaden «Kapasitetsløft for økt kompetanse og utnyttelse av autonome systemer i transport- og Prosessindustrien». Prosjektet har etter tildeling endret tittel til «Autostrip». Prosjektet er omfattende med mange industripartnere samt de tre Fylkeskommunene; Vestfold, Telemark og Buskerud.

Kort sammendrag av Autostrip-prosjektet:
I følge NHOs kompetansebarometer for 2017 har, eller planlegger 2 av 3 av de spurte bedriftene å digitalisere eller automatisere de neste fem årene. Det er i dag ingen som med sikkerhet vet hvordan digitalisering og utvikling og bruk av autonome systemer vil påvirke bedriftenes verdiskaping fremover. Det er derfor et stort behov for kunnskap innenfor området autonome systemer, og USN ønsker gjennom dette prosjektet å svare på denne kompetanseutfordringen.
Etter flere dialogmøter med næringslivet prioriterer prosjektet fire tekniske områder samt et område innenfor innovasjon og entreprenørskap; Datasikkerhet i autonome systemer, Maskinlæring og smarte sensorer i autonome systemer, Logistikk og havneoperasjoner, Menneskelige aspekter
i autonome systemer og Forretningsmodellutvikling og -innovasjon. Dette er områder som i dag delvis dekkes av universitetets doktorgradsutdanninger og forskergrupper, men hvor allikevel behovet for kompetanseløft er tilstede for å møte bedriftenes behov.
Prosjektets hovedmål er flere bedrifter, flere arbeidsplasser og økt FoU-aktivitet i etablert næringsliv gjennom styrket samarbeid med akademia om utvikling og anvendelse av autonome systemer innenfor transport og produksjon.

Gjennom virkemidler som for eksempel FoUI-eksperter, gaveprofessorater, industrimastere og nærings-ph.d. er målet økt forsknings- og innovasjonskapasitet i næringslivet. Kapasitetsløftet vil knyttes nært opp mot regionens og fylkenes satsingsområder, virkemidler og aktiviteter.
Kapasitetsløftet skaper dermed et forskningsbasert og eksperimentelt lærende system for økt verdiskaping i regionen.

Et av delmålene er å øke antall kandidater med digitalisering, autonomi og entreprenørskaps-kompetanse og for å kunne oppnå dette er et av tiltakene at det etableres en industrimaster innenfor Autonomi ved USN.

Dette betyr dermed at USN, gjennom dette prosjektet, har gitt næringslivet forventninger om en master i Autonomi.

I forbindelse med TNM sin strategiprosess har fakultetet identifisert fem tematiske satsingsområder hvor et av disse områdene er «Digitalisering og autonomi». Etablering av en industrimaster innenfor autonomi er derfor godt forankret i fakultetets satsingsområder.

2. Nasjonale og regionale behov.

Kort beskrivelse av nasjonale og regionale behov for studie

Som nevnt over er det et nasjonalt behov for kandidater med kunnskap innenfor digitalisering og autonomi. I utarbeidelsen av FORREGION-søknaden ble representanter for næringslivet også invitert til flere seminarer for å gi innspill på ønsket kompetanse for fremtidens arbeidsliv. Her kom det frem at kunnskap innenfor digitalisering og autonomi vil være viktig for næringslivet i fremtiden.

3. Samarbeid og arbeidsdeling

Det skal gå fram av søknaden om det nye studietilbudet har berøringspunkter til andre tilbud ved universitetet og sektoren forøvrig. I den forbindelse skal det redegjøres for:

- Om det nye studietilbudet kommer i konkurranse med andre studietilbud ved universitetet
- Eventuelt samarbeidspotensial internt på fakultetet og med andre fakulteter
- Hvordan tilbudet inngår i gradsstrukturen ved universitetet
- Hvordan tilbudet for øvrig er i sektoren på det aktuelle fagfeltet

Som nevnt over er det nye studietilbudet en del av AUTOSTRIP prosjektet.
Det nye masterprogrammet skal være en industrimaster, der programmet skal være deltid, over tre år. Programmet ønskes i stor grad å utnytte eksisterende emner fra andre masterprogram ved USN og vil derfor ikke være i konkurranse med andre studietilbud.

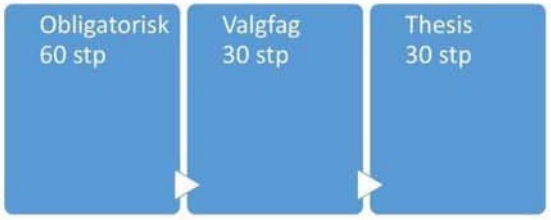
Fokus i studieprogrammet vil være anvendt autonomi og som et industrimaster program i tett samarbeid med lokal industri. Masterprogrammet er ønsket bygd opp basert på den eksiterende fagkompetansen på de tre campusene Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold. Det er også ønskelig å kunne velge noen av emnene fra det nye masterprogrammet i «Computer Science».

- Det skal undervises på engelsk i programmet. Programmet vil kunne rekruttere studenter fra mange av TNMs bachelor programmer i tillegg til å kunne rekruttere studenter med en ingeniør bachelorgrad fra andre utdanningsinstitusjoner både i innland og utland.

Universitetet i Sørøst-Norge

Mastergraden bør kunne gi opptak i noen av TNMs PhD-programmer som «Prosess, Energi og Automatiseringsteknikk» (PEA) og «Nautiske operasjoner».

Masterprogrammet vil ha 60 studiepoeng med obligatoriske emner, 30 studiepoeng med valgemner og 30 studiepoeng med en selvstendig M.Sc. hovedoppgave, som vises i figuren.



Programmet vil ha tre kjerneområder, Systems Engineering, kunstig intelligens og grensesnittet menneske-maskin. Det legges opp til to retninger i programmet, en mer overordnet kunnskapsretning med hovedfokus på Systems Engineering og menneske-maskin grensesnittet, og en mer dybde kunnskapsretning med hovedfokus på kunstig intelligens.
Kjerneområdet «System Engineering» må bli i tett samarbeid med miljøet på Campus Kongsberg. Kjerneområdet «kunstig intelligens» blir å utnytte de eksisterende miljøene på fakultetet både på Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold. Kjerneområdet «Menneske-maskin» blir også å utnytte de eksisterende miljøene på fakultetet men også utnytte kunnskapen fra andre fakulteter i USN.

Det er også viktig å utnytte den kompetansen som er bygd opp gjennom flere år ved Campus Vestfold med BSc. prosjektoppgaver på autonome seilbåter. Denne kompetansen gjorde bl.a. at USN i 2017 arrangerte verdensmesterskapet for autonome seilbåter, «World Robotic Championship» (WRSC) og var vert for et en-dags forskningskonferanse om autonome seilbåter, «International Robotic Sailing Conference» (IRSC).[1]

Følgende studieprogrammer innen Autonomi er lokalisert:

Programnavn	Sted	Informasjon om innholdet
Cybernetics and Autonomous Systems (programme option)[2]	Universitet i Oslo	Option under Informatics: Robotics and Intelligent systems Fokus på kybernetikk og kunstig intelligens

[1] https://www.tu.no/artikler/norske-autonomus-kjemper-om-a-bli-verdensmester-i-seiling-uten-mannskap/404977
[2] https://www.uio.no/english/studies/programmes/informatics-robotics-master/programme-options/cybernetics/structure/

Universitetet i Sørøst-Norge

Cybernetics and robotics[3]	NTNU	Fokus på kybernetikk og reguleringsteknikk. Har forskningsgrupper i bl.a. Robotics and autonomous systems
Autonomous Systems[4]	Aalborg University	Kanskje det programmet som er mest likt det vi ønsker! Engineering of Autonomous systems, intelligent autonomous systems Autonomous systems in practice, Innovative autonomous systems solutions
Autonomous systems[5]	Samarbeid mellom bl.a. 1) Royal Institute of Technology (KTH), Sweden, 2) Aalto University (Aalto), Finland, 3) Technische Universität Berlin (TUB), Germany, 4) University of Trento, (UniTN), Italy	To hovedretninger: Computer science og Electronic engineering
Autonomous systems[6]	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg; University of Applied Science, Germany.	Robotikk
Autonomous Systems and Robotics[7]	Alpen-Adria Universitet Klagenfurt, Austria.	Robotics, IT, networks, mathematics.
Autonomous Maritime Operations[8]	Novia, Applied University of Science, Finland	Autonomous vessels-automation, AI/ML, Human-Machine Interaction Remote Operations, Cyber security, safety.
Machine Learning and Autonomous systems[9]	University of BATH, UK	1. årig master med menneske-maskin, maskinlæring

[3] https://www.ntnu.edu/studies/mttk

[4] https://www.en.aau.dk/education/master/autonomous-systems

[5] https://masterschool.eitdigital.eu/programmes/aus/

[6] https://www.h-brs.de/en/inf/autonomous-systems-msc/

[7] https://www.aau.at/en/studien/master-ice-autonomous-systems-and-robotics/

[8] https://www.novia.fi/programmes/master-degree-programmes/master-of-engineering-autonomous-maritime-operations

[9] https://www.bath.ac.uk/courses/postgraduate-2018/taught-postgraduate-courses/msc-machine-learning-and-autonomous-systems/

MSc Autonomous & Intelligent Systems[10]	University of Sheffield, UK	Kybernetikk, multi-agent systemer, ML, computer vision, cyber security

Tilbudet i sektoren innen Autonomi studieprogrammer i Norge virker å være dårlig, ingen egne masterprogrammer for Autonomi. Dette vil kunne gi USN et konkurransefortrinn for studenter som har interesse innen dette område.

Siden masterprogrammet skal være et flercampus-program bør det legges opp til en blanding av nettundervisning og kortere campussamlinger. Campussamlingene bør rulleres mellom campusene slik at det er uavhengig av campus om studentene er tilknyttet industrien i Buskerud, Telemark eller Vestfold. Campussamlingene skal sikre et godt studentmiljø i programmet der det bør være anbefalt oppmøte på samlinger, men alle samlingene bør ikke obligatoriske. Det bør legges opp til et minimum antall obligatoriske samlinger som krav i studiet. Oversiktsemner kan enklere kombineres med samlinger mens dybdefag bør være nettbasert og foregå kontinuerlig over semesteret.

4. Studentrekruttering og relevans

Det skal redegjøres for antatt rekruttering til studiet, eksternt og internt, og for hvilket behov det er for den aktuelle kompetansen i arbeidsmarkedet.

Studiet i Autonome Systemer skal dekke ett fremvoksende behov innen transport- og industri for stadig mer automatiserte, digitaliserte og selvstendige løsninger. Som del av søknaden til FORREGION for Autostrip prosjektet ble det gjennomført en behovskartlegging bland bedrifter i regionen som viste klare kunnskapsbehov som den foreslåtte Master i Autonome Systemer vil dekke. Kandidatene vil etter endt studie kunne effektivisere og transformere tekniske systemer ved å anvende kunnskap og ferdigheter innen fremvoksende fagfelt som maskinlæring, sensorteknologi, digitalisering, systemering og programmering ved også å legge vekt på de sikkerhetsmessige, menneskelige og samfunnsmessige virkningene slike systemer får. Studiet fokuserer på anvendelsen av ny teknologi for nye systemløsninger basert på autonome systemer, noe som Kongsberg gruppen, Applied Autonomy, Maritime Robotics, Asko, Yara, Indra, FFI, SpillTech, Siemens, Semcon Devotec, Rolls Royce og en rekke andre firma jobber med. USN samarbeider med flere av disse firmaene innenfor autonomi allerede og vi vil med master i autonome systemer kunne levere kompetente fagpersoner til disse selskapene i tillegg til å skape grobunn for oppstarts bedrifter. Vekst prognoser bare innen autonom bil teknologi er anslått til årlig vekst på 39% frem til 2030 [11]

Masterprogrammet omhandler tverrfaglige og samfunnsgjennomgripende problemstillinger og skal ha bredt rekrutteringsgrunnlag fra typiske ingeniørutdanninger både internt på USN og eksternt innen

[10] https://www.sheffield.ac.uk/acse/masters/msc_autonomous_intelligent_systems#tab00

[11] Think, Act, Autonomous Driving, Roland Berger Strategy Consultants, GmbH, https://www.rolandberger.com/en/Publications/pub_autonomous_driving.html

datateknikk, maskin & produktdesign, elektro & mikroteknologi, automasjon & prosess, samt plan og infrastruktur.

Masterprogrammet skal rekruttere fra følgende USN bachelorstudier:

- Anvendt mikro- og nanoteknologi, Vestfold
- Dataingeniør, Kongsberg
- Dataingeniør – Sikkerhet og nettverk, Vestfold
- Elektro-Automasjon og robotikk, Vestfold
- Elektroingeniør, Kongsberg
- Elkraftteknikk, Porsgrunn
- Informatikk og automatisering, Porsgrunn
- Maskinteknisk design, Porsgrunn
- Plan og infrastruktur, Porsgrunn
- Produktutvikling - Maskiningeniør, Kongsberg
- Ren energi- og prosessteknologi, Porsgrunn
- SMART Produktdesign, Vestfold

Det brede opptaksgrunnlaget gir en utfordring for utvalg av emner og spesialiseringer innen masterprogrammet. Det er i hovedsak 4 kategorier av bakgrunn som ønskes inn i masterprogrammet: Mekanisk, Elektro, Data, Prosess/automasjon. Det vil være naturlig å gi spesialrettede innføringsemner slik at alle studentene har en forståelse for programmering og reguleringsteknikk. Deretter kan studiet innrettes slik at studentene med forskjellig fagbakgrunn har det som sin styrke inn i tverrfaglige problemstillinger innen autonomi.

Undervisningsspråket og faglitteratur skal være engelsk slik at det legges til rette for ett sterkt internasjonalt preg på både studentmasse, faginnhold og problemstillinger.

5. Finansiering og ressursbruk

Det skal foreligge konkrete beregninger som viser hvordan ekstra kostnader som er relatert til det nye studietilbudet skal belastes eller finansieres fram til studiet genererer inntekter fra studiepoengproduksjon. Studietilbudets likviditet og framtidige inntekter skal dokumenteres.

Utvikling av studiet vil finansieres gjennom Autostrip-prosjektet.

Drift av studiet: De fleste emnene vil hentes fra eksisterende masterprogram på Campus Porsgrunn, Vestfold og Kongsberg. I tillegg vil flere av emnene kunne tas som allerede etablerte nettstudier. Masterstudiet skal etableres som en industrimaster og det forventes at i oppstarten av studiet vil studieplasser bli finansiert gjennom USN-partnerskap / Industriakademiet. Det må oppnevnes en programkoordinator på et vertsinstitutt og det vil inngås en avtale mellom instituttene om hvordan man skal fordele kostnader og inntekter. Industriakademiet vil bidra med ressurser til masteren.

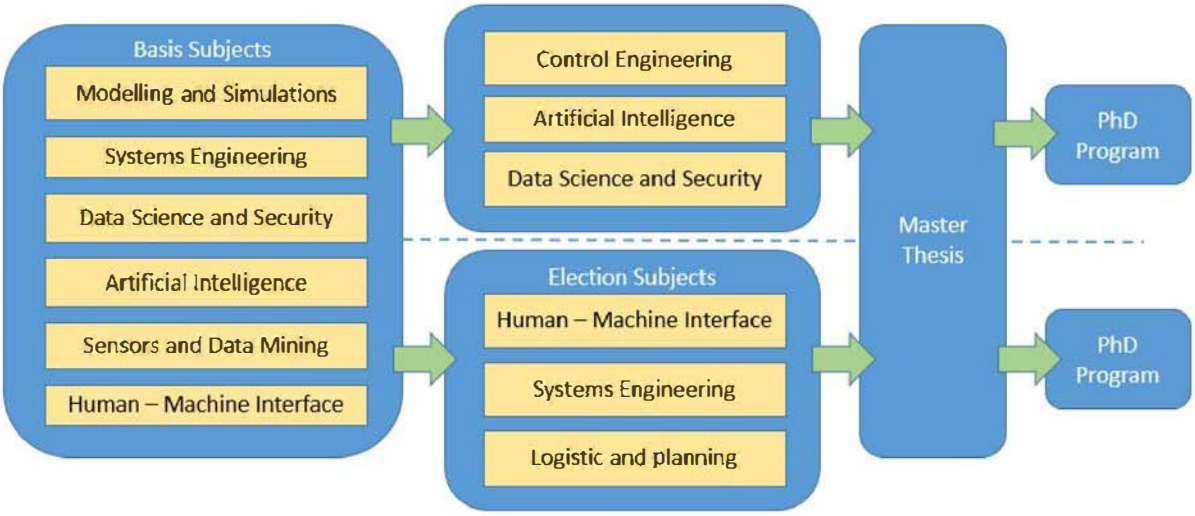
Universitetet i Sørøst-Norge

6. Fagkompetanse og forskningsaktivitet

Det skal redegjøres for den fagkompetansen som skal bidra i studiet, for forskningsaktiviteten og hvordan krav til fagmiljø tilfredsstilles (se krav i NOKUTs Studietilsynsforskrift med veileder).

Det er ønskelig å utnytte den kompetansen og fagmiljø som allerede finnes ved campusene Kongsberg, Porsgrunn og Vestfold. Programmet er tenkt bygd opp med et sett med basisemner, valgemner og en hovedoppgave. Valgemnene ønskes integrert slik at masterprogrammet gir to retninger, en mer teknisk retning og en mer menneske-maskin retning. Begge retningene ønskes utformet slik at de gir et grunnlag for opptak i noen av doktorgradsprogrammene ved USN.

Forslag til innholdet i masterprogrammet vises i Figuren:



Basert på forslaget til innholdet i masterprogrammet er det satt opp en mer detaljert tabell som viser hvilke emner som undervises og forskes på ved hver av de forskjellige campusene ved USN. Tabellen gir en mer detaljert oversikt over fag/emner som er tenkt inn i mastergraden, og på hvilken campus vi i dag finner undervisnings- og forskerkompetansen (U=undervisning, F=forskning) som kan bidra inn i disse emnene.

Emne	Vestfold	Porsgrunn	Kongsberg	Handels-høyskolen	Kjerne-emner
Systems Engineering (sikkerhet)			U/F		XX
Kybernetikk		U/F	U/(F)		X
Sensor Tekn.	U/F	U/F	U/F		X
Robotikk	U/F		U/F		*
Mekatronikk	U/F	U	U		*
Mat. Modell	U/F	U/F	(F)		X
Dig. Modell	U				X

Programmering	U	U/(F)	U/(F)		X
Kunstig intell. (A.I, ML)		U/F	F		XX
Energi	U/F	U/F			*
Menneske-maskin	U/F		U/F		XX
Innovasjon	U/F	U	U	U/F	*
Data Science, Big data, sikkerhet	U/F	U/F	U		X
Metode					X

XX angir de meste viktige kjerneemnene, og x angir viktige emner som må med. * angir valgemner.

7. Risikovurdering

Det skal gjøres en meget kortfattet risikoanalyse.

1. Det vil ikke være tilstrekkelig etterspørsel etter dette studiet.

Sannsynlighet: Lav
Konsekvens: Middels
Autonomi er et fagområde som favner bredt og som har fått mye oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt de siste årene. Det er forventet at det vil etableres tilsvarende masterprogrammer ved andre universiteter / høyskoler i nær fremtid. Ved å søke på / google master i autonomi finnes det få tilsvarende masterutdanninger i Norge i dag, de som finnes har fagfokus rettet mot kybernetikk og robotikk. USN vil derfor få et konkurransefortrinn ved å komme tidlig inn i markedet med denne mastergraden og da spesielt med det fagfokuset vi velger å ha. Næringslivet i de tre fylkene hvor USN har campuser har også etterspurt mer utdanning på dette området.

2. Det vil ikke være tilstrekkelig med ressurser til studiet

Sannsynlighet: Lav
Konsekvens: Middels
En ny mastergrad vil kreve resurser både i form av personer og finansiering. Mastergraden i autonomi vil imidlertid kunne utnytte eksisterende ressurser på hele tre campus og det er viktig at vi evner å utnytte dette potensialet. I tillegg vil denne nye mastergraden ha sammenfallende emner med en annen mastergrad under utvikling ved USN, noe som gjør at de to mastergradene kan bruke hverandres emner som valgfag og/eller kjernefag. Når flere programmer blir avhengig av samme emnet må endringer i emnene kun gjøres når det er hensiktsmessig for alle programmene, dette krever et tett, campusovergripende faglig samarbeid.

3. Multicampus konseptet vil kunne svekke mastergraden

Sannsynlighet: Middels
Konsekvens: Middels
Mastergraden vil som nevnt være knyttet til tre campus, noe som kan være utfordrende både når det gjelder trivsel hos studentene og på instituttene. Det foreslås derfor at det opprettes et vertsinstitutt eller at masteren legges under visedekan for profesjonsutdanning, jfr mandat for programutvalg: *For studieprogram som er faglig forankret i flere institutter ved samme fakultet, er det operative ansvaret*

lagt til et vertsinstitutt ved instituttleder, alternativt visedekan. Vertsinstituttet er det instituttet hvor hovedtyngden av fagene som inngår i programmet er organisert. Programkoordinator for et studieprogram rapporterer til instituttleder, alternativt visedekan.

Det er viktig at de ansatte som vil være tilknyttet mastergraden gjøres oppmerksomme på denne problemstillingen. Imidlertid vil multicampus mastergraden også kunne styrke fagmiljøene gjennom samarbeid på tvers av campus, og gjennom nye digitale måter å undervise på, vil de tre campusene kunne lette samarbeidet og øke tilbudet til studentene.
Det skal også opprettes et eget programråd og programkoordinator for programmet.

4. Studiet får ikke tilstrekkelig kvalitet med den valgte modellen

Sannsynlighet: Lav
Konsekvens: Høy

Studiet skal i hovedsak bygge på eksiterende emner og emner der vi har aktive forskere. Ved å kunne benytte seg av forskere ved flere campuser, vil studiet kunne være i tiden og framtidsrettet. I tillegg vil vi samarbeide med næringslivet, slik at studiet hele tiden er relevant for arbeidsmarkedet. TNM har i den senere tid hatt suksess med å tiltrekke seg internasjonal ekspertise på flere fagfelt, både innenfor forskning og undervisning. Denne kommende masteren vil ikke være noe unntak når det gjelder å tiltrekke seg internasjonal ekspertise.
Masteren skal appellere til et bredt søkergrunnlag innenfor bachelor i ingeniørutdanning, derfor ønsker vi å lage en modell som favner bredt, men studentene skal kunne spesialisere seg gjennom valgfag og noen kjernefag og gjennom denne modellen vil flere kunne gå ut med mastergrad i sin spesialisering.
Endringene i samfunnet går raskt, derfor er det viktig at fagmiljøet driver forskning innenfor fagfeltet. Denne forskning kan gjerne være et samarbeid mellom arbeidsliv og akademia. Selv om vi bygger på emner fra andre programmer må vi hele tiden sørge for å være framtidsrettet gjennom forskning og samarbeid med næringslivet lokalt. USN har flere internasjonale partner som kan være bidragsytere i denne type forskning.

Søknaden sendes i P360 til Seksjon for studiekvalitet og analyse.

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	21.01.2019
Saksbehandler:	Stine Bergman Olsson
Saksnummer:	18/06607-42
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Utredningstillatelse for master i regnskap og revisjon

Saken i korte trekk

Handelshøyskolen ber i søknad datert 14.01.2019 om å sette i gang en utredning med formål om opprettelse av en ny master i regnskap og revisjon. Masterprogrammet skal hete «Master i regnskap og revisjon (MRR)», og er tenkt etablert som et industrimasterprogram på 120 studiepoeng.

Fakultetet har tidligere hatt bachelorutdanning i regnskap og revisjon, både ved campus Vestfold og Bø. Denne utdanningen tilfredsstilte utdanningskravet til tittelen *registrert revisor*. I løpet av våren 2019 er det ventet en ny revisorlov *«NOU 2017: 15 Revisorloven»* og en ny regnskapsførerlov *«NOU 2018: 9 Regnskapsførerloven».* Forslagene ligger nå til behandling i Finansdepartementet, og det er ventet at nye lovproposisjoner blir fremmet med behandling i Stortinget i løpet av våren 2019. Lovutvalget foreslår at det fremover kun skal være en revisorkategori: statsautorisert revisor med mastergrad som utdanningskrav. Det er også ventet at ved ikrafttredelse av ny revisorlov vil tittelen registrert revisor bli avviklet.

Handelshøyskolen har i tidligere styresaker meldt inn 0-opptak ved bachelor i regnskap og revisjon ved campus Bø fra høsten 2017 og ved campus Vestfold fra høsten 2018, med ønske om å utvikle en mastergrad i regnskap og revisjon.

Forslag til vedtak

1. *Styret godkjenner søknad om utredningstillatelse for Master i regnskap og revisjon (MRR), datert 14.01.2019.*
2. *Styret forutsetter at utviklingen av studieprogrammet settes i sammenheng med de eksisterende mastergradstilbudene innenfor USN Industriakademi.*
3. *Styret forutsetter at etablering av studietilbudet finansieres av fakultetets 40 studieplasser som overføres fra bachelor i regnskap og revisjon og eventuelt av nye tildelte studieplasser fra USN Partnerskap*

Saksopplysninger

Strategisk begrunnelse

Handelshøyskolen oppgir i søknaden at de ønsker å bygge den nye masteren i regnskap og revisjon (MRR)på industrimasterkonseptet. Dette vil forsterke arbeidsfellesskapet og samarbeidet med revisor- og regnskapsbransjen. Industrimasterkonseptet bygger på en av USNs kjerneverdier om kontakt og integrasjon mellom studenter og arbeidsliv i studietiden. Den strategiske forankringen på

institusjonsnivå ligger i utviklingsavtalen mellom KD og USN, organisert gjennom prosjektet «USN Partnerskap». Utviklingen av MRR er forankret i strategiplanen i USN Handelshøyskolen. Samhandlingsmekanismen mellom Industripartnere og USN blir regulert gjennom Industrial Advisory Board, Referansegruppe og HR-Forum. Disse sikrer bl.a. bedriftenes delaktighet i videreutvikling av faglig profil, portefølje og prioriteringer i studieprogrammene samt i rekrutteringen og opptak av studenter og i løpende drift. Videre er modellen basert på at studentene er i relevant jobbsituasjon og at det tas med virkelige case fra den enkelte student og bedrift inn i klasserommet for å sikre relevans.

Etterspørsel

Bachelorstudiet i revisjon og regnskap (BRR) har vært i studieporteføljen over flere år, både ved campus Vestfold og ved campus Bø. Profesjonsstudiet ved campus Vestfold, daværende HiVe, ble etablert som en følge av påtrykk fra og samarbeid med den lokale revisjonsbransjen. Det nye mastertilbudet vil erstatte og løfte det eksisterende bachelortilbudet innen samme fagområde/profesjon. Fagmiljøet opplever at det har vært en jevn og stabil søkermasse til bachelorstudiet i regnskap og revisjon, og det forventes at etterspørselen vil bli minst like bra når studietilbudet løftes til masternivå.

Med økt digitalisering og automatisering innen regnskapsfunksjonen er det ventet at profesjonsutøverne vil utføre mer generell økonomisk rådgivning, som i sin tur vil føre til at det etterspørres kandidater med masterutdanning. Det rekrutteres allerede noen masterkandidater, og vi tror denne andelen vil øke fremover. Samtidig vil mange som allerede er ansatt med bachelorgrad og som ønsker videreutdanning trolig se fordeler av et industrimasterløp siden dette gjør det mulig å kombinere jobb og studier.

Master i regnskap og revisjon skjer i tett samarbeid med Master i økonomi og ledelse ved campus Ringerike. Det er en ambisjon at MRR skal gi sideordnet tittel siviløkonom og at det gjøres nødvendige grep, blant annet med hensyn til bredde i emneporteføljen og innhold i masteroppgaven, slik at NRØAs krav til tildeling av siviløkonomitittelen blir oppfylt. Master i økonomi og ledelse er det største masterprogrammet med ca. 140 studenter og anses som flaggskipet ved USN Handelshøyskolen. Studiet gir sideordnet tittel siviløkonom. Master i økonomi og ledelse vil legge føringer i utviklingen av andre masterprogram ved fakultetet.

Nasjonal arbeidsdeling

Det eksisterer masterprogrammer i regnskap og revisjon ved følgende høgskoler og universiteter: NHH, BI, UiA, UiS og NTNU (fra 2018) og Nord Universitet (fra 2018). OsloMet har plan om å opprette studiet fra 2019 antagelig som en masterspesialisering innen regnskap og revisjon innenfor eksisterende masterprogram i økonomi og administrasjon. UiT synes å utrede et slikt program, men det er uvisst når de eventuelt tilbyr programmet.

Fakultetet ser at tilbudet er geografisk spredd over hele Norge, men det finnes ingen tilbud i vår region (Vestfold, Telemark og Buskerud). De nærmeste konkurrentene vil være NHH (Oslo), BI og etter hvert OsloMet (fra høsten 2019). NHH (Oslo) har et ettårig MRR-tilbud for kandidater som allerede har mastergrad som USN trolig ikke vil kunne konkurrere med direkte. De har lav studieavgift og vil rekruttere de beste studentene pga. godt renomme og høy studiekvalitet. BI har imidlertid en konkurranseulempe sammenlignet med USN ved at de har høy studieavgift (over 90 000 kr for eksterne søker pr år). BI har imidlertid som NHH godt renomme og høy studiekvalitet.

USNs styrke er dels at studiet har lav studieavgift (sammenlignet med BI) og at masterprogrammet legges opp som et industrimasterprogram. Dette gir stor fleksibilitet gjennom samlingsbasert

undervisning og perioder med undervisningsfri. Erfaring fra andre industrimasterprogrammer som er samlingsbaserte, er at de tiltrekker seg studenter fra hele landet, fordi konseptet er attraktivt.

Faglig bærekraft i studieprogrammet

De mest sentrale fagpersonene som skal drive masterprogrammet er en professor, en førstelektor (deltaker på USN kvalifiseringsprogram til toppstilling), en førsteamanuensis og en professor ansatt i en 20% stilling. I tillegg er en stilling lyst ut og det er under vurdering å rekruttere en FoUI-ekspert i en 20% stilling.

Øvrig fagpersonale innen bedriftsøkonomisk analyse vil også være sentrale. Dette utgjør en professor i bedriftsøkonomi, en førsteamanuensis i bedriftsøkonomi, en førstelektor i finans, en stipendiat i regnskap, to universitetslektorer/statsautoriserte revisorer, universitetslektor skatterett og timelærere fra revisjonsbransjen.

I og med at en del av emnene vil gjennomføres sammen med Master i økonomi og ledelse vil fagkompetansen til dette masterprogrammet være bidragsytere til Master i regnskap og revisjon. Metodeemne vil gjennomføres sammen med metodeemner på øvrige mastere på fakultetet.

Økonomisk bærekraft
I søknad om utredningstillatelse for master i regnskap og revisjon blir følgende finansiering og ressursbruk skissert:

- 40 studieplasser vil bli overført fra bachelorprogrammet i regnskap og revisjon ved campus Vestfold til masterprogrammet i regnskap og revisjon fra og med høsten 2020
- Fakultetet vil søke om nye studieplasser fra USN-Partnerskap som følge av industrimasterkonseptet
- 3-årig gaveprofessorat fra Sparebankstiftelsen skal benyttes til etablering av master i regnskap og revisjon.
- Frigjøring av undervisningskapasitet til gjennomføring av master i regnskap og revisjon som følge av nedleggelse av bachelorutdanningen, samordning av spesialiseringen «regnskapsfører» i bachelor i økonomi og ledelse, og gjenbruk av noen felles emner på master i økonomi og ledelse.

Vurdering

Fakultetet har i sin utredningssøknad besvart alle sentrale punkter som gjelder prinsipper for porteføljeutvikling ihht USNs strategi for porteføljeutvikling og utdanningskvalitet:

Strategi, etterspørsel, faglig bærekraft og økonomisk bærekraft.
Fakultetet begrunner godt nasjonale endringer i krav til revisorutdanningen, forankring i revisornæringen, fakultets strategi og helhetlige studieportefølje, fakultetets samlete fagressurser innen økonomi og ledelse på bachelor og masternivå og økonomiske ressurser som tilsier at Handelshøyskolen og USN bør vurdere muligheten for å opprette en master i regnskap og revisjon.

Rektor råder styret ved Universitetet i Sørøst-Norge til å godkjenne søknaden om utredningstillatelsen for master i regnskap og revisjon ved Handelshøyskolen, datert 14.01.2019.

Vedlegg:

1. *Søknad om utredningstillatelse, datert 14.01.2019*

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Søknad om utredningstillatelse av Master i regnskap og revisjon

Det søkes med dette om tillatelse til utredning av et nytt mastertilbud på 120 studiepoeng i regnskap og revisjon, jf. tilsynsforskriften § 3. Masterprogrammet er tenkt etablert som et industrimasterprogram. Programmets navn vil være Master i regnskap og revisjon (MRR).

Utdanningsprogrammer i regnskap og revisjon (både på master- og bachelornivå) er profesjonsutdanninger. I tillegg til den ordinære reguleringen av utdanningsprogrammer ved universiteter og høgskoler, reguleres masterprogrammet i regnskap og revisjon av revisorloven. Oppfyllelse av utdanningskravene for revisor vurderes av Finanstilsynet når kandidatene søker om autorisasjon. Revisorlov og regnskapsførerlov vil om kort tid bli erstattet med nye lover. Forslag til ny revisorlov NOU 2017: 15 Revisorloven og ny regnskapsførerlov NOU 2018: 9 Regnskapsførerloven ligger nå til behandling i Finansdepartementet. Det er ventet at lovproposisjoner blir fremmet våren 2019, med behandling i Stortinget i vårsesjonen 2019.

Lovutvalget som fremmet NOU 2017: 15 foreslår at det fremover skal være kun en revisorkategori: statsautorisert revisor med mastergrad som utdanningskrav. Fram til nå bar utdanningskravet for statsautorisert revisor vært en master i regnskap og revisjon, men lovutvalget foreslår at utdanningskravet fremover også kan oppfylles med en master i økonomi og ledelse som inkluderer 60 studiepoeng innenfor fagemner som sentrale for revisors yrkesutøvelse. Minimumskrav til studiepoeng innen hvert område er: Finansregnskap (12 studiepoeng), Revisjon (12 studiepoeng), Verdsettelse og analyse (6 studiepoeng), Skatte- og avgiftsrett (6 studiepoeng) og Foretaksrett (6 studiepoeng). Masteravhandling på 30 stp. kommer i tillegg til de spesifiserte kravene. MRR vil bli tilpasset endringer i utdanningskravene i revisorloven og regnskapsførerloven. Utdanningskravet for statsautorisert revisor vil dermed trolig være en master i regnskap og revisjon eller i økonomi og ledelse med spesifiserte krav til innhold i mastergraden.

USN har tidligere hatt bachelorutdanning i regnskap og revisjon (BRR), både ved campus Vestfold og Bø. Denne utdanningen tilfredsstilte utdanningskravet til tittelen registrert revisor. Det er ventet at ved ikrafttredelse av ny revisorlov vil tittelen registrert revisor bli avviklet. Det ble foretatt 0-opptak ved Bachelor i regnskap og revisjon ved campus Bø fra høsten 2017 og ved campus Vestfold fra høsten 2018.

1. USNs strategi og faglige prioriteringer

Strategien til USN er å bli et internasjonalt orientert, regionalt forankret og entreprenørielt universitet med høy internasjonal kvalitet og sterke arbeidsfellesskap. Samfunns- og næringsliv skal være nære samarbeidspartnere.

USN Handelshøyskolen har som intensjon at Master i regnskap og revisjon skal bygge på et industrimasterkonsept. Dette konseptet vil forsterke arbeidsfellesskapet og samarbeidet med revisor- og regnskapsbransjen. Studentene er ansatt 50% i et revisjons- eller regnskapsførerforetak underveis i studietiden. Studietiden forlenges som følge av dette fra to til tre år.

Industrimasterkonseptet bygger på en av USNs kjerneverdier om kontakt og integrasjon mellom studenter og arbeidsliv i studietiden. Den strategiske forankringen på institusjonsnivå ligger i en utviklingsavtale mellom KD og USN, organisert gjennom prosjektet «USN Partnerskap». Utviklingen av MRR er forankret i strategiplanen i USN Handelshøyskolen.

I utviklingsavtalen med KD heter det: «Industrimastere skal opprettes innenfor flere fagområder og designes etter erfaringer fra det eksisterende masterprogrammet i Systems Engineering, dvs. utdanningsprogram som kombinerer arbeid og utdanning». Konseptet bygger på en trepartsavtale mellom en bedrift, en student og USN om en kombinert stilling i bedriften i tre år med 50% ordinær jobb og 67% masterstudier. Studiet er samlingsbasert slik at det praktisk lar seg kombinere med jobb.

Samhandlingsmekanismen mellom Industripartnere og USN blir regulert gjennom Industrial Advisory Board, Referansegruppe og HR-Forum. Disse sikrer bl.a. bedriftenes delaktighet i videreutvikling av faglig profil, portefølje og prioriteringer i studieprogrammene samt i rekrutteringen og opptak av studenter og i løpende drift. Videre er modellen basert på at studentene er i relevant jobbsituasjon og at det tas med virkelige case fra den enkelte student og bedrift inn i klasserommet for å sikre relevans.

USN Handelshøyskolen har ambisjon om å bli en internasjonalt akkreditert handelshøyskole innen 2025 (EQUIS). Alle studieprogram ved USN Handelshøyskolen må derfor bygge opp under denne ambisjonen.

Det er begynt et arbeid med å revidere, harmonisere og kvalitetssikre innholdet i studieprogrammene ved USN Handelshøyskolen. I tillegg til bachelorprogrammene har masterprogrammet i økonomi og ledelse vært gjennom en slik prosess. Det er også utviklet flere nye masterprogrammer ved USN Handelshøyskolen. Dette gjelder Management Information Systems, Master i innovasjon og teknologiledelse og Master i samfunnsanalyse. I tillegg tilbys erfaringsbaserte mastergrader innen innovasjon og ledelse og Executive Master of Management (EMM). Det ligger i strategien til USN og fakultetet å utvikle og forbedre studietilbud på masternivå. Master i regnskap og revisjon utgjør en naturlig utvidelse av den eksisterende masterporteføljen til Handelshøyskolen.

Innretningen på masterstudiet skal ivareta USNs strategiske mål om at studentene skal møte innovative undervisningsformer og utfordrende studier tett koblet til samfunnets krav og behov. Studentene vil lære å mestre et arbeidsliv i endring, og de vil oppøve evnen til livslang læring.

Samarbeidet med revisjonsbransjen vil sikre oss at dette strategiske målet blir nådd. Det er tenkt lagt opp til tett faglig samarbeid med revisjonsbransjen ved både utvikling og gjennomføring av programmet. Sentrale fagpersoner fra revisorbransjen og Finanstilsynet vil bidra inn i utviklingen av innhold i emnene og som forelesere, veiledere og sensorer. En revisorbransje i stadig utvikling, blant annet mot mer bruk av digitale verktøy, fordrer også et slikt tett samarbeid. Målet er vi skal utvikle et nasjonalt konkurransedyktig program med høyt faglig nivå, og rekruttere godt kvalifiserte studenter.

Fagpersonalet vil være fordelt på ulike campuser, noe som fordrer økt samarbeid på tvers av campusene. Dette vil trolig også bidra til rekruttering av studenter fra alle av USNs studiesteder som tilbyr Bachelor i økonomi og ledelse.

2. Nasjonale og regionale behov

Bachelorstudiet i revisjon og regnskap (BRR) har vært i studieporteføljen over flere år, både ved campus Vestfold og ved campus Bø. Profesjonsstudiet ved campus Vestfold, daværende HiVe, ble etablert som en følge av påtrykk fra og samarbeid med den lokale revisjonsbransjen. Bachelorstudiet fases nå ut som følge av forventet endring av revisorloven. Samarbeidet med revisorbransjen videreføres og styrkes ved etablering av master i regnskap og revisjon.

Revisjonsselskapene omsetter for 12,7 milliarder kr, og de seks største revisjonsselskapene har 76 % markedsandel i 2017. Disse er EY, KPMG, Deloitte, PwC og BDO og RSM som alle finnes i vår region, med unntak av RSM. Interesseorganisasjonen Den norske Revisorforening (DnR) er en viktig aktør inn mot utdanningsinstitusjonene som tilbyr revisorutdanning. De har etablert en egen ressursgruppe 'Fremtidens utdanning'.

Revisjons- og regnskapsprofesjonen rekrutterer flere nyutdannede enn profesjonenes størrelse skulle tilsi på grunn av gjennomtrekk av ansatte. Revisjonsselskapene er partner-organisasjoner hvor det i korthet er følgende karrierevei: 'opp eller ut'. I 2017 ansatte de 30 største revisjonsforetakene 431 nyutdannede kandidater (80 % hadde mastergrad og 40 % ble ansatt i Oslo) (Kilde: DnR). Som følge av at revisorloven spesifiserer utdanningskrav vil mange kandidater som ansettes i revisjon med andre mastergrader, ha behov for enkeltemner fra MRR.

Det er 11 000 autoriserte regnskapsførere i Norge som omsetter for 14,3 milliarder kr i 2016 og det er forventet av interesseorganisasjonen for regnskapsførerne, Regnskap Norge, set omsetningen vil øke til 17,2 milliarder kr i 2019. Flere av regnskapsførerkjedene bygger seg store. Det er 30 % som er tilsatt i regnskapsførerforetak med 31 eller flere ansatte i 2015. Regnskapsførerbransjen er fortsatt preget av en underskog av masse små foretak (Kilde: Finanstilsynet).

I regnskapsførerbransjen vil utviklingen også gå mot rekruttering av medarbeidere med mastergrad. Med økt digitalisering og automatisering innen regnskapsfunksjonen er det ventet at profesjonsutøverne vil utføre mer generell økonomisk rådgivning, som i sin tur vil føre til at det etterspørres kandidater med masterutdanning. Det rekrutteres allerede noen masterkandidater, og vi tror denne andelen vil øke fremover. Samtidig vil mange som allerede er ansatt med bachelorgrad og som ønsker videreutdanning trolig se fordeler av et industrimasterløp siden dette gjør det mulig å kombinere jobb og studier.

Vi ser med dette at både revisjons- og regnskapsbransjen har et fortsatt stort behov for den kompetansen studentene vil tilegne seg gjennom utdanningsprogrammet vi vil tilby.

Samtidig som utdanningen er profesjonsutdanning er den tett knyttet til den tverrfaglige mastergraden i økonomi og ledelse. Det er derfor naturlig at det ved planlegging og

gjennomføring av Master i regnskap og revisjon skjer i tett samarbeid med Master i økonomi og ledelse ved campus Ringerike. Det er en ambisjon at MRRt skal gi sideordnet tittel siviløkonom og at det gjøres nødvendige grep, blant annet med hensyn til bredde i emneporteføljen og innhold i masteroppgaven, slik at NRØAs krav til tildeling av siviløkonomitittelen blir oppfylt.

Master i økonomi og ledelse er det største masterprogrammet med ca. 140 studenter og anses som flaggskipet ved USN Handelshøyskolen. Studiet gir sideordnet tittel siviløkonom. Master i økonomi og ledelse vil legge føringer i utviklingen av andre masterprogram ved fakultetet.

Det er sterke argumenter for at masterstudiet i regnskap og revisjon opprettes som et selvstendig masterprogram. Master i regnskap og revisjon er en innarbeidet merkevare i revisorprofesjonen. Samtidig avviker industrimasterkonseptet såpass mye fra det ordinære masterløpet i økonomi og ledelse at dette gjør det hensiktsmessig at programmet tilbys som et selvstendig masterløp med egen mastergrad.

3. Samarbeid og arbeidsdeling

Som nevnt i punktet USNs strategi og faglige prioriteringer, vil dette nye mastertilbudet erstatte og løfte et eksisterende bachelortilbud innen samme fagområde/profesjon. Det anses derfor ikke å endre konkurransesituasjonen til de andre studietilbudene. Fagmiljøet opplever at det har vært en jevn og stabil søkermasse til bachelorstudiet i regnskap og revisjon, og det forventes at etterspørselen vil bli minst like bra når studietilbudet løftes til masternivå.

Studiet vil bygges opp med en kombinasjon av rene regnskaps- og revisjonsemner, og emner fra andre eksisterende masterprogrammer ved fakultetet. En etablering av denne masteren vil dermed gjøre de andre emnene mer robuste med tanke på antall studenter og studiepoengproduksjon. I tillegg ligger det en gevinst i at studenter med ulike spesialiseringer møtes i studiehverdagen og bidrar med ulike perspektiver og faglige bakgrunn.

Det vil bli utviklet 60 studiepoeng obligatoriske emner innen kjerneområdet. Disse emnene skal være på 7,5 studiepoeng. 15 studiepoeng av disse skal samsvare med Master i økonomi og ledelse – Spesialiseringsemner i bedriftsøkonomisk analyse. Arbeidsgruppen vil samarbeide med Master i økonomi og ledelse om disse emnene. Se for øvrig oversikt over spesifikasjonene av emnene under avsnittet om ressursbruk.

Programmet skal hente 30 studiepoeng fra andre programmer. Emnene skal normalt være på 7,5 studiepoeng. Temaet «digitalisering» vil stå sentralt og inngå som selvstendig emne, i tillegg til å inngå som en integrert del av 60 studiepoeng obligatoriske emner.

Masteroppgaven skal være på 30 studiepoeng.

Det eksisterer masterprogrammer i regnskap og revisjon ved følgende høgskoler og universiteter: NHH, BI, UiA, UiS og NTNU (fra 2018) og Nord Universitet (fra 2018). OsloMet har plan om å opprette studiet fra 2019 antagelig som en masterspesialisering innen regnskap og revisjon innenfor eksisterende masterprogram i økonomi og administrasjon. UiT synes å utrede et slikt program, men det er uvisst når de eventuelt tilbyr programmet.

Vi ser at tilbudet er geografisk spredd over hele Norge, men det finnes ingen tilbud i vår region (Vestfold, Telemark og Buskerud). De nærmeste konkurrentene vil være NHH (Oslo), BI og etter hvert OsloMet (fra høsten 2019). NHH (Oslo) har et ettårig MRR-tilbud for kandidater som allerede har mastergrad som vi vil trolig ikke vil kunne konkurrere med direkte. De har lav studieavgift og vil rekruttere de beste studentene pga. godt renomme og høy studiekvalitet. BI har imidlertid en konkurranseulempe sammenlignet med USN ved at de har høy studieavgift (over 90 000 kr for eksterne søker pr år). BI har imidlertid som NHH godt renomme og høy studiekvalitet.

USNs styrke er dels at studiet har lav studieavgift (sammenlignet med BI) og at masterprogrammet legges opp som et industrimasterprogram. Dette gir stor fleksibilitet gjennom samlingsbasert undervisning og perioder med undervisningsfri. Erfaring fra andre industrimasterprogrammer som er samlingsbaserte, er at de tiltrekker seg studenter fra hele landet, fordi konseptet er attraktivt.

BI og NHH dominerer i dette markedet. Vi må finne vår nisje og bygge stein på stein ved siden av dem. Ved vurdering av antall tilbydere av studiet, bør det tas med i betraktningen at Bachelor i regnskap og revisjon tidligere ble tilbudt ved 13 studiesteder. Alle disse er nå lagt ned. Vi har i liten grad fanget opp at de andre masterstudiene retter seg mot revisjon av SMB-marked og tror at strukturendringen i utdanningen fortsatt vil ha behov for praksisnært profesjonsstudium rettet mot SMB-markedet.

En ekstern referansegruppe med ambisjoner om en representant fra hver de fem store revisjonsselskapene, som samtidig representerer regionen (Grenland, Drammen, Vestfold og Ringerike), er under etablering. I tillegg vil bransjeorganisasjonene Den norske Revisorforeningen og Regnskap Norge være observatør. Dette av hensyn til industriakademiet og etablering av praksisplasser i hele regionen, samt samarbeid om utvikling av masterprogrammet.

4. Studentrekruttering og relevans

Studentrekruttering vil primært være å utdanne kandidater til USNs region og det sentrale Østlandet til fremtidig arbeid innenfor revisjons- og regnskapsførerbransjen. Godt og gjensidig samarbeid med bransjen er derfor nøkkelen til suksess for studiet og samtidig sikrer det tilgang på gode studenter.

Våre konkurransefortrinn ved rekruttering av studenter:

- Industrimasterkonseptet er som kjent bygd på en trepartsavtale. Studentrekruttering vil skje både gjennom partneravtalene med bransjen og ved at studentene søker seg til USN.
- Studiet vil være samlingsbasert
- Selv om studiested ikke er Oslo, vil studiet være lokalisert sentralt på Østlandet

Vi mener det er studentgrunnlag for et slikt studium i vår region. Dette studiet vil være et supplement til det tilbudet som allerede er etablert på Østlandet (NHH (Oslo) og BI) ved at programmet er et praksisnært profesjonsstudium rettet mot SMB-markedet.

5. Finansiering og ressursbruk

Overføring studieplasser

USN har per i dag Bachelor i regnskap og revisjon ved campus Vestfold (siste opptak av studenter ble foretatt høsten 2017 med uteksaminering våren 2020). Studiene er i ferd med å legges ned som en konsekvens av forventet ny revisorlov. Loven vil antakelig tre i kraft fra 01.01.2020 og innebærer at utdanning av revisorer heretter utelukkende vil finne sted på mastemivå. 40 studieplasser fra bachelorprogrammet i regnskap og revisjon ved campus Vestfold overføres til MRR.

Nye studieplasser fra USN-Partnerskap

Ettersom MRR er planlagt etablert som en industrimaster er det forventet at USN-Partnerskap vil bidra med nye studieplasser/sentrale midler til oppstart. I det videre utviklingsarbeidet vil det bli avklart hva USN-Partnerskap vil tilføre.

Overføring av emner

I forbindelse med nedleggelsen frigjøres det undervisningskapasitet ved campus Vestfold tilsvarende emner på totalt 35 studiepoeng.

Emner i dagens revisorutdanning	Studie-poeng Vestfold	Felleskurs med regnskaps-førerutdanningen Vestfold	Overføres til nytt masterprogram
Revisjon	15	0	15
Videregående finansregnskap med teori og skatt	7,5	7,5	0
Skatterett	15	15	0
Årsregnskap	15	7,5	7,5
Regnskapsmessig verdsettelse	7,5	0	7,5
Organisasjon, foretaksstyring, forretningsforståelse	15	10	5
Sum	60	30	35

Bachelorspesialiseringen i «Regnskapsfører» på tredje år av Bachelor i økonomi og ledelse videreføres fremover både ved campus Ringerike og ved Campus Vestfold. Den igangsatte samordningen av disse programmene vil kunne frigjøre ytterligere noe kapasitet.

Gaveprofessorat

USN campus Vestfold mottok i 2018 et tre-årig gaveprofessorat fra Sparebankstiftelsen. Disse midlene skal benyttes til å bidra til etablering av Master i regnskap og revisjon i Vestfold.

Studiepoengproduksjon

Inntekter fra studiepoengproduksjonen kommer som kjent på etterskudd, og det er naturlig å koble inntektene som Bachelor i regnskap og revisjon genererer til Master i regnskap og revisjon.

Industrimasteren planlegges i første omgang for et opptak av minst 20 studenter pr år. Ettersom forventet ny revisorlov vil åpne for at studenter som allerede har en mastergrad i økonomi og ledelse kan oppfylle utdanningskravene for statsautorisert revisor ved å ta de emnene de mangler som enkeltemnestudenter, vil det være mulig å ha opptak for denne gruppen i tillegg. Inntektene fra studiepoengproduksjonen til denne studentgruppen forventes å overstige merkostnadene knyttet til dem, og dette vil styrke økonomien i studietilbudet.

Ressursbruk

Det nye masterprogrammet vil delvis benytte allerede eksisterende masteremner, både når det gjelder obligatoriske emner og valgemner. Emnene som skal inngå i det nye masterprogrammet følger av tabellen under:

Emner i ny MRR	Ressursbruk	Studiepoeng
Revisjon 1	Ressurs overføres fra bacheloremner *	7,5
Revisjon 2	Ressurs overføres fra bacheloremner *	7,5
Skatte- og avgiftsrett	Overføring og nye ressurser	7,5
Rettslære	Overføring og nye ressurser	7,5
Finansregnskap1	Felles med MØL BED 4030	7,5
Finansregnskap 2	Ressurs overføres fra bacheloremner *	7,5
Verdsettelse og analyse	Felles med MØL BED 4000	7,5
Avanserte tema: Regnskap, skatt, selskapsrett og revisjon	Ressurs overføres fra bacheloremner *	7,5
Metode	Hentes fra eksisterende portefølje**	7,5
Valg	Hentes fra eksisterende portefølje***	7,5
Valg	Hentes fra eksisterende portefølje***	7,5
Valg	Hentes fra eksisterende portefølje***	7,5
Masteroppgave	Overføring og nye ressurser****	30
Sum		120

*) Ressursoverføring fra bachelor kan ikke direkte konverteres til master, men gir oversikt over total ressursbruk.

**) Noen tilpasninger vil være nødvendig

***) Kursene som kan inngå her må velges slik at studentene får siviløkonomtittelen.

****) I tillegg til interne ressurser forutsetter industrimasterkonseptet at arbeidsgiverne stiller med veilederressurs, normalt som en biveileder.

SEFØ-modellen

Styret ved USN har vedtatt prinsipper for studieporteføljeutvikling (SEFØ-modellen). Et av punktene i denne modellen er økonomisk bærekraft, herunder hvordan inntektene står i forhold til utgiftene i studiet. Gitt ovenstående redegjørelse for total ressursbruk i studiet, frigjøring av ressurser fra nedlagte bachelorprogrammer i regnskap og revisjon, studieplasser, studiepoengproduksjon fra bachelor i regnskap og revisjon, gaveprofessoratet og

arbeidsdeling med andre studieprogrammer, er vår klare vurdering at master i regnskap og revisjon er økonomisk bærekraftig.

6. Fagkompetanse og forskningsaktivitet

De mest sentrale fagpersonene består av en professor, en førstelektor (deltaker på USN kvalifiseringsprogram til toppstilling), en førsteamanuensis og en stilling som er utlyst. I tillegg er en professor ansatt i 20% stilling og det er under vurdering å rekruttere en FoUl-ekspert i 20% stilling. De tre førstnevnte heltidsansatte har de siste fem årene (2014-2018) hatt følgende FoUl produksjon:

	Antall /(antall poeng)	Kommentar
Antall internasjonale med poeng, nivå 1	17 (9)	15 av disse er skrevet sammen med en annen professor i bedriftsøkonomi ved USN.
Antall norsk publiseringer med poeng, nivå 1	11 (6,5) (i tillegg inne til fagfellevurdering: 1 fagbok og 7 bokkapitler i antologi)	Forlag på disse fagbøkene under utgivelser: Gyldendal rettsdata og Fagbokforlaget.
Andre publikasjoner	11	Det vesentligste er enten publisert i tidsskriftet Magma eller i fagtidsskriftet Revisjon og Regnskap.
Forfattere i antall bokutgivelser	18	Herunder: 4 utgaver av Fagboken Årsregnskap i teori og praksis Gyldendal Akademisk (1300 sider. To av oss er inne blant totalt 5 forfattere).
Foredrag og kurs rettet mot profesjonen	15	Ulike kurs og foredrag lokalt og sentrale fora.

Øvrig fagpersonale innen bedriftsøkonomisk analyse vil også være sentrale. Dette utgjør en professor i bedriftsøkonomi, en førsteamanuensis i bedriftsøkonomi, en førstelektor i finans, en stipendiat i regnskap, to universitetslektorer/statsautoriserte revisorer, universitetslektor skatterett og timelærere fra revisjonsbransjen.

I og med at en del av emnene vil gjennomføres sammen med Master i økonomi og ledelse vil fagkompetansen til dette masterprogrammet være bidragsytere til Master i regnskap og revisjon.

Metodeemne vil gjennomføres sammen med metodeemner på øvrige mastere på fakultetet.

Valgemner hentes fra øvrige masterprogrammer på fakultetet. Det vil i utredningen bli utarbeidet pakker med valgemner som både tilfredsstiller totalt læringsutbytte til MRR og breddekravet til å oppfylle siviløkonom-tittelen.

- Master i økonomi og ledelse, spesialisering bedriftsøkonomisk analyse, strategi og kompetanseledelse, markedsføringsledelse, industriell økonomi,

- Management Information Systems
- Master i samfunnsanalyse (oppstart fra høst 2019)
- Master i innovasjon og ledelse (erfaringsbasert master)

Fagkompetansen til de øvrige masterne er ikke omtalt i denne utredningssøknaden, i og med at kompetansen til disse er allerede vurdert ved akkreditering og intern-evalueringer.

Til å ivareta industrimasterkonseptet er tre personer utpekt av ledergruppen på USN-HH til å rekruttere samarbeidspartnere (bedrifter).

Vi mener vi oppfyller NOKUTs Studietilsynsforskrift § 2-3 Krav til fagmiljø.

7. Risikovurdering

Risikoen ved oppstart av dette studiet vurderes ikke som spesielt stor. Først og fremst fordi det er et veletablert bachelorstudium som skal legges ned og erstattes av et masterstudium. Det er all grunn til å tro at studentene vil følge etter fordi etterspørselen etter denne kompetansen er stor, og fordi det generelle utdanningsnivået i samfunnet er stigende. Industrimasterkonseptet vurderes også å styrke attraktiviteten, ved at studentene jobber og har inntekt ved siden av studiet, i tillegg til å få verdifull praksis underveis. Det vil være konkurranse med de andre utdanningsinstitusjonene som er nevnt tidligere i søknaden. Selv om vi ikke mener det er tilfelle i dag, kan det i fremtiden være usikkerhet knyttet til det totale behovet for kapasitet på masterstudier i regnskap og revisjon.

Industrimastermodellen og antall praksisplasser vil være et usikkerhetsmoment i seg selv. Dette fordi modellen ikke er utprøvd innenfor denne bransjen tidligere. Denne usikkerheten vil prosjektgruppen jobbe med i selve utredningsfasen. Referansegruppen nevnt tidligere i denne søknaden er helt sentral, og ambisjonen er å få til et forpliktende samarbeid med de fleste av de fem største revisjonsselskapene i utredningsfasen.

Det vitenskapelige personalet og deres kompetanse knyttet til spesialemnene i studiet er i hovedsak på plass, og utgjør heller ikke en stor risiko. De øvrige emnene som skal inngå er allerede etablert med kompetent undervisningspersonale. USN Handelshøyskolen har eksempelvis god og tilstrekkelig kompetanse i metodefag.

Det er risiko knyttet til studiekvaliteten forbundet med at to studiesteder skal ha opptak annen hvert år og ved samkjøring på to studiesteder. Dette vil også kunne svekke studentmiljøet. Siden det planlegges å etablere studiet som en industrimaster med samlingsbasert undervisning er den negative effekten av dette vesentlig mindre enn dersom det hadde vært fulltidsstudier med ukentlig undervisning.

Studiekvaliteten vil også kunne bli påvirket av delt studiested, og instituttet vil legge opp til organisering og samarbeidsformer som reduserer muligheten for svekket kvalitet, både når det gjelder faglig ledelse og studieadministrasjon.

Referanser

NOKUTs Studietilsynsforskrift. Forskrift av 7. februar 2017 nr. 137 om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning. Kunnskapsdepartementet

NOU 2017: 15 Revisorloven

NOU 2018: 9 Regnskapsførerloven

Revisorloven. Lov av 15. januar 1999 nr. 2 om revisjon og revisorer

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	17.01.2019
Saksbehandler:	Kristin Midtbø
Saksnummer:	19/00248-3
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Søknad om nedlegging av Joint program International Teacher Education for Primary School

Saken i korte trekk

Saken gjelder søknad fra Fakultet for humaniora-, idretts- og utdanningsvitenskap om nedlegging av det fireårige studiet Joint program International Teacher Ecudation for Primary School (ITEPS). Studiet tilbys i samarbeid med NHL Stenden University, Nederland. Fakultetet ønsker en omlegging av det fireårige studietilbudet til en treårig internasjonal lærerutdanning. Som følge av dette, ble det besluttet 0-opptak for det fireårige studiet for studieåret 2019/2020, ref. styresak 57/18. Siden ITEPS er en fellesgrad i samarbeid med NHL Stenden University, er iverksetting av planene avhengig av at styret vedtar nedleggelse av fellesgraden og oppsigelse av konsortiumavtalen med NHL Stenden.

Forslag til vedtak

1. *I medhold av rutine KS-1.3 Nedlegging av studietilbud, vedtar styret ved Universitetet i Sørøst-Norge å legge ned det fireårige studietilbudet Joint program International Teacher Education for Primary School. Styret delegerer til rektor å foreta formell nedleggelse av studietilbudet når alle studentene som er tatt opp i det fireårige utdanningsløpet er uteksaminert.*

2. *Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge vedtar å si opp konsortiumavtalen med NHL Stenden University, hva gjelder det fireårige studiet Joint program International Teacher Education for Primary School. Avtalen sies opp før 1. februar 2019.*

3. *Styret ber rektor sørge for en overgangsordning for å sikre at studentene i utdanningsløp inngår en avviklingsavtale i tråd med premissene i konsortiumavtalen.*

Saksopplysninger

Det fireårige bachelorstudiet i The European Teacher Education for Primary School (ETEPS) ble godkjent som et felles bachelor program av styret ved Høgskolen i Buskerud i mars 2012 sammen med Stenden University, NL, University College Sjælland, DK og Linnaeus University, SE. Etableringen av studiet var et resultat av et europeisk prosjekt fra 2008 som arbeidet for å opprette en European Teacher Education for Primary School. Samtidig med akkrediteringen inngikk partene, den gangen Høgskolen i Buskerud, Stenden University og University College Sjælland (Linnaeus University hadde allerede trukket seg), en konsortiumavtale som både innebar høye økonomisk kostnader, men også tidsmessig krevende

forpliktelser knyttet til møtevirksomhet. USC trakk seg da også ut av samarbeidet i 2013. Rundt samme periode skiftet programmet navn til International Teacher Education for Primary School (ITEPS).

Programmet er engelskspråklig og studentmassen er internasjonal. Hensikten med programmet er å utdanne lærere for internasjonale skolers barnetrinn. Som grunnskolelærerutdanning er studiet tverrfaglig, det undervises i pedagogikk og forskjellige skolefag, og studentene har praksisopplæring i internasjonale skoler i Norge og globalt. Selv om studiet i sin tid ble etablert som en fellesgrad, har det i praksis ikke fungert slik, men som to identiske, parallelle program, med gode muligheter for student- og ansattutveksling. Studentene kan velge å ta ett eller to valgfag ved den andre institusjonen. Hver institusjon forholder seg til sitt eget kvalitetssystem og uteksaminerte får vitnemål fra det universitetet de er tatt opp ved.

Første opptak ved ITEPS USN var høst 2015. Siden programmet rekrutterer internasjonale studenter, var det de første årene noen utfordringer knyttet til store søknadstall, men få oppmøtte studenter. Både fakultetet og opptaksseksjonen har lært mye av opptakene siden 2015, og er meget fornøyd med kull 2018.

Flere svakheter ved programmet har blitt oppdaget siden da, noen er forbedret, men siden alle endringer må gjøres i enighet mellom partnerne, er det både tidkrevende og vanskelig å gjennomføre revisjoner og noen endringer er umulige. Fakultetet innser at akkrediteringen som en fellesgrad reduserer den pedagogiske friheten og utviklingsmulighetene. For å få anledning til å endre studiet til en treårig internasjonal lærerutdanning med opptak høsten 2020, ble det vedtatt 0-opptak for det fireårige studiet, ref. styresak 57/18 høsten 2019. NHL Stenden University ble informert om HIUs planer i møte i programstyret i Amsterdam 19. november 2018. HIU ønsker fortsatt å samarbeide med NHL Stenden om student- og ansattmobilitet, men under en langt rimeligere og mindre forpliktende avtale.

Studenter ved grunnskolelærerutdanningen kan ta valgfag ved ITEPS. En nedleggelse av det gjeldende fireårige studietilbudet vil ikke ha konsekvenser for studenter i løp eller andre studietilbud ved USN. Fireårig ITEPS avvikles ikke før kull 2018 er uteksaminert, dvs vår 2020, og da vil etter planen det nye treårige studietilbudet være inne i sitt andre år (dersom styret vedtar etablering av nytt treårig studietilbud høsten 2020). Valgfagene kommer til å gå uten opphold, så det blir heller ingen ulemper for studenter fra NHL Stenden. Pr i dag er progresjonen for aktive studenter ved USN ITEPS meget god. De studentene som ikke faller fra, opprettholder i stor grad normal progresjon, og siden kullkvaliteten har blitt bedre for hvert opptak, forventes det at dette fortsetter og at det ikke blir behov for store tilretteleggingen.

Vurdering

Det følger av rutine KS-1.3 at styret selv kan foreta nedlegging av studietilbud fra og med 61 studiepoeng. Institusjonen er selvakkrediterende, jf. universitets- og høyskoleloven § 3-3 annet ledd og er ikke avhengig av godkjenning fra NOKUT.

Rektor finner det hensiktsmessig å innstille på at det fireårige studietilbudet Joint program International Teacher Ecudation for Primary School (ITEPS) nedlegges. Det vektlegges at samarbeidsprosjektet ikke har fungert som en fellesgrad og at den pedagogiske friheten og utviklingsmulighetene oppleves som redusert. Siden ITEPS søkes nedlagt for å kunne gjenoppstå i ny versjon fra 2020, vil en nedleggelse av det eksisterende fireårige studietilbudet ikke få noen personalmessige konsekvenser. Hvis noe, vil 0-opptaket i 2019 lette litt på presset på fagmiljøer som kommer som resultat av at grunnskolelærerutdanningene har blitt femårige på mastergradsnivå. Nedleggingen vil medføre en innsparing på ca ett årsverk, hovedsakelig ved institutt for pedagogikk.

Rektor legger til grunn at fakultetet forventer en større gjennomstrømming på det planlagte treårige studietilbudet, og at reduksjon i resultatbasert finansiering på grunn av redusert studiepoengsproduksjon vil oppveies av flere uteksaminerte kandidater. Oppsigelse av konsortiumavtalen fører til at konsortiumavgiften på ca NOK 150 000 i året faller bort, og samtidig reduseres kostnader knyttet til stor møtevirksomhet.

Studenter som er tatt opp ved det fireårige studietilbudet Joint program International Teacher Ecudation for Primary School, vil bli omfattet av en avviklingsavtale når nedleggingen er vedtatt. Dette skal gjøres i tråd med eksisterende konsortumsavtale, Consortium Agreement, *Article 2: Timing and termination pkt. 2. og Forskrift om studier og eksamen ved Universitetet i Sørøst-Norge.* Dekan må påse at aktive studenter ved programmet vil få informasjon om nedleggingen og en plan for gjennomføring av studiet.

Avviklingsavtalen skal ivareta studentenes krav om fullføring av studiet, og det legges til grunn at arbeidet med å inngå avviklingsavtale i tråd med styrets vedtak starter samtidig med at det inngis skriftlig oppsigelse.

Vedlegg:

1. Søknad om nedlegging
2. Konsortiumavtale

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Dato: 17.01.2019
Dok.nummer: 19/00248-2

NOTAT

Til: Seksjon for studiekvalitet og analyse
Kopi til:

Fra: Tone Strøm/ Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Søknad til styret om nedlegging av Joint program International Teacher Education for Primary School

Søknad til styret om nedlegging av Joint program International Teacher Education for Primary School

Fakultet for Humaniora, Idrett og Utdanningsvitenskap (HIU) har søkt nullopptak for det fireårige bachelorprogrammet International Teacher Education for Primary School i 2019 for å få anledning til å endre det til et treårig bachelorprogram med oppstart høst 2020. Siden ITEPS er akkreditert som en fellesgrad i samarbeid med NHL Stenden i Nederland, er iverksetting av planene avhengig av at styret vedtar nedleggelse av fellesgraden og oppsigelse av konsortiumavtalen med Stenden.

Fakultet for Humaniora, Idrett og Utdanningsvitenskap (HIU) søker derfor om å legge ned ITEPS – International Teacher Education for Primary School, og om å si opp konsortiumsavtalen med NHL Stenden om fellesgraden. Beslutningen har støtte fra dekan ved HIU, Arild Hovland. NHL Stenden informert om HIUs planer i møte i programstyret (ITE council) for ITEPS i Amsterdam 19. november 2018.

Bakgrunn
ITEPS utdanner lærere for internasjonale skolers barnetrinn. Som grunnskolelærerutdanningen er ITEPS tverrfaglig, det undervises i pedagogikk og forskjellige skolefag, og studentene har praksisopplæring i internasjonale skoler i Norge og globalt. Programmet er utviklet som følge av et europeisk prosjekt fra 2008 som arbeidet for å opprette en European Teacher Education for Primary School. Etter hvert som flere av samarbeidspartnerne falt fra, ble ETEPS erstattet av ITEPS. Programmet er engelskspråklig og studentmassen er internasjonal.

ITEPS ble opprinnelig akkreditert som fellesgrad i 2012. Programmet har likevel ikke vært driftet som en fellesgrad, men som to identiske, parallelle program, med gode muligheter for student- og ansattutveksling. Studentene kan velge å ta ett eller to valgfag ved den andre institusjonen, men de må ikke. Hver institusjon forholder seg til sitt eget kvalitetssystem, og uteksaminerte får vitnemål fra det universitetet de er tatt opp ved.

Første opptak ved ITEPS USN var høst 2015. Siden den gang har flere svakheter ved programmet vært oppdaget og noen forbedret, men siden alle endringer må gjøres i enighet mellom partnerne, er det både tidkrevende og vanskelig å gjennomføre revisjoner, og noen endringer er umulige. Fakultetet innser at akkrediteringen som fellesgrad reduserer vår pedagogiske frihet og utviklingsmuligheter.

Samtidig med akkrediteringen inngikk partene, den gangen Høgskolen i Buskerud, Stenden University og University College Sjælland, en konsortiumavtale som både innebærer høye økonomiske kostnader, men også tidsmessig krevende forpliktelser knyttet til møtevirksomhet. UCS trakk seg da også ut av samarbeidet allerede i 2013. HIU ønsker fortsatt å samarbeide med NHL Stenden om student- og ansattmobilitet, men under en langt rimeligere og mindre forpliktende avtale.

Utvikling i søkning
Det har vært meget god utvikling i søkning til ITEPS. Siden programmet rekrutterer internasjonale studenter, var det de første årene noen utfordringer knyttet til store søknadstall, men få oppmøtte studenter. Både fakultet og opptaksseksjon har lært mye av opptakene siden 2015, og var meget fornøyd med kull 2018.

Personalmessige konsekvenser
Siden ITEPS søkes nedlagt for å kunne gjenoppstå i ny og forbedret versjon fra 2020, vil dette nedleggelsesvedtaket ikke ha noen uheldige personalmessige konsekvenser. Hvis noe, vil nullopptaket i 2019 lette litt på presset som fagmiljøer som kommer som resultat at grunnskolelærerutdanningene har blitt femårige på mastergradsnivå.

Økonomiske konsekvenser
Det fireårige studiet søkes nedlagt for å bli treårig. Det vil bety innsparing av rundt regnet ett årsverk, hovedsakelig ved institutt for pedagogikk. Samtidig forventer vi at det blir større gjennomstrømming på det planlagte treårige programmet, og at reduksjon i resultatbasert finansering pga redusert studiepoengsproduksjon vil oppveies av flere uteksaminerte kandidater. Oppsigelse av samarbeidsavtalen fører til at konsortiumavgiften på ca NOK 150 000 i året faller bort, og samtidig reduseres kostnader knyttet til stor møtevirksomhet.

Studietilbudets forhold til andre tilbud ved USN
Studenter ved grunnskolelærerutdanningen kan ta valgfag ved ITEPS. Siden studiet bare legges ned for å revideres, og valgfagene ikke vil bli endret i hverken innhold, form eller plassering i studiemodellen, og nullopptaket 2019 heller ikke påvirker valgfagene, vil nedleggelsen ikke ha konsekvens for andre tilbud ved USN. Den vil heller ikke påvirke universitetets fagprofil.

Plan for overgangsordning for studenter som er tatt opp til programmet
Fireårig ITEPS avvikles ikke før kull 2018 er uteksaminert, dvs. vår 2022. Da vil etter planen det nye treårige programmet være inne i sitt andre år. Valgfagene kommer til å gå uten opphold, så det blir heller ingen ulemper for studenter fra NHL Stenden.

Per i dag er progresjonen for aktive studenter ved USN ITEPS meget god. De studenter som ikke faller fra, opprettholder i stor grad normal progresjon, og siden kullkvaliteten har blitt bedre for hvert opptak, forventer vi at dette fortsetter og at det ikke blir behov for store tilrettelegginger. Avvikling av eksamener vil følge USNs eksamensforskrift, spesielt mht emner som utgår. Aktive studenter vil bli informert om planlagte endringer allerede vår 2019, og studenter som blir forsinket i studieløpet vil få tilpasset utdanningsplan, og eventuelt flyttes over på treårig program ved store forsinkelser.

JOINT PROGRAMME AGREEMENT

between:

STENDEN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, THE NETHERLANDS

UNIVERSITY COLLEGE SOUTH EAST NORWAY, NORWAY

..... 2017

THE PARTIES:

1. Stichting Stenden Hogeschool (Stenden University of Applied Sciences), The Netherlands, represented by L.J. Klaassen LLM, President of the Executive Board,
2. University College South East Norway, Norway, represented by Petter Aasen, Rector.

UPON CONSIDERING THAT:

- Parties signed an agreement regarding a joint programme which came into effect per September 2012, together with University College Zealand, Denmark;

- With regard to the joint programme agreement Parties, together with University College Zealand, Denmark, developed and executed a joint four-year Bachelor's programme of 240 ECs in the area of International Teacher Education for Primary Schools (ITEps);

- University College Zealand, Denmark, ended the participation in the joint programme (agreement) with effect from September 2016. Without University College Zealand, Parties together continued their cooperation as mentioned in the joint programme agreement;

- The joint four-year Bachelor's programme of 240 ECs in the area of International Teacher Education for Primary Schools is accredited as an international bachelor programme according to the European Approach for Quality Assurance of Joint Programmes since [DATE];

- Due to this European Accreditation Parties wish to renew the current joint programme agreement by signing this revised joint programme agreement;

HAVE AGREED UPON THE FOLLOWING:

Article 1: Principle and scope

1. Parties execute a joint four-year bachelor's programme comprising of 240 ECs in the area of International Teacher Education for Primary Schools (ITEps), hereinafter: "the Joint Programme".
2. The execution of the Joint Programme will be in accordance with the Accreditation according to the European Approach for Quality Assurance of Joint Programmes since [DATE] and also in accordance with the respective Application (**Appendix A**) dated on 28 January 2016, hereinafter: "the Application".
3. The Party who wants to amend the content of the Application, needs the approval of the other Party.

Article 2: Timing and termination

1. This joint programme agreement will come into force on [*date*] for an indefinite period of time.
2. This joint programme agreement may be terminated by mutual consent or by either Party giving six months written notice to the other Party. The Party who terminates the Agreement

Commented [SG1]: Peter zou je hier de datum willen invullen?

Commented [SG2]: Peter zou je hier de datum willen invullen?

Commented [SG3]: Per welke datum willen partijen de overeenkomst in laten gaan?

must guarantee students who have commenced the **I**TEps programme to round off the programme in a regular manner without extra costs.

Article 3: Consortium

1. The Parties who participate in this Agreement together form the so-called Consortium.
2. The Parties are legally represented in the Consortium by the person who is fully responsible for the execution of the Joint Programme at their Institution, hereinafter called: "the Dean".
3. The Deans together are legally responsible for:
   - ITEps programme in general;
   - overall (strategic) planning;
   - decision making on Consortium level;
   - requests for new entries to this joint programme agreement;
   - finances;
   - quality of the programme.

4. Moreover the Deans annually agree (if possible in November/December) about:
   a. the cost settlement;
   b. central tasks;
   c. projects for the next academic year;
   d. the subjects which will be offered next academic year;
   e. the margins of the size of the coming cohort of ITEps-students (which means that Parties agree that students from this cohort can complete the ITE-programme in a regular way);
   f. the margins of the size of student flows between the Parties.

5. Decisions of the Deans bind the Consortium as long as the decisions are made unanimously.
6. The Deans together can decide to ignore the advices from the ITEps Council.

Article 4: International Teacher Education Council (ITEps council)

1. The ITEps council is the advisory body to the Consortium.
2. The ITEps council consists of:
   - chair of the ITEps-council;
   - Programme manager;
   - one programme coordinator per Party;
   - one student per Party;
   - two external representatives with a special international interest in internationalisation and international affairs. E.g. representatives from an international school, an international company or institution, an international renowned applicable research department and from the organized interests in the labour market.
3. The ITEps council gives advices about:
   - ITEps programme in general;
   - overall (strategic) planning/development and coordination;
   - the future of the ITEps-programme / Consortium;
   - the handling of requests for new entries to the joint programme agreement;
   - finances (see article 11);
   - quality of the programme and coordination of quality improvements.
4. All members of the ITEps council can be substituted (except the programme manager). They are the delegates of the members.

Commented [SG4]: Wie benoemt hen?

Article 5: Chair of the ITEps council and the Programme manager

1. The chair of the ITEps council and the Programme manager will be appointed by the Deans.
2. The chair of the ITEps council and the Programme manager are together responsible for the daily affairs of the joint programme, including but not limited to:
   - the preparation of the meetings of the ITE-council;
   - advising the deans.
3. In addition to paragraph 2, the Programme manager is solely responsible for:
   - the coherence of the Joint Programme between the Parties;
   - the implementation and working of the Quality Assurance System (QAS);
   - the preparation of new initiatives;
   - the coordination of Consortium projects;
   - the co-organization of the Consortium conferences for all the involved lecturers etc;
   - the coordination of possible accreditations;
   - the representation in the ITE-council of all associate partners;
   - the representation of the Consortium and therefore the marketing on Consortium level.

Commented [SG5]: De adviserende taak behoort tot de Council in z'n geheel. Wat wordt hier bedoeld?

Article 6: Programme Coordinator and Programme Coordinating Team

1. Each Party appoints a Programme Coordinator.
2. Each Programme Coordinator is for its institution responsible for:
   i. Coordination of the study process;
   ii. Coordination of the curriculum development / improvements;
   iii. Coordination of the information and marketing activities;
   iv. Coordination of the data collection according to the quality agenda and the Consortium calendar;
   v. Conducting an analyses of the Joint Programme;
   vi. Chair of the meetings from the involved staff members;
   vii. Coordination of the placement and introduction of exchange students;
   viii. Coordination of the professionalization of the involved staff members.
3. The Programme Coordinating Team consists of the Programme manager and the programme-coordinators as mentioned in paragraph 1 and 2.
4. The Programme Coordinating Team is responsible for:
   i. the execution of the Quality Assurance System;
   ii. Assist in compiling an annual quality report;
   iii. Tuning of the tasks per university;
   iv. Assist in organizing the Consortium conferences;
   v. Coordination of the exchange of lecturers.

Commented [SG6]: Aanvullen wie de Programme Coördinator benoemt.

Article 7: ITEps Subject groups

1. An ITEps Subject group is a group of ITEps lecturers from Parties who are responsible for the development and execution of the didactics and content of a specific subject.
2. All ITEps lecturers are member of minimum one relevant ITEps Subject group.
3. One of the members of a specific ITEps subject group will be elected (among the members themselves) to be the subject group leader of that specific subject group.
4. The ITEps Subject group leader:
   a. coordinates the tasks of the subject group and is chair of the subject group meetings;

b. initiates new developments;
c. is the liaison lecturer of the subject group.

5. The tasks of a ITEps Subject group are:
   a. On an annual basis to determine (also on the basis of evaluations) that all descriptions are contemporary (and if necessary to update of those descriptions); The update has to be approved by the Consortium;
   b. If applicable, the development of new modules;
   c. Planning lecturer exchange (virtual and physical). At least once every three years ITEps lecturers will do traineeships with the other Party;
   d. The development and coordination of assessments (in dialogue with the programme coordinator of the applicable party);
   e. Knowledge sharing, exchange of experiences and best practices, research, joint presentation at relevant conferences etc.;
   f. Periodical meetings (virtual, physical).

Commented [SG7]: Advies om dit nader uit te werken. Welke beschrijvingen worden hier bedoeld?

Article 8: Cost settlement

1. The costs of the Consortium will be distributed over the Parties according to the cost settlement as agreed upon by the Deans (**Appendix B**) as mentioned in Article 4.
2. The costs of the ITEps-council will be borne by Parties in proportion to their respective total of appointed members and/or substitute members.

Article 9: General provisions regarding exchange of students

1. Parties will mutually recognise the ITEps credits achieved by students, as credits achieved in their own institute, in conformity with the Application.
2. Parties will promote a mutual international exchange of students within the ITEps programme while seeking a certain balance between incoming and outgoing students;
3. Parties are committed to ensuring that the students in the ITEps programme are able to complete the programme according to the adopted programme structure;
4. Parties mutually agree on offering the academic units in such a manner that there are learning continuity pathways for students.

Commented [SG8]: Wat wordt hiermee bedoeld?

Commented [SG9]: Wat wordt hiermee bedoeld?

Article 10: Obligations of the home-Institution

1. The Institution where the student enrols is the home-institution. The other Institution is called host-institution.
2. The home-institution is responsible for delivering the diplomas and certificates and the granting of degrees according to the legislation of the country where the institution is established.
3. It is the home-institution's responsibility that students with delay will be able to finish their education.
4. Student misconduct and grievances will be dealt with by the home- institution unless the misconduct or grievance is specifically related to the host- institution.

Article 11: Rights and obligations of the student

1. Students participating in the Joint Programme must satisfy the programme requirements and other graduation requirements as may be specified by Parties' institution, in order to have

their qualification conferred by all Parties' institution. Each institution will make such requirements available to the students.
2. Students will normally be expected to earn their bachelor degrees after 4 years of full-time study.
3. Students will follow the rules and regulations of the respective host-institution relating to student conduct during their periods of candidature there, and of the home-institution relating to student conduct during their periods of candidature there, unless the deans has given prior approval to alternative arrangements.
4. More student rights and obligations are recorded in the respective Parties' Teaching and Examination regulations.

Article 12: Selection, admission and registration of students

Selection, admission and registration of students for the Joint Programme will be conducted in accordance with the home-institution's regulations and in accordance with the legislation of the country where the institution is established. The minimum entry requirements for students undertaking the ITEps-programme are as follows:

a. The Student must meet the Advanced Level, i.e. level 4 according to the European Qualifications Framework (2008 or its equivalent);
b. The student must have a valid visa to enter and study in the host-institution's country;
c. The student must have a police clearance certificate or equivalent. The certificate is required when the student is in teaching practice at an (international) school.

Article 13: Tuition:

1. Students will pay tuition fees to their respective home-institution, even while they are undertaking courses at the host-institution. The student will be exempted from paying fees to the host-institution.
2. There will be no sharing of income derived from tuition fees between the home-institution and the host-institution.
3. The travelling expenses incurred by students travelling to the host-institution, accommodation and all living expenses, including medical and health insurance, will be borne by students.

Article 14: Housing

Each host-institution will provide assistance to the incoming students in finding suitable living accommodation.

Article 15: Marketing, publicity and announcements

1. Each Party is responsible for the marketing of the Joint Programme as part of its overall recruitment activities.

2. Parties will make separate arrangements for (possible) marketing outside the home countries. Parties inform each other about these arrangements.
3. Each Party shall ensure that the other Parties are acknowledged as joint awarding universities in all published and promotional material (including electronic material) relating to the Joint Programme.

Article 16: Intellectual Property Rights

1. Use of the name 'ITEps' and the ITEps-logo is reserved exclusively for the Parties of the Consortium.
2. All intellectual property belonging to or in control of each of the Parties which may be used and/or disclosed for the purposes of this Agreement shall remain the property of the Party introducing and/or disclosing the same and neither Party shall franchise, license or assign to any third party any intellectual property owned by or in the control of another Party which is used or disclosed for the purposes of this Agreement, without approval by the deans.
3. The Party who terminates its participation in the Joint Programme loses all intellectual property rights concerning the programme at the end of the extended period referred to in Article 2, second sentence.

Article 17: Confidential Information

Parties agree to use all reasonable endeavours to ensure that any confidential information disclosed or submitted in writing or any other tangible form to one Party by another, shall be treated as confidential and with at least the same care and discretion to avoid disclosure as the receiving Party uses with its own similar information which it does not wish to disclose. Any information disclosed orally that is identified by the disclosing Party and noted by a receiving Party as confidential information, shall be treated the same as if it had been reduced to writing at the time of disclosure to the receiving Party/Parties.

Article 18: Warranties

Each Party warrants that:

a. It is an accredited higher education institution with authority to award graduate degrees under its national education system;
b. It will take action as reasonably required to enable it to meet the academic standards required in relation to the Joint Programme;
c. It has obtained all regulatory and other approvals required in order to allow all elements of the Joint Programme to be run in accordance with the terms of this Agreement;
d. It will co-operate in respect of any audit or other review or evaluation of the Joint Programme;
e. It will ensure that the academic standards applied to the Joint Programme conform with the other Parties' equivalent academic standards;
f. If a student withdraws from the Joint Programme other than as a result of academic failure, it shall notify the other Parties.

Article 19: Liability

Neither Party (the Limiting Party) shall, except in the case of its fraudulent misrepresentation or in other circumstances where liability may not be excluded or limited under any applicable law, be liable to another Party in contract, tort, negligence, breach of statutory duty or otherwise for loss of profit, use, anticipated savings, goodwill, reputation of opportunity, other economic loss, in each case whether direct or indirect, or any consequential or indirect loss or damage, costs or expenses incurred or suffered by such other Party/Parties, as a result of any breach by the Limiting Party of the terms of this Agreement.

Article 20: Dispute Resolution

1. If any dispute arises between Parties, it shall first be referred to its Presidents of the Executive Board(s) who shall consider, discuss and endeavour to resolve such dispute as soon as possible and, in any event, within 30 days of the referral of the dispute.
2. Parties will not be restricted in their freedom to commence legal proceedings to preserve any legal right or remedy.

Article 21 Amendments and entry of new Parties

1. No amendment or variation of this Agreement shall be effective unless in writing and signed by each Party.
2. Requests for new entries to this Joint Programme Agreement and therefore entry to the Consortium will be handled by the Deans mentioned in article 6.

Article 22: General provisions

1. This Agreement and any non-contractual obligations arising out of or in connection with it, are governed by Dutch Law;
2. Parties agree that the courts of The Netherlands have exclusive jurisdiction to settle any dispute arising under this Agreement;
3. No Party shall, without the prior written consent of the other Parties, be entitled to perform any of its obligations through any other educational institution or entity.

Executed as an Agreement on ..... 2017.

_____	_____
Stenden University of Applied Sciences	University College South East Norway
L.J. Klaassen LLM	Petter Aasen

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	07.01.2019
Saksbehandler:	Johnny Thorsen
Saksnummer:	18/10032-16
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Strategi for digitalisering ved USN

Saken i korte trekk

Med bakgrunn USNs digitale satsing er det utviklet et utkast til *Strategi for digitalisering ved USN*, som her legges fram for universitetsstyret for vedtak. Utkast til *Strategi for digitalisering ved USN* er et resultat av omfattende samarbeid og innspill fra representanter fra ulike fagmiljøer og deler av vår organisasjon gjennom workshoper og høring. Ved utforming av *Strategi for digitalisering ved USN* er det søkt å ivareta de interne og eksterne forventningene til digitaliseringsarbeidet. Et utkast har vært på høring og uttalelsene er innarbeidet i det forslag som nå legges fram.

Forslag til vedtak

1. *Styret godkjenner Strategi for digitalisering ved USN*
2. *Styret ber administrasjonen om å innarbeide tiltak i de avdelings- og fakultetsvise handlingsplaner for årene som kommer med spesiell vekt på de tiltak som ble prioritert i høringssvarene.*

Saksopplysninger

Innledning

Med bakgrunn i USNs digitale satsing er det utviklet et utkast til *Strategi for digitalisering ved USN*, som her legges fram for universitetsstyret for vedtak. Det er mange forventninger til USNs digitale utvikling. Sentrale forventninger kommer til uttrykk blant annet gjennom *Digital 21* og i KDs *Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren 2017-2021*. Ved USN fremkommer forventningene i USNs strategiplan 2017 – 2021, i USNs utviklingsavtale med KD – USN-digital og gjennom de workshopene som er gjennomført i arbeidet med den digitale strategien. Ved utforming av *Strategi for digitalisering ved USN* er det søkt å ivareta de interne og eksterne forventningene.

Utkast til *Strategi for digitalisering ved USN* er et resultat av omfattende samarbeid og innspill fra representanter fra ulike fagmiljøer og deler av vår organisasjon gjennom workshoper og høring.

Workshoper

I august/september ble det gjennomført tre heldags strategi-workshoper, med ca. 30 deltakere hver gang, under overskriftene Forskeren, Student/Lærer og Administrasjon/Ledelse. Hver workshop ble innledet med målbilder og innspill fra KDs digitaliseringsstrategi for UH sektoren. Deretter ble det arbeidet i grupper for å få fram en felles ståstedsanalyse og forslag til strategiske tiltak/utfordringer innenfor – men ikke begrenset - til disse områdene. En arbeidsgruppe, bestående av seksjonssjef eDU Hjørdis Hjukse, seksjonssjef SDO Henning Tollefsen, IT-sjef Thomas Evensen, seniorrådgiver Bjørnulf Stokvik og

infrastrukturdirektør/leder av USN-Digital Johnny Thorsen, bearbeidet innspillene fra workshopene til et grunnlagsdokument.
Grunnlagsdokumentet (lenke til grunnlagsdokument) er bygd opp med utgangspunkt i målbilder i hovedsak hentet fra KDs digitaliseringsstrategi for UH sektoren. Med utgangspunkt i målbildene drøftes ulike sider ved ståstedsanalysen og de utfordringer som fremkom under samlingene. Hvert avsnitt avsluttes med strategier som støtter opp under de ulike målbildene. Disse strategiene, kvintessensen av ståstedsanalysen i grunnlagsdokumentet og KDs målbilder utgjør dokumentet *Strategi for digitalisering ved USN*.

Høring
Grunnlagsdokument og strategidokument ble 21. november 2018 sendt på intern høring til rektor, prorektor, rektors stab, fakulteter, avdelinger, studentdemokrati og hovedtillitsvalgte og med kopi til deltagere i workshopene. Høringsfrist var 14. desember 2018, men på forespørsel ble høringsuttalelser helt fram til 4. januar tatt med i saken.
Det ble avgitt i alt 11 høringsuttalelser fra tre av fire fakultet, alle avdelinger med unntak av infrastrukturavdelingen, studentdemokratiet og fra to av workshopdeltagerne. Arbeidsgruppa var svært tilfreds med den store responsen og engasjementet som kom til uttrykk i høringsuttalelsene. Tilbakemeldingene gitt i høringssvarene spenner fra kommentarer til ståstedsanalysen i grunnlagsdokumentet, til kommentarer om selve oppbyggingen av strategidokumentet. Mange av høringssvarene gir kreditt til god prosess og grundig arbeid.

I høringsbrevet ble det bedt om innspill både til grunnlagsdokument og strategidokument. Spesielt ble det bedt om tilbakemelding på disse spørsmålene:
- Er det momenter i statusbeskrivelsen i *Grunnlagsdokument for strategi for digitalisering ved USN* som savnes?
- Gir *Strategi for digitalisering ved USN* tilstrekkelig retning for digitaliseringsarbeidet ved USN, evt. hva savnes?
- Er det punkter under *Strategier som støtter opp under målbilde* som savnes?
- Hva sees som de tre viktigste tiltakene, slik de fremkommer under overskriftene *Strategier som støtter opp under målbilde,* som USN bør prioriterer i sitt videre arbeid? Gi gjerne en prioritert rekkefølge og begrunn forslaget.

På det tredje spørsmålet om hva som anses som de tre viktigste tiltak og kritiske faktorer for å lykkes med digitalisering, var det stort sammenfall. I det videre arbeid gis det prioritet til nettopp de tiltakene som er løftet fram. Tiltakene er ikke i prioritert rekkefølge, de anses alle som kritiske og en forutsetning for å lykkes med digitaliseringsstrategien:

- USN skal ha et opplæringsprogram for ulike brukergrupper og sette digital kompetanse i system.
- USN skal ha infrastruktur og digitale verktøy som fremmer studentaktivitet, legger til rette for god samhandling, internt og eksternt med samarbeidspartnere og forskningsnettverk.
- Forbedre informasjonsflyt til studenter og arbeide for bedre integrasjon mellom systemer.
- USN skal etablere oversikt og sikre god institusjonell forvaltning av grunndata og tilhørende systemer.
- USN skal ha en tilpasset og robust infrastruktur for undervisningsrom, møterom og grupperom som støtter opp om varierte lærings- og vurderingsformer er brukertilpasset og som bidrar til kommunikasjon mellom campuser.

Vurdering

Det er rektors vurdering at prosessen har vært omfattende og inkluderende. En digital strategi gir premisser for hva vi bør prioritere av tiltak og premisser for videre arbeid med hvordan vi skal organisere de ulike del-prosjektene – i linjen eller institusjonsovergripende under USN Digital. Den gir også innspill til videre arbeider i eDU og retning i arbeider for å utvikle en IT strategi for USN.

Høringsuttalelsene er hensyntatt og innspillene på kritiske suksessfaktorer for videre digitaliseringsarbeid er allerede på årets handlingsplaner og vil bli fulgt opp i rektors styringsdialoger.

Veien videre
Den digitale strategien inneholder forslag til strategiske tiltak av ulik karakter, kompleksitet og omfang. Noen kan anses som lavthengende frukter og som er under delvis implementering. Slike tiltak skal formaliseres og skrives inn i de ulike enheters handlingsplaner. Det er også større og mer omfattende tiltak som krever løsninger med sterk involvering på tvers av organisatoriske skillelinjer og de må organiseres som prosjekter på institusjonelt nivå. Disse prosjektene – store og små - vil i sum utgjøre en prosjektportefølje innenfor USN Digital og skal følges opp med regelmessig rapportering til rektor og hans ledergruppe (som utgjør styringsgruppen for USN-Digital).

Organisering
Digitaliseringsutfordringen kan ikke plasseres i en organisatorisk enhet alene. Det er gjennomgripende tiltak på tvers av organisatoriske skillelinjer og det er utviklingsoppgaver som krever ekstern innsats, omprioritering av ressurser og omstilling i egne rekker. Arbeidet med den digitale strategien har gitt oss viktige innspill til både prioritering av tiltak, prioritering av ressurser og ideer til organisatoriske grep. Dette vil rektor følge opp i årlige handlingsplaner.

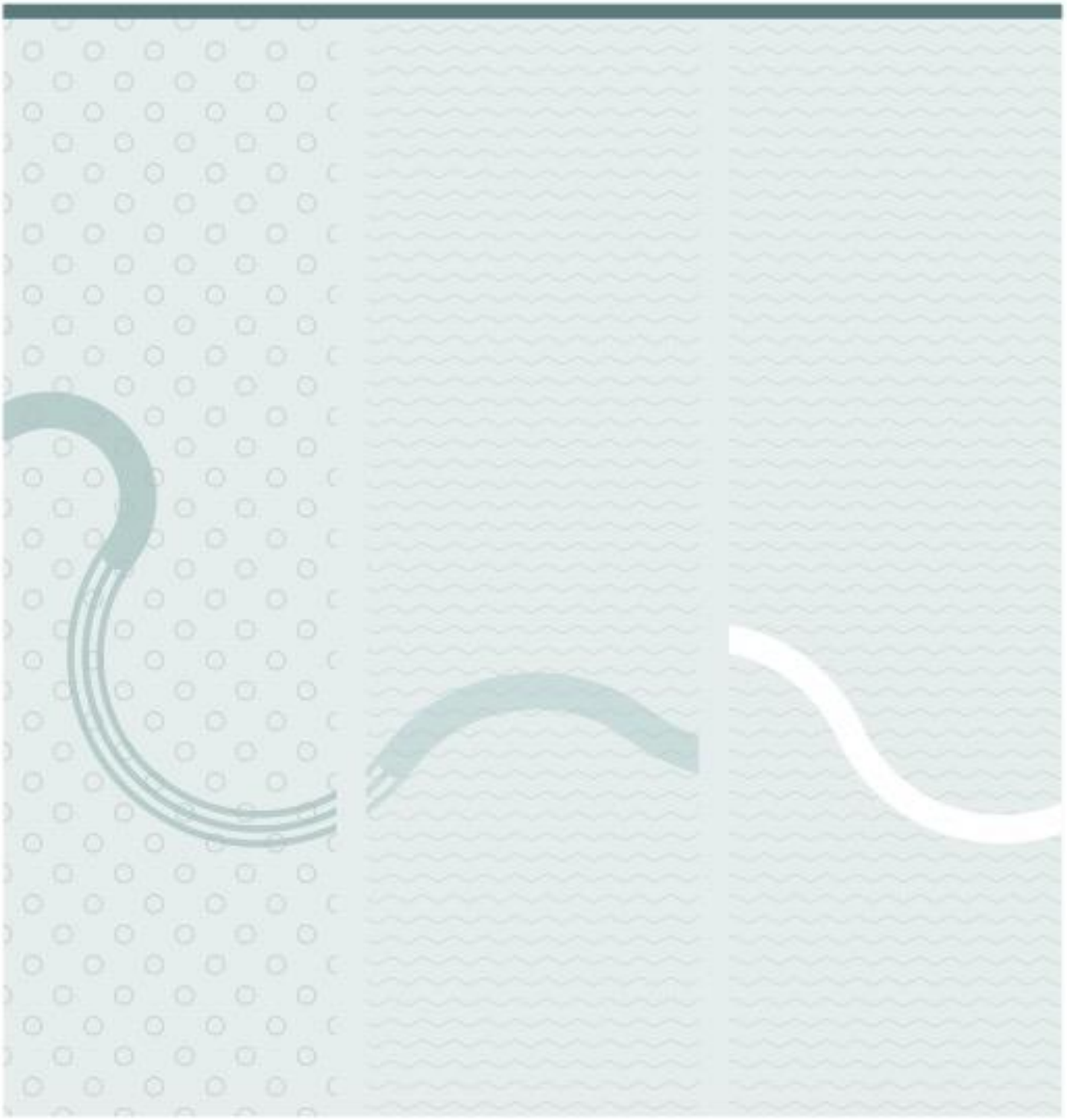
Vedlegg:

1. Strategi for digitalisering ved USN
2. Oversikt over høringsuttalelser

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Strategi for digitalisering ved USN 2019-2021



Innledning

USN utvikler en digital strategi, som et bidrag til bedre måloppnåelse innen forskning og utdanning. Digitalisering er et viktig middel for å løse mange av våre primæroppgaver, og skal være et middel for å nå våre mål. Digitalisering skal også bidra til bedre ressursutnyttelse og effektivisere administrative prosesser. Det er ikke en oppgave man kan plassere et enkelt sted i organisasjonskartet. Digitalisering er på mange måter endring av organisasjonskultur og en organisasjonsutviklingsprosess hvor et bredt spekter av nye verktøy tas i bruk og nye integrasjoner mellom applikasjoner settes i system. Hver enkelt ansatt har et ansvar for å øke sin digitale kompetanse, ta i bruk de verktøy USN stiller til rådighet for ulike oppgaver og funksjoner, og bidra til at våre studenter opplever gode læringsmiljø i digitale fleksible rom med relevant og oppdatert teknologi.

En strategi for digitaliseringsarbeidet vil derfor inneholde et bredt spekter av komplekse, tverrfaglige utfordringer som finner sin løsning gjennom samarbeid på tvers av organisatoriske grenser. Vi vil se på prosesser og arbeidsoppgaver på en ny måte og sette brukeren i fokus. Nye verktøy for samhandling vil gjøre kommunikasjon mellom medarbeidere og studenter enklere, og vil sette fagmiljøer plassert på ulike campuser i stand til å kommunisere og utvikle en nødvendig delingskultur. Digitaliseringsstrategien peker på tiltak som vil bidra til å utvikle den enhetlig organisasjonskulturen i USN som et flercampusuniversitet. Det vil også sette institusjonen i bedre stand til å kommunisere med det nærings- og yrkesliv vi som et profesjons og arbeidslivsrettet universitet skal betjene.

Strategien peker på tiltak som kan være lavthengende frukter og hvor man er godt i gang med utrulling. Den peker også på tiltak som krever omfattende omstilling, opplæring og kulturendring i store deler av vår organisasjon. Det er nå opp til hver enkelt leder å omsette strategien i konkrete tiltak i de årlige handlingsplanene. Flere av tiltakene krever koordinering og samhandling på tvers av organisatoriske grenser og planlegges som egne prosjekter. USN digital vil spille en viktig rolle i å koordinere en samlet prosjektportefølje.

Det er en forventning om at sektoren og USN kan utnytte ny teknologi for å effektivisere administrasjon og rutiner, bedre kvalitet og kvalitetssikring i vårt arbeid og for å sikre ny og utvidet tilgang til kunnskap.

USN, 31. Januar 2019

Petter Aasen
Rektor

Innholdsfortegnelse

Innledning ..... **II**

Målbilde for alle ved USN **1**

Strategier som støtter opp under målbildet for alle ved USN 2

Målbilde for studenten **3**

Strategier som støtter opp under målbildet for studenten 3

Målbilde for undervisning og veiledning **4**

Strategier som støtter opp under målbildet for undervisning og veiledning 4

Målbilde for forskning og utvikling **5**

Strategier som støtter opp under målbildet for forskning og utvikling 5

Målbilde for ledelsen på alle nivåer **6**

Strategier som støtter opp under målbildet for ledelsen på alle nivåer 6

Målbilde for data og infrastruktur **7**

Strategier som støtter opp under målbildet om data og infrastruktur 7

Målbilde for administrasjon, oppgaver og administrative systemer **8**

Strategier som støtter opp under målbildet for administrasjon, oppgaver og administrative systemer 8

Målbilde for alle ved USN

Digitalisering berører oss alle – ved USN og i samfunnet for øvrig. En digital strategi har fellesnevnere som går på tvers av målbildene som beskrives i denne strategien. Her presenteres et generelt målbilde som henvender seg til alle studenter og ansatte som til daglig har sitt virke ved USN.

Digital kompetanse er viktig i hele organisasjonen, med ulike fokuspunkter innenfor de ulike disipliner og dimensjoner som lærer, student, forsker, administrator og leder. Det er derfor viktig å etablere målrettede opplæringsprogram for kollektivt å heve den digitale kompetansen innenfor ulike nivåer og dimensjoner. Fokus på relevant digital kompetanse må være et tema i medarbeidersamtalen, med konkrete tiltak for å heve den relevante digitale kompetansen for den enkelte medarbeider. Dette for å ivareta både det kollektive løftet ved USN, og et aktivt, relevant og styrt digitalt kompetanseløft på individnivå.

Brukerperspektivet må også ivaretas i tjenesteutviklingen. Brukere må inviteres med innledningsvis i prosessene, før tjenester endres eller nye innføres. Ved at brukerne og deres behov ivaretas, øker sannsynligheten for måloppnåelse. Erfaring viser at involvering av brukere tidlig i prosessene vil føre til økt eierskap til tjenester og økt bruk. Alle ansatte ved USN har et ansvar for å bidra til videreutvikling av USNs tjenesteportefølje gjennom konstruktive tilbakemeldinger og konkrete innspill til tjenesteeier.

«IT governance» [1] handler om å ha oversikt over IT-løsningene, sørge for anskaffelser av IT-systemer som passer i porteføljen, korrekte integrasjonsmekanismer og generell tilpasning mellom organisasjonens behov, arbeidsprosessers behov og IT-systemene. Systemporteføljen til USN er bred. Det er essensielt at USN totalt sett har kontroll på sine systemer, dataflyt og ivaretar informasjonssikkerhet og personvern på tvers av systemeierskap og organisatoriske skiller. Nyanskaffelser må gjøres med en helhetlig tanke, hvor maksimal utnyttelse av eksisterende systemportefølje må vurderes i forkant av og i sammenheng med innførsel av nye systemer.

[1] IT Governance - https://en.wikipedia.org/wiki/Corporate_governance_of_information_technology

Den digitale tjenesteporteføljen skal dekke USNs behov, og samtidig ivareta både informasjonssikkerhet og personvern, og ha tilhørende databehandleravtaler. Den enkelte bruker har samtidig et ansvar og krav til at data blir forvaltet på en forsvarlig måte, og ivaretar både informasjonssikkerhet og personopplysninger. Slik sett må brukere være lojale mot de løsninger som USN har valgt og etablert, for nettopp å ivareta informasjonssikkerhet og personvern.

USN skal legge til rette for å minimere avbrudd som følge av tekniske eller menneskelige feil. Dette gjelder i undervisningssammenheng, i forskningsproduksjon og i administrative oppgaver. Ett utgangspunkt for dette vil være gode løsninger for selvbetjening, 1. og 2. linjesupport, samt god, grunnleggende og relevant opplæring.

Informasjon er essensielt som virkemiddel for å få USN til å bevege seg i en retning. Samtidig vil det være viktig å ha digitale arenaer for dialogbasert kommunikasjon som personlige innlegg, kommentarer og diskusjoner. Det må derfor etableres muligheter for den enkelte til å delta i diskusjoner som foregår uten spesiell redaksjonell påvirkning, men som modereres av brukermassen. Et slikt tiltak skal også bidra til utvikling av delings- og USN-kulturen og samtidig rendyrke USNs «offisielle» informasjonskanaler mot medarbeidere og studenter.

Strategier som støtter opp under målbildet for alle ved USN

- USN skal ha opplæringsprogram for ulike brukergrupper og sette digital kompetanseutvikling i system.
- USN skal ha helhetsorientert, profesjonell support- og støttetjeneste – primært ett supportpunkt for flere områder.
- USN skal ha et brukerorientert fokus ved utvikling av digitale tjenester.
- USN skal ha fokus på effektiv problemløsning med brukeren i fokus, for reduksjon av produksjonsavbrudd.
- USN skal ha en helhetlig digital styring, benevnt som USN digital governance, med fokus på IT-porteføljestyring, brukermedvirkning, dataflyt, datakvalitet, prosjekt-, implementasjons- og integrasjonsmetodikk, informasjonssikkerhet og personvern.
- USN skal sikre at alle tjenester ved USN ivaretar sikkerhet og personvern.
- USN skal ha digitale flater for brukerstyrt informasjon, dialog og deling.
- Digital kompetanse skal være et tema i alle medarbeidersamtaler.

Målbilde for studenten

I Stortingsmelding 16, Kultur for kvalitet i høyere utdanning, er det en tydelig forventning fra KD om at alle studenter skal møte læringsformer der digitale muligheter utnyttes, og at institusjonene definerer mål og forpliktende tiltak knyttet til digitalisering av læringsprosesser. Forventningene i Stortingsmeldingen blir videreført i den nasjonale digitaliseringsstrategien der målbildet for studenten er slik:

KDs målbilde for studenten

- Studenten møter et akademisk fellesskap av ansatte og studenter der digitale muligheter utnyttes i aktiviserende og varierte lærings- og vurderingsformer som skaper best mulig læringsutbytte, og gir de faglige og digitale kvalifikasjonene studentene skal tilegne seg i det enkelte studieprogrammet.
- Studenten får ta del i forskningsprosjekter (forskningsbasert undervisning), og får opplæring i bruk av forskningsverktøy for å kunne delta i og bidra direkte til forskningen.
- Studenten gis mulighet til å utvikle sin digitale kompetanse, får opplæring i bruk av teknologi som fremmer læring og generiske ferdigheter og bevisstgjøres etiske, juridiske og sikkerhetsmessige problemstillinger ved bruk av data og digital teknologi.
- Studenten har tilgang til et moderne, personlig læringsmiljø som legger til rette for individuelle læringsopplegg, effektivitet, samhandling og fleksibilitet i studiene.

USN har som ambisjon å utvide repertoaret av undervisnings- og vurderingsformer, og utnytte digitale ressurser og teknologi bedre. Nasjonal og internasjonal forskning viser at digital teknologi kan brukes til å fremme mer studentaktiv læring, og USN vil tilby relevant opplæring i digital studieteknikk.

For USN som et profesjonsrettet, arbeidslivsorientert og samfunnsrelevant universitet, er det særlig viktig at studie- og emneplaner har læringsutbyttebeskrivelser og tilknyttede arbeidsformer som tydeliggjør relevant og fagspesifikk digital kompetanse.
Studentene skal bli godt forberedt til arbeidslivet de skal delta i og som de selv skal bidra til å utvikle etter endt utdanning. Studenter må få systematisk opplæring i bruk av forskningsverktøy gjennom sine studier. USN må sikre at studentenes forventninger og erfaringer blir tatt med utviklingsarbeidet.

Strategier som støtter opp under målbildet for studenten

- USN skal sikre at studentenes fagspesifikke digitale kompetanse, inklusive etiske, juridiske og sikkerhetsmessige problemstillinger, står uttrykt i læringsutbyttebeskrivelser og arbeids- og vurderingsformer i studie- og emneplaner.
- USN skal tilby studentene et læringsfellesskap, som forbereder for et digitalisert, komplekst og omskiftelig yrkesliv.
- USN skal gi studenter opplæring i (digital) studieteknikk og verdien av å være en aktiv student.
- USN skal ha infrastruktur, programvare og digitale verktøy som fremmer studentaktivitet og samarbeid. Dette innbefatter også utviklingen av formelle og uformelle læringsarenaer.
- USN skal ha infrastruktur, programvare og digitale verktøy som støtter opp om varierte lærings- og vurderingsformer, og legger til rette for fleksible og nettbaserte undervisningsformer.
- USN skal ha infrastruktur og digitale verktøy som legger til rette for god samhandling og kommunikasjon mellom studieprogrammer og arbeids/samfunnsliv, og i internasjonalt samarbeid.
- USN skal tilby verktøy og infrastruktur for innsamling, bearbeiding, lagring og arkivering av data fra studentprosjekter.
- USN skal legge til rette for samlings- og delingsarena slik at studenter og ansatte kan samarbeide i faglige prosjekter og bygge akademisk fellesskap og forskningsfellesskap.
- USN skal sikre god informasjonsflyt til studentene av både faglig og administrativ art.

Målbilde for undervisning og veiledning

Digital teknologi gjør det mulig å kommunisere, undervise, veilede, vurdere og drive utdanning på nye måter. KD gir klare føringer og forventninger om at teknologi skal brukes både for å øke kvaliteten i læringsarbeidet for å og legge til rette for livslang læring.

KDs målbilde for læreren

- Læreren har god digital og pedagogisk kompetanse (kunnskap om hvordan bruke digitale verktøy for å fremme læring i sitt fag), insentiver til faglig/pedagogisk utvikling av egen undervisning og tilgang til kollegiale fellesskap og støttetjenester for utvikling av studieprogram og deling av digitale læringsressurser.
- Læreren har et bredt tilbud av applikasjoner og digitale verktøy og tjenester som støtter gjennomføringen av utdanningen, fra planlegging via gjennomføring av undervisning og samspill med studenter og kolleger, internt og eksternt, til oppfølging og vurdering av studenter på individ- og gruppenivå.
- Læreren har muligheter for uttelling (i form av opprykk, kvalifisering, lønn), eller tid til å drive utvikling av utdanningsvirksomheten på grunnlag av dokumenterte resultater på utdanningsområdet.

I en åttecampusinstitusjon som USN er det særlig viktig at ansatte utnytter digital teknologi for å kommunisere, samarbeide og dele kunnskap og erfaringer med hverandre. For å gi studentene tilgang til spisskompetansen til de ansatte på de ulike studiestedene, trengs programvare, infrastruktur og en delingskultur som støtter opp under dette. USN må legge til rette for å øke de ansattes utdanningsfaglige kompetanse generelt, og den profesjonsfaglige digitale kompetansen spesielt, for i større grad å utnytte digital teknologi for å fremme læring.

I tillegg til kompetanseheving må institusjonen tilby støttefunksjoner på studiestedene, og legge brukeres behov til grunn for utvikling av tjenester og løsninger. Oppgradering og standardisering av løsninger kan sikre helhetlig digital arkitektur og god teknisk støtte. Samtidig vet vi at studieprogram har ulike behov, og at det trengs fleksibilitet og variasjon for å dekke disse. USN må ha evne til å fange opp og skalere innovativ bruk av teknologi, organisering og metoder på tvers av vår organisasjon.

Strategier som støtter opp under målbildet for undervisning og veiledning

- USN skal ha strukturer, systemer og insentiver for å heve den digitale kompetansen til ansatte som underviser.
- USN skal oppmuntre til og sikre at lærere knytter digitalisering til utvikling av oppgaver, arbeidsmåter, tilgjengelige ressurser og vurderingsformer.
- USN skal tilrettelegge for og bygge en delingskultur eksempelvis gjennom fysisk og digitale delingsarenaer, forventning om utvikling og tilgjengeliggjøring av felles læringsressurser, og til deling av gode praksiser.
- USN skal tilrettelegge for god samhandling ved hjelp av brukervennlige verktøy både internt og eksternt, samt ivareta behovet for digitale møteplasser på tvers av våre åtte studiesteder og organisatoriske grenser.
- USN skal sikre brukervennlighet, helhetlig arkitektur og god teknisk, mediefaglig og pedagogisk støtte. Standardisering og fornyelse skal skje parallelt. Brukerperspektivet må være sentralt.
- USN skal sikre tilgang til relevant programvare, digitale læringsressurser og informasjon på campus og via nett, for både ansatte, studenter og eksterne.
- USN skal legge til rette for pilotering og utprøving slik at lærere og studenter som ønsker å utforske nye digitale verktøy, programvare og arbeidsmåter får anledning til dette. Slik utviklingsarbeid må skje innenfor avtalte rammer og evalueres.

Målbilde for forskning og utvikling

USN skal tilby relevante IT-tjenester, support og støttefunksjoner og nødvendig digital kompetanseheving som legger til rette for forskning. Dette skal bidra til at forskere ved USN kan bruke mest mulig av sin tid på selve forskningen. Forskningstjenestene ved USN er en kombinasjon av egne tjenester og sektortjenester levert fra Unit, Uninett og andre universitet og høgskoler.

KDs målbilde for forskeren

- Forskeren har digital kompetanse til å utnytte IKT optimalt i sin forskning - til å kunne utføre sine oppgaver effektivt, og utnytte mulighetene digitalisering gir til å utvikle fagfeltet og til å håndtere forskningsdata på en god og riktig måte.
- Forskeren har tilgang til relevante vitenskapelige publikasjoner, god oversikt over relevante forskere og tilgjengelige forskningsdata for sitt felt.
- Forskeren har tilgang til et oversiktlig applikasjons- og tjenestetilbud, med tilstrekkelige ressurser for lagring, beregninger og avansert brukerstøtte.
- Forskeren møter brukervennlige IKT-støttefunksjoner som fyller behovene i sin hverdag knyttet både til faglige og administrative oppgaver.
- Forskeren har tilgang til infrastruktur og verktøy som gjør det mulig å samhandle effektivt med andre forskere på tvers av sektorer, nasjonalt og internasjonalt.
- Forskeren utnytter verktøy for digital samhandling til å arbeide effektivt i prosjekter og nettverk både internt og eksternt.

En forutsetning for mye av forskningen er digital innsamling, lagring og behandling av store mengder informasjon. Informasjonen er alt fra lyd, bilde, tekst og tall med mer. Forskning som er konsesjonsbelagt forutsetter at forskningsdata beskyttes iht. de lover og regler som gjelder som f.eks. helseforskningsloven. Gjennom økt fokus på «Open Science» og sikker håndtering av sensitive data (GDPR) skal USN tilby gode verktøy og infrastruktur for innsamling, lagring, deling og arkivering av forskningsdata.

Forskningen ved USN skal administreres, både av den enkelte forsker og av forskningsledelsen. Godkjenninger skal revideres og følges opp. Prosjekter som ikke lengre har en gyldig konsesjon, skal avsluttes og data sikres.

USN skal bidra til at resultater av forskningene kan kommuniseres og forskningsdataene kan gjøres tilgjengelig. Videre skal det tilbys tjenester for profilering av forskere, forskningsmiljøer, forskningsprosjekter og resultater av forskningen.

Strategier som støtter opp under målbildet for forskning og utvikling

- USN skal fordele ansvar for forskeropplæringen mellom fakultet, institutt, forskergrupper og fellestjenestene og gi en systematisk opplæring av forskere, slik at de får den nødvendige digitale kompetanse.
- USN skal legge til rette for enkel tilgang og bruk, av alle typer data (lyd, bilde, tekst og tall med mer), som er lagret i USN sin infrastruktur.
- USN skal gjennom egne og sektortjenester sørge for tilstrekkelig regnekapasitet, lagring og arkivering av forskningsdata.
- USN skal ha tjenester for sikker datainnsamling og lagring.
- USN skal ha tjenester for å administrere og dele forskningsdata.
- USN skal ha tjenester for forskningsformidling.
- USN skal ha et kvalitetssystem for forskere.

Målbilde for ledelsen på alle nivåer

Ledere på alle nivåer må sees på som katalysatorer i digitaliseringsprosessene ved USN. Et riktig sett med ferdigheter gjør den enkelte leder i stand til å lede og motivere sine medarbeidere i det digitale taktskiftet. KD beskriver målbildet for ledelsen som følger:

KDs målbilde for ledelsen på alle nivåer

- Ledelsen utnytter de mulighetene digitaliseringen gir til å nå institusjonens mål gjennom å inkludere digitalisering både i planleggingen og i konkrete tiltak og prosesser.
- Ledelsen er bevisst sitt lederansvar og har kompetanse til å lede, motivere og støtte nødvendige endringsprosesser som følge av digitaliseringen.
- Ledelsen utnytter de mulighetene digitaliseringen gir til å effektivisere administrative støttefunksjoner og sikre god forvaltning.
- Ledelsen ivaretar institusjonens verdier og interesser, og følger nasjonale føringer gjennom systematisk arbeid for styrket informasjonssikkerhet.
- Ledelsen sikrer formaliserte systemer for dokumentasjon av, og belønning for arbeid med utvikling av undervisning.
- Ledelsen setter ambisjonsnivå og legger til rette for at hele fagmiljøet, ikke bare ildsjeler, bruker de mulighetene digitalisering gir til å heve kvaliteten i utdanningen.
- Ledelsen sørger for at systemer som velges legger til rette for samhandling internt i UH-sektoren og med aktører utenfor UH-sektoren.
- Ledelsen har god tilgang på informasjon og beslutningsstøtte.

Digitalisering er en av flere premissgivere for endringer i arbeidsprosesser, organisatoriske grenser og skiller mellom campuser. Samtidig vil konkurransesituasjonen sannsynligvis påvirkes av digitalisering og det vil forekomme hyppigere skifter i markedet. For at USN skal forbli en attraktiv utdanningsinstitusjon, er vi avhengig av at vi raskt tar til oss endringer i markedet, at vi styrer tydelig i forhold til våre mål og ambisjoner, og at vi har styringsparametere som gjør ledelsen i stand til å ta gode beslutninger.

Ledelsen på alle nivåer må bidra til å lede USNs medarbeidere gjennom endringsprosesser, gi støtte og motivasjon for å etablere nye gode digitale arbeidsmetoder og -prosesser. Det vil være essensielt at ledere på alle nivåer er tydelige i retningsvalg og motiverer for disse.

Samtidig som endring i prosessene skal bidra til økt effektivitet, høynet datakvalitet og muligheter for å ta ut rapporter på ulike nivåer, skal aktuelle analyseverktøy også gi tilstrekkelig kunnskaper til å lese terrenget i det markedet USN til enhver tid opererer i.

Strategier som støtter opp under målbildet for ledelsen på alle nivåer

- USN skal etablere felles utgangspunkt for teknologiforståelse i ledelsen, som gjør ledere i stand til å motivere og lede USNs medarbeidere i digitaliseringsarbeidet.
- USN skal sørge for at lederes digitale kompetanse er på et slik nivå at de er i stand til å utnytte etablerte løsninger, og se muligheter for, eller forstå forslag til ytterligere forbedringer. De må også være i stand til å velge digitale løsninger som første alternativ i utviklingsarbeid.
- USN skal sørge for at ledere har nødvendig digitale kompetanse til å kunne benytte USNs samhandlingsløsninger både internt og eksternt, for en mer effektiv arbeidshverdag, og for å kunne utøve fjernledelse.
- USN skal tilrettelegge for digital internrapportering av styringsdata. Styringsdata skal være kvalitetssikrede, tilgjengelige og bygge på et transparent datagrunnlag, som skal gi grunnlag for beslutninger.
- USN skal ha datagrunnlag og systemer, slik at det blir enkelt å hente ut ønskede styringsdata og rapporteringsdata for ledere på ulike nivåer.
- USN skal ha løsninger som gjør det mulig å følge opp studieprogram i forhold til frister og leveranser gitt av kvalitetssystemet for utdanning.

Målbilde for data og infrastruktur

Med IT-infrastruktur menes tjenester og utstyr som er sentralt for at ansatte og studenter ved USN skal kunne utføre sine daglige gjøremål. Ansvaret for å forvalte IT-infrastruktur er delt. Fellestjenester har ansvaret for infrastruktur som er på tvers av hele institusjonen. Fakulteter eller institutter som har fagspesifikt undervisnings- og vitenskapelig utstyr[2] og tjenester, er forvaltere av dette i samarbeid med IT-avdelingen.

KDs målbilde for data og infrastruktur

- Data lagres én gang og tilgjengeliggjøres fra én kilde.
- Data er gjenfinnbare, tilgjengelige, interoperable og gjenbrukbare, iht. FAIR-prinsippet.
- Infrastrukturen er fleksibel og legger til rette for mobilitet og utvikling.
- Helhetlig styring og ledelse av informasjonssikkerhet er et fundament for digitalisering og strategiske satsinger, og bygger opp under sektorens målsetninger.

USN skal ha en IT-infrastruktur som er robust og har god nok ytelse og kapasitet. Det skal være kontinuitet på sentral IT-infrastruktur som nettverk og lagring slik at konsekvensen av et potensielt brudd i IT-infrastrukturen blir minimal. Det skal også være kontinuitet på sentrale og viktige IT-tjenester.

USN skal ha en integrasjonsarkitektur som på sikker måte gjør det mulig å dele grunndata mellom tjenester. Feil skal rettes i kildesystemet for de aktuelle grunndata. Det er eier av grunndata som i samhandling med involverte setter premisser og vilkår for bruk av disse.

USN skal etablere et fagråd som gir retningslinjer for gjenbruk av data og integrasjoner. Hensikten med retningslinjene er å ivareta samhandling, driftsstabilitet, informasjonssikkerhet og personvern. Innføring av nye tjenester og systemer, eller endringer i eksisterende portefølje skal følge retningslinjene og ved behov behandles i fagrådet.

God sikkerhet og godt personvern er en forutsetning for å lykkes med digitalisering. USN skal ha fokus både på å bygge tilstrekkelig sikkerhet inn i tjenestene, og på å ha et styringssystem for informasjonssikkerhet som bidrar til at USN ivaretar overnevnte.

USN må etablere en overordnet forvaltning av systemporteføljen, for å sikre at de IT-tjenester som er i produksjon er tilstrekkelige og at de er godt integrert i USN IT-infrastruktur. En institusjonell forvaltning av lisenser, skal også bidra til at USN har mest mulig helhetlige og brukervennlige IT-tjenester.

Strategier som støtter opp under målbildet om data og infrastruktur

- USN skal etablere oversikt over grunndata, hvem som er eier grunndata, og hvem som er brukere av disse.
- USN skal ha en integrasjonsarkitektur som er fleksibel, og understøtter deling av data på tvers av systemer.
- USN skal ha et styringssystem basert på ISO/IEC 27001 for ivaretakelse av informasjonssikkerheten ved USN.
- USN skal ha et fagråd for å forvalte systemporteføljen ved USN herunder også forvaltning av grunndata og samhandling mellom IT-systemene.
- USN skal etablere en institusjonell forvaltning av lisensavtaler.

[2] Helsefag sine simulatorer, maritime fag og Mikro Nano er eksempler på dedikert IT-infrastruktur.

Målbilde for administrasjon, oppgaver og administrative systemer

En effektiv administrasjon er viktig for å kunne ivareta høyest mulig studiepoengs- og forskningsproduksjon pr anvendt krone i administrasjon. Samtidig er administrasjon sammensatt og komplekst, i den forstand at de administrative arbeidsprosessene skal ivareta helhet, bidra til kvalitet og skape rom for fleksibilitet. KD har etablert følgende målbilde for administrative systemer:

KDs målbilde for administrative systemer

- Alle tjenester, informasjon og kommunikasjon er så langt det er mulig digitalt tilgjengelige.
- Behov, brukervennlighet og brukeropplevelser er hovedkriteriene for realiseringen av nye løsninger.
- Administrative arbeidsprosesser og brukergrensesnitt er forbedret og effektivisert gjennom standardisering og digitalisering.
- Det er etablert en felles systemportefølje som løser tverrgående administrative behov (budsjett, regnskap, lønn, innkjøp osv.).
- Mulighetene for automatisering og selvbetjening er godt utnyttet slik at tjenestene framstår som enkle, effektive og brukervennlige.

En hensiktsmessig digitalisering av en arbeidsprosess starter med en analyse av prosessen i seg selv, og en oppdeling i de enkelte steg. Videre hvilke data som er nødvendig som input og output for hvert enkelt steg i prosessen. Tilsvarende må USN kartlegge og analysere sine arbeidsprosesser og vurdere effekten av å digitalisere hele eller deler av prosessene, sett i sammenheng med ulike datakilder.

Korrekt og tidsrelevant informasjon er essensielt for at USNs medarbeidere og studenter skal oppnå økt effektivitet og kvalitetssikring. Informasjon må kategoriseres og presenteres avhengig av roller, og av tidspunktet for når ulike arbeidsoppgaver skal løses. Samtidig er det viktig å sørge for at informasjon blir gitt i en kontekst av helhet for USN.

Tjenester må legge opp til at brukeren kan utføre de fleste oppgaver vedkommende har bruk for der og da. Dette fordrer digitalt tilgjengelige tjenester, som det så langt det lar seg gjøre er selvbetjente. Av dette følger det også at systemene kan kjenne igjen og gi korrekte opplysninger til brukeren, ved for eksempel utfylling av digitale skjemaer. USN skal derfor ta steget videre med personifisering, og sørge for tildeling av oppgaver, varsling av frister med mer når vedkommende logger seg på USNs portal.

Strategier som støtter opp under målbildet for administrasjon, oppgaver og administrative systemer

- USN skal ha oversikt over sentrale arbeidsprosesser, og effektivisere og støtte prosessene med nødvendige data og teknologi for optimal arbeids- og dataflyt.
- USN skal etterstrebe å skape mønster/gjenkjennelse av «tankesettet» USN benytter, slik at forutsigbarhet øker og justering og utvikling av andre prosesser gjøres på samme grunnlag.
- USN skal sørge for at medarbeidere som bidrar i en del av en arbeidsprosess, har mulighet for å forstå og se sitt bidrag i et helhetsperspektiv i arbeidsprosessen.
- USN skal ha løsninger som personifiserer oppgavetildeling og informasjonsspredning tilpasset organisatorisk rolle, produksjonsrolle og tidsdimensjonen basert på USNs årshjul.
- USN skal legge til rette for fleksibilitet for abonnering på informasjon som brukeren synes er interessant og relevant.
- USN skal skape forutsigbarhet og et gjenkjennelig mønster for informasjonsspredning
- USN skal benytte digitale roboter der det ansees som hensiktsmessig

Høringsuttalelser til utkast til *Grunnlagsdokument for strategi for digitalisering ved USN* og *Strategi for digitalisering ved USN*.

Høringsfrist var satt til 14. desember 2018, men på forespørsel ble høringsuttalelser helt fram til 4. januar tatt med i saken.

I alt kom det inn 11 høringsuttalelser fordelt slik:

- Tre av fire fakultet
- Fire av fem avdelinger. Uttalelsen ble avgitt sentralt for to av avdelingene og fra enkeltseksjoner for de to øvrige. Infrastrukturavdelingen var saksbehandler og gav ingen høringsuttalelse.
- Studentdemokratiet
- To av workshopdeltagerne

Nedenfor følger en oversikt over høringsuttalelsene med lenker til p360 for hver enkelt uttalelse.

Dok.nr	**Høringsuttalelse gitt av**
18/10032-2	Handelshøyskolen
18/10032-3	Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
18/10032-4	Førsteamanuensis Gunnar Syrrist
18/10032-5	Personal- og organisasjonsavdelingen
18/10032-6	Avdeling for utdanning og studiekvalitet
18/10032-8	Økonomiavdelingen
18/10032-9	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
18/10032-10	Professor Thomas Moser
18/10032-12	Universitetsbiblioteket
18/10032-13	Studentdemokratiet ved USN
18/10032-15	Seksjon for profilering og studentrekruttering (Kommunikasjonsavdelingen)

Universitetet i Søraust-Noreg

Dokumentdato:	15.01.2019
Sakshandsamar:	Per Eirik Lund
Saksnummer:	19/00952-1
Sakstilgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	28.01.2019

SAKSFRAMLEGG

Kommunikasjonsstrategi 2019 - 2022

Saka i korte trekk

USN har avgjort at fleircampusstrukturen som er vedteken skal vera eit konkurransefortrinn. For å lukkast med den strategien, må verksemda styrkje posisjonen sin i konkurransen om studentar, tilsette og eksterne forskingsmidlar på alle studiestadene. I den samanhengen er styrkt intern- og ekstern kommunikasjon gjennom ny kommunikasjonsstrategi eit vesentleg tiltak.

Forslag til vedtak

Styret vedtar kommunikasjonsstrategien som ligg ved med dei kommentarane som kom fram under behandlinga.

Saksopplysingar

Det blir vist til utgreiinga for styret i oktober 2018 når det gjeld strategiske utfordringar og verksemdsstyring i USN. Hovudpoenget i presentasjonen var at premissane for strategisk utvikling av verksemdene i sektoren har gått gjennom ei betydeleg endring dei siste ti-åra. Eit hovudtrekk er at kapasiteten har auka kraftig. Innanfor fleire studieretningar er tilbodet høgare enn etterspurnaden. Grovt forenkla kan vi seia at høgare utdanning har gått frå å vera eit «elitefenomen for dei få» til å vera eit massefenomen der studentane i ein viss forstand opptrer som kundar. I tillegg er finansieringsmodellen endra på ein slik måte at den årlege løyvinga i større grad vert utrekna på grunnlag av produksjonsmål som studiepoeng- og kandidatproduksjon, publiseringspoeng mv. USN vurderer sjølv i kva grad denne typen økonomisk rasjonale skal influere på det faglege utviklingsarbeidet – men konsekvensane må vi kjenne og forhalde oss til. Styret har vore helt tydelege på at USN skal ha vekst og utvikling på alle studiestader. Eit vilkår for å lukkast med denne strategien vil vera at vi styrkjer posisjonen vår i konkurransen om studentar, tilsette og eksterne forskingsmidlar.
Som det gjekk fram av presentasjonen, har USN framleis utviklingsbehov både på fagleg og administrativ side. Desse er tydeleggjorde og prioriterte i verksemdas arbeid med handlingsplanar, og blir følgde opp i verksemdsstyringa. I den samanhengen er det ei

erkjenning at slike utviklingsprosessar føreset god kommunikasjon internt og eksternt. Eksternt må USN vera kjent og anerkjent hos interessentar og i dei utvalde målgruppene våre. Internt må tilsette vera godt orienterte om dei viktigaste utviklingsdraga i sektoren og premissar for utvikling av verksemda. Dei må vera med å definere utfordringar og er dessutan viktige bidragsytarar når det gjeld å finne løysingar. Målet må vera at våre tilsette er informert og inkludert i utviklingsarbeidet slik at tillit og trygd pregar samarbeidet. Per dato ser vi at USN har utfordringar når det gjeld kommunikasjon både internt og eksternt. Denne forståinga er årsaken til at styret har løfta kommunikasjonsavdelinga til nivå 2 i verksemda, og at det nå også skal tilsetjast ein kommunikasjons- og marknadsdirektør. Den nye leiaren skal leie kommunikasjonsavdelinga, men vel så viktig er det å få høgare merksemd på tilliggande problemstillingar og dimensjonar i den strategiske leiinga av USN. Kommunikasjon er likevel ikkje ei oppgåve kommunikasjonsavdelinga forvaltar åleine. Tvert om er kommunikasjon eit nøkkelelement i all leiing i USN. Men den må få kraft og retning gjennom tydelege mål, tiltak og prioriteringar. Dette skal sikrast gjennom den nye kommunikasjonsstrategien som skal gjelde heile verksemda.

Vurdering

Hovudutfordringar eksternkommunikasjon:
Verksemda har fått mandatet sitt knytt til kvalitet i utdanning og forsking osv. av KD gjennom sektormåla i tildelingsbrevet. Men desse er like for alle verksemdene i sektoren, og gjev lite haldepunkt for å profilere verksemda. Ei utfordring i så måte er at verksemdene tilpassar seg dei nye vilkåra for å drive høgare utdanning på same måte. Strategisk sett ser det ut til at dei fleste profilerer seg på relevans, tverrfaglegheit, samarbeid med arbeidslivet, berekraft mv. Dette er logiske grep, og antakeleg heilt nødvendig for å svare opp endra krav til høgare utdanning – ikkje bare frå studentar, men også frå samfunns- og arbeidsliv.
Ein gjennomgang av strategidokumenta våre syner at USN har valt same tilnærming som sektoren elles. Konkret finn vi denne ambisjonen manifestert i vår visjon, i organisasjonsmodellen med ein prorektor med dedikert ansvar for regional forankring, dei to målområda "USN-profesjon" og "USN-partnarskap", og dei uttalte ambisjonane knytte til berekraft og til auka BOA-aktivitet/ekstern finansiering. I den grad USN har ein unik profil må det vera at vi har gått lenger i å reindyrke denne profilen enn sektoren elles. Utfordringa er at eksisterande strategidokument er nyanserte, tekstrike og i liten grad inneheld konkretiseringar som kan brukast direkte i kommunikasjonssamanheng. Trass i at det ikkje er nedfelt eksplisitt i vedtaks form, oppfattar vi at styrets vedtak over fleire år må tolkast som ein reell ambisjon om å ta posisjonen som det mest arbeidslivsintegrerte universitetet i sektoren.

Kjent og anerkjent:
Realiteten ved inngangen til strategiperioden er at søkninga til USN[1] samla sett ligg noko under fleire av dei verksemdene det er naturleg å samanlikne seg med. Spesielt gjeld dette lærar- og ingeniørutdanningane, der vi har utfordringar med å fylle tildelte studieplassar. Ein slik tendens kan vera sjøvforsterkande. Færre søkjarar gjev vanlegvis lågare inntakskvalitet. Dette vil i sin tur kunne auke fråfallsproblematikken og redusere kvaliteten på dei ferdige kandidatane. Dette vil igjen kunne skade renomméet vårt og dermed svekkje rekrutteringa ytterlegare. Det kan m.a.o. oppstå ein negativ sirkel. Iherdig arbeid i fakulteta i 2018 har betra rekrutteringa noko, men situasjonen er framleis sårbar.

[1] Tal på kvalifiserte førsteprisøkjarar per studieplass.

Skal vi verkeleggjera profilen vår som eit arbeidslivsintegrert universitet, føreset det at er opne og enkle å kommunisere med. Dessverre får vi for ofte eksterne tilbakemeldingar om at vi er for lite tilgjengelege. Slike meldingar har vi fått både frå eksisterande og potensielle samarbeidspartnarar, studentar og studiesøkjarar. Dagens løysingar, som kviler på sentralbord/telefon/mail, fungerer ikkje godt nok. Sjølv om det er sett inn tiltak, er det behov for vesentleg kvalitetsbetring på dette området.

Ressursar og prioriteringsbehov:
Samanlikna med fleire av dei verksemdene vi samanliknar oss med, er kommunikasjonsavdelinga vår lita. Det er eit ønske at det framleis skal vera slik – ref. ABE-reforma mv. Men med knappe ressursar blir tydelege prioriteringar desto viktigare. Slike prioriteringar må vera forankra i verksemda gjennom kommunikasjonsstrategien. I dag består avdelinga av omkring 18 årsverk. Ettersom dette er ei fellesteneste, opplever vi i dag at alle kategoriar av tilsette, uavhengig av nivå, vender seg direkte til avdelinga med forventningar om bistand til ulike kommunikasjons- og profileringsaktivitetar. Det har skapt ein situasjon der fagressursane i avdelinga ikkje blir utnytta effektivt nok. Seksjonen som arbeider med media, forskingsformidling mv. består av tre til fire medarbeidarar. Desse har høg kompetanse, og har vist at dei evnar å skape positiv merksemd om USN i nasjonale media. Dei nyttar i dag periodevis mykje tid på å dekkje interne hendingar som får svært få lesarar. Samstundes blir det av og til uttrykt frustrasjon frå fakulteta rundt avdelinga si manglande evne til å «stille opp» der det er behov. I kommunikasjonsstrategien går det fram at ekstern nyheitsformidling bør få prioritet.

Internkommunikasjon:
På fleire område kjempar ulike institutt om dei same studentane. Vi har fleire døme på at det parallelt vert sett i gang lokale rekrutteringstiltak som konkurrerer med kvarandre. Dette er lite effektiv ressursbruk og medverkar korkje til gode resultat eller til samarbeid og godt arbeidsmiljø. Det er derfor viktig at prinsippa i kommunikasjonsstrategien gjeld for heile verksemda.

Det siste og kanskje mest alvorlege problemet at dei organisatoriske linene ikkje fungerer godt nok. Fleire av institutta er store og har opp mot 140 tilsette fordelte på fleire studiestader. Det er svært krevjande for instituttleiinga å halde kontakten med sine tilsette, og det blir rapportert frå delar av verksemda om manglande informasjon, ei oppleving av å vera fråkopla mv. Medvitet om desse spørsmåla er høy blant leiarar på ulike nivå, og det er sett inn tiltak som skal motverke dette, men internkommunikasjonen er framleis ei utfordring som det må arbeidast systematisk med. Når den interne kommunikasjonen i dag ikkje fungerer godt nok, inneber dette både at strategisk leiing ikkje får tilstrekkeleg kjennskap til viktige perspektiv og røynsler frå fagmiljøa, og at fagmiljøa manglar kjennskap til tilsvarande perspektiv og premissar frå strategisk nivå. Dette får konsekvensar både for arbeidsmiljø, kultur, dynamikk/utvikling og resultatoppnåing.

Prosess:
Det er kommunikasjonsavdelinga som har utarbeidd utkast og fasilitert prosessen. Første utkast til kommunikasjonsstrategi blei sendt på høyring i fakulteta i april 2018 og på grunnlag av innspela blei dokumentet vesentleg omarbeidd. Det nye dokumentet blei sendt på høyring til alle delar av organisasjonen i desember. På grunnlag av innspel og kommentarar er det gjort nye justeringar, og strategien vert nå lagd fram for styret til behandling.

Både når det gjeld prosess og format er tilrådingane frå Kommunikasjonsforeininga lagde til grunn med ein del justeringar og forenklingar for å tilpasse formatet til verksemdsstyringa elles.

Saksdokument:

1. USN kommunikasjonsstrategi 2019 - 2022

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Kommunikasjonsstrategi 2019 - 2022

Kommunikasjonsstrategi 2019 - 2022

Universitetet i Sørøst-Norge skal være internasjonalt konkurransedyktig og regionalt forankret. Den faglige profilen skal være preget av nært samarbeid med arbeidslivet.

USN har hatt en sterk og positiv utvikling de senere årene. USN sin kommunikasjonsstrategi skal ta dette arbeidet videre både gjennom å videreutvikle kvalitet i interne faglige og administrative prosesser og styrke USN sin eksterne synlighet og attraktivitet. Strategien skal definere mål og tiltak og på den måten gi retning på alt kommunikasjonsarbeid i USN.

Prinsipper og premisser for kommunikasjon i USN

1. Alle lokale kommunikasjonstiltak skal forholde seg til de overordnede mål for kommunikasjonsvirksomheten i USN – slik at lokale hensyn ikke svekker de institusjonelle.
2. Det er USN som virksomhet, de ulike studiestedene, studietilbud og forskning som skal profileres – ikke organisatoriske enheter. USN-handelshøyskolen er unntatt dette.
3. Ansatte og studenter er viktige aktører/ambassadører i profileringen av USN. Kommunikasjonsstrategien må legge dette til grunn.
4. Arbeidslivets erfaringer med våre kandidater, og samarbeid med våre fagmiljø er et viktig element i profilerings/rennoméarbeidet.
5. Det er rektor eller den han/hun bemyndiger som uttaler seg på vegne av USN.
6. Dekanene uttaler seg på vegne av egne fakultet.
7. Alle ansatte har ansvar for kommunikasjon og informasjon innenfor sine saks- og ansvarsområder.

8. USN sine kommunikasjonsaktiviteter skal hvile på verdiene «demokrati», «åpenhet» og «medvirkning» - ref. den statlige kommunikasjonspolitikken.

Overordnet kommunikasjonsmål:

USN skal være kjent som et attraktivt og velrennomert universitet med sterkt fokus på regional forankring, internasjonalt samarbeid og bærekraft.

USN skal ta posisjonen som det mest arbeidslivsnære universitetet i sektoren.

Mål 1: USN, studiesteder, studietilbud, forskning og faglige profil skal være godt kjent i definerte målgrupper og blant interessenter regionalt og nasjonalt.

Tiltak:

- USN skal øke omfanget av fagansattes formidlingsaktiviteter gjennom styrket opplæring og tilrettelegging.
- USN skal prioritere digitalt kampanjearbeid ved bruk av sosiale medier, innholdsmarkedsføring og søkermotoroptimalisering.
- Kommunikasjonsavdelingen skal prioritere å skape interesse for «USN-saker» hos eksterne regionale og nasjonale nyhetsmedier fremfor å dekke interne begivenheter.

Mål 2: USN-ansatte skal ha god kjennskap til virksomhetens situasjon og strategi og dermed ha gode forutsetninger for å drive medvirkning samt bidra med løsninger på institusjonelle utfordringer.

Tiltak:

- USN skal styrke kommunikasjonen gjennom de organisatoriske linjene.
- Ledere og tillitsvalgte skal tilbys opplæring i endringsledelse og kommunikasjon
- Tillitsvalgte skal som hovedregel inviteres i virksomhetens strategisamlinger.
- Allmøter eller campusbesøk fra rektorat bør benyttes i større grad i særlig viktige saker.

Mål 3: Alle ansatte, studenter og eksterne skal sikres god og lett tilgjengelig informasjon. Kommunikasjonen skal alltid være tilpasset de USN kommuniserer med.

Tiltak:

- Det skal være høyt fokus på bedrede intranettløsninger og web gjennom etablerte møteplasser med brukerne.
- Det skal utvikles personifiserte intranettløsninger for ansatte og studenter der det er hensiktsmessig.
- Det skal brukes film, infografikk og animasjoner i stedet for teksttunge dokumenter der det er hensiktsmessig for å kommunisere med målgruppene våre.
- Det skal utredes muligheten for bruk av chatbot for ansatte, studenter og studiesøkere
- Prosjektet som skal sikre orden i virksomhetens styrende dokumenter ferdigstilles og løsninger implementeres.
- Igangsette og ferdigstille prosjekt der virksomhetens helhetlige system for virksomhetsstyringen beskrives og tilgjengeliggjøres.
- «Chat» tas i bruk i tillegg til telefon og epost.

- Responsgaranti utredes for hele virksomheten.

Mål 4: USN skal være kjennetegnet av sterke fellesskap og samarbeid på tvers av organisatoriske og geografiske skillelinjer.

- Internkommunikasjonen i virksomheten skal styrkes gjennom digitale løsninger. Det etableres et prosjekt som skal utrede muligheten for mer effektiv bruk av kommunikasjonsplattformer basert på sosiale medier.
- Arbeidsmiljø, samhold og stolthet skal styrkes gjennom å løfte frem studenter og ansatte som har bidratt særskilt til gode faglige prestasjoner, godt arbeidsmiljø eller på annet vis bidratt til fellesskapet.
- Det skal legges til rette for aktiv meningsbrytning gjennom etablering av kommentarfelt, deleierskap/styrking av Khrono og etablering av intern debattside.

Det er rektor som har overordnet ansvar for kommunikasjonsstrategien. Det er kommunikasjons- og markedsdirektør som er faglig og forvaltningsmessig ansvarlig for utvikling og implementering.

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	18.01.2019
Saksbehandler:	Morten Østby
Saksnummer:	17/00192-5
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Utvikling av simuleringssenter for fakultet for Helse- og sosialvitenskap ved campus Vestfold

Saken i korte trekk

Dagens øvingsavdelingen for Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HS) er trang, lite hensiktsmessig og framstår som umoderne. HS og deres studenter har derfor et sterkt ønske om å utvide og oppgradere eksisterende lokaler samt investere i nytt utstyr. Forprosjekt for utvidelse er ferdig og valgt løsning er at simuleringssenteret utvides til å inkludere deler av B-fløya på andre siden av Ragata. Totalt vil SIM-senteret i Vestfold bli ca. 750 kvadratmeter og få nye simuleringsrom.

Statsbyggs har estimert årlige leiekostnader ved en ut- og ombygging til 3,7 mill. kroner med 10 års nedbetalingstid. En usikkerhetsberegning viser at det er 80 % sannsynlighet for at kostnadene vil ligge mellom 2,9 og 4,6 mill. kroner pr år.

Plan for videre fremdrift er at Statsbygg i samarbeid med USN gjennomfører detalj-prosjektering fram mot påske. Etter påske kjører Statsbygg en konkurranse om byggeoppdraget. Når entreprenør er valgt, vil USN bli forelagt endelig leieavtale.

Gitt at USN beslutter gjennomføring, vil Statsbygg kontrahere entreprenør i juni. Forhåpentligvis vil store deler av rivearbeidet kunne skje i sommeren 2019 og byggearbeidene ut på ettersommeren slik at nytt rehabilitert SIM-senter kan overleveres til USN i mars 2020.

Forslag til vedtak

Styret g*ir rektor fullmakt til å framforhandle endelig husleiekontrakt for renovert og utvidet simuleringssenter for fakultet for Helse- og sosialvitenskap ved campus Vestfold innenfor de rammer som framgår i saksframlegget*

Saksopplysninger

Styret hadde utviklingen av bl.a campus Vestfold som sak på styremøte 18.10.2018 og gjorde da følgende vedtak: *Campus Vestfold SIM-senter for Fakultet for Helse og Sosialvitenskap – Styret slutter seg til behovet for et utvidelse av øvingsarealet og utvikling av SIM-senter. Forslag til tilleggsavtale til eksisterende husleiekontrakt skal legges fram for styret for godkjenning. Nødvendig vitenskapelig*

utstyr knyttet til arealet fremmes av Fakultet for Helse og Sosialvitenskap og innarbeides budsjettprosessen for 2020.

Dagens øvingsavdelingen for Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HS) er trang, lite hensiktsmessig og framstår som umoderne. Hovedproblemet er manglende arealer for simulering for etter-, videre- og masterutdanningene i Vestfold. HS og deres studenter har et sterkt ønske om å utvide og oppgradere eksisterende lokaler på ca. 365 m2 brutto som i hovedsak inneholder sengeposter.

En arbeidsgruppe med medlemmer fra HS og infrastrukturavdelingen utarbeidet sommeren 2018 et skisseprosjekt med innleid arkitekt og brannrådgiver med 2 alternativer for utvidelse av simuleringssenteret. I møte i september gikk dekan på HS og direktør for infrastrukturavdelingen samstemmig inn den mest omfattende løsningen.

Før jul arbeidet et forprosjekt i Statsbygg regi videre med den valgte skissen og nå foreligger en mer gjennomarbeidet løsning, se illustrasjonen under.

Ønsket løsning er å utvide simuleringssenteret til å inkludere deler av B-fløya på andre siden av Ragata. Tanken er vende inngangene til de to delene av simuleringssenteret ut mot Ragata slik at Ragata binder de to delene sammen og kan benyttes som vrimleareal for studentene.

Dagens øvingsavdeling utvides med et utbygg på 70 kvadratmeter for å få like mye plass rundt sengepostene som det er i simuleringssentrene i Drammen og Porsgrunn. De eksisterende lokaler må totalrenoveres og oppgraderes til dagens standard og vil fortsatt romme simuleringsaktiviteten for bachelor i sykepleie. De avanserte simuleringene som følger av utdanningene til jordmor, intensiv-, anestesi og operasjonssykepleier legges til 3 simuleringsrom i fløy B. I tillegg vil andre studieprogram ha tilgang til lokalene. Arealet som må bygges om her er på ca. 310 kvadratmeter brutto og inneholder i dag hovedsakelig kontorer. Totalt vil et utvidet SIM-senteret i Vestfold bli ca. 750 kvadratmeter brutto.

Utvidelsen medfører at eksisterende kontorer og hustrykkeriet i B-fløya må flyttes til andre deler av bygget. Dette arbeidet er allerede i gang. Studentdemokratiet og studentsamfunnet i Vestfold flytter over i idrettsbygget og noe som gir plass for en større kontorkabal som frigjør arealet i fløy B.

Tegninger av SIM-senteret med møbleringsplan er vist under.

HS har i dag garderober i tilfluktsrommet som bør oppgraderes, spesielt med tanke på at mannlige studenter ikke har et eget omkledningsrom. Dette arbeidet gjøres som en ordinær ombygging innenfor infrastrukturavdelingens budsjett.

På sikt bør USN i samarbeid med Statsbygg gjennomgå brannplanene i alle glassgatene for å sikre at røykluker etc. er dimensjonert slik at USN kan utvikle disse områdene til å bli enda bedre møteplasser og sosiale soner for studenter og ansatte.

Forprosjektet har vist at forutsetningene for økonomivurderingene i styresaken i oktober 18, som var meget usikre, ikke har holdt. Det er ikke uventet fra skisseprosjekt til forprosjekt. Statsbygg har på basis av forprosjektet utarbeidet følgende estimert prosjektkostnad:
P10: 27,3 mill. kroner P50: 33,7 mill. kroner P90: 40,3 mill. kroner

Å angi kostnader etter forprosjektfasen innebærer at man må ta hensyn til usikkerhet. Statsbygg vurderer det slik at det er 10 % sannsynlighet for at kostnadene blir lavere enn eller lik 27,3 mill. kroner (P10) og 10 % sannsynlighet for at kostnadene blir høyere enn eller lik 40,3 mill. kroner (P90). Med andre ord er det 80 % sannsynlighet for at kostnadene blir mellom 27,3 mill. kroner og 40,3 mill. kroner.

Hovedgrunnene til økningen er: usikre grunnforhold for nybygget, mer omfattende riving og gjenoppbygging enn forventet og at dagens pusteluftanlegg må erstattes i sin helhet

I forbindelse med prosjektet skal to ventilasjonsaggregater og ett varmeanlegg skiftes ut. Ut fra en levetidsbetraktning er anleggene modne for utskifting og Statsbygg har vurdert at dette er deres kostnad som eier. Prosjektkostnaden for disse tiltakene er estimert til 4,8 mill. kroner. USNs andel av investeringene reduseres følgelig med 4,8 mill. kroner. På basis av dette er Statsbyggs estimater for husleie basert på 10 års leietid:
P10: 2,910 mill. kroner P50: 3,736 mill. kroner P90: 4,588 mill. kroner
Det er med andre ord 80 % sannsynlighet for at USN tilleggsavtale for Sim-senteret vil ligge mellom 2,9 og 4,6 mill. kroner.

Kostnadene ved SIM-senteret er i utgangspunktet tenkt dekket som et husleieberegnet kurrantprosjekt. Kunnskapsdepartementet har i notat av 28.11.2018 utlyst midler til oppgradering og tilpasning av forsknings- og utdanningsareal, som også legger til rette for nye former for læring og samarbeid. USN vil søke om midler til å dekke 50 % av kostnadene til det nye SIM-senteret inkludert nytt og oppgradert vitesnskapelig utstyr som vil legge til rette for økt funksjonalitet og kvalitet i forskning og høyere utdanning, som er ett av hovedkriteriene for tildeling. Får USN tildelt midler gjennom en slik søknad, vil USN dekke sin 50 % andel av investeringene direkte på sitt driftsbudsjett.

Plan for videre fremdrift er at Statsbygg i samarbeid med USN gjennomføre detaljprosjektering fram mot påske. Etter påske kjører Statsbygg en konkurranse om byggeoppdraget. Når entreprenør er valgt, vil USN få en endelig leieavtale til underskrift.

Gitt at USN beslutter gjennomføring, vil Statsbygg kontrahere entreprenør i juni. Forhåpentligvis vil store deler av rivearbeidet kunne skje i sommeren 2019 og byggearbeidene ut på ettersommeren slik at nytt SIM-senter kan overleveres til USN i mars 2020. Høstsemesteret 2019 vil bli utfordrende da SIM-senteret ligger midt i hovedbygget og arbeidet vil medføre støy og støvproblemer.

I løpet av våren må fakultet for Helse- og sosialvitenskap og infrastrukturavdelingen definere investeringsbehovene i utstyr til det nye SIM-senteret. Ansvaret for finansieringen av investeringene mellom HS og infrastrukturavdelingen er slik:

- Generelle møbler (stoler, bord, hyller og skap) samt monitorer og kameraer dekkes av infrastrukturavdelingen.
- Alt spesialutstyr til faglig bruk og utvikling inkludert spesialskap for dukker etc. dekkes av HS.

Vurdering

Behovet for et oppgradert SIM-senter for Fakultet for helse- og sosialvitenskap i Vestfold er stort og jeg slutter meg til vurderingene og anbefalingene i styresaken.

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	26.11.2018
Saksbehandler:	Marita Lien
Saksnummer:	18/10548-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge

Saken i korte trekk

Forslaget til nye *Interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge* tar utgangspunkt i retningslinjen ved tidligere HSN (vedtatt 22.04.16). Utkastet til ny, revidert retningslinje var høsten 2018 gjenstand for internrevisjon gjennomført av PWC. Utkastet ble vurdert som fullverdig og godt. Det ble imidlertid gitt noen innspill til ytterligere forbedring som er fulgt opp i herværende fremlagte forslag. Internrevisjonsrapporten med tilhørende handlingsplan ble i sin helhet lagt frem for styret på styremøtet 13.12.18.

Forslag til vedtak

Forslag til Interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge med veiledning, vedtas.

Saksopplysninger

1. **Generelt**

   Selv om forslaget til retningslinje i all hovedsak er basert på den tidligere retningslinjen er det foretatt noen endringer og tilpasninger. Det er blant annet utarbeidet en veiledning der det redegjøres nærmere for de hjemler og prinsipper som ligger bak bestemmelsene i retningslinjen. Hensikten bak dette er å forsøke skape en forståelse for nødvendigheten av et regelverk rundt de ansattes sidegjøremål og eierinteresser. Videre tar veiledningen sikte på å fungere som et verktøy for ledernes behandling av disse sakene. Det angis derfor generelle vurderingsmomenter, typetilfeller og eksempler på problemstillinger som kan oppstå. Veiledningen er omfattende. I den elektroniske utgaven legges det imidlertid opp til at man kan klikke seg fra den aktuelle bestemmelsen i retningslinjen og direkte til det tilhørende punktet i veiledningen.

   Det foreslås å gi retningslinjen ny tittel. Tidligere het retningslinjen «Interne retningslinjer for ansattes sidegjøremål ved Universitetet i Sørøst-Norge». Fremlagte forslag har tittelen «Interne retningslinjer for ansattes sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge». Eierinteresser var også omfattet av tidligere retningslinje. Ved å nevne eierinteresser i tittel og i egen definisjon legges det til grunn at dette utgjør en hensiktsmessig synliggjøring av at statsansattes adgang til å inneha eierinteresser også er underlagt begrensninger.

   Basert på tilbakemeldinger fra ansatte og ledere foreslås grep for å forenkle de ansattes

innmelding av sidegjøremål og eierinteresser. Videre foreslås å innta bestemmelser om personvern (GDPR) som gjør seg gjeldende ved behandlingen av opplysningene. I tråd med anbefalinger i internrevisjonsrapporten og praksis i sektoren for øvrig er det også foreslått bestemmelser om registrering og publisering av sidegjøremål og eierinteresser

For øvrig kan det nevnes at retningslinjen med veiledning er sendt på intern høring til ledergruppen ved dekanene, økonomidirektør og viserektor for forskning, innovasjon og internasjonalisering. Avsnitt som berører juridiske forhold på tilgrensede områder som offentlige anskaffelser, immaterialrett, personvern mv., er forelagt jurister mv. på de aktuelle avdelingene som arbeider med dette.

2. **Til punkt 3 Virkeområde**
   Tidligere fikk retningslinjen ikke anvendelse for ansatte med 20% stilling eller mindre. Dette berøres i internrevisjonsrapporten hvor det anbefales å foreta en avklaring for ansatte i stilling mellom 21% og 50%.

   Det vurderes som hensiktsmessig at samtlige ansatte omfattes av retningslinjen uavhengig av stillingsprosent. Bakgrunnen for en slik vurdering er primært at de problemstillinger som oppstår ved ansattes sidegjøremål som regel vil gjøre seg gjeldende uavhengig av stillingsprosent. For eksempel i forhold til habilitet eller anseelse; Så lenge vedkommende fremstår som en ansatt ved USN vil det være av underordnet betydning om vedkommende har en 20%, 70% eller 100% stilling.

   Det kan for øvrig nevnes at UiO, UiB og NTNU sine retningslinjer i utgangspunktet omfatter samtlige ansatte ved institusjonen, uavhengig av stillingsprosent.

3. **Til Punkt 5 Definisjon av «sidegjøremål» og «eierinteresser»**
   I forhold til begrepet «sidegjøremål» har flere betegnelser vært i bruk: ekstraarbeid, ekstraerverv, biarbeid, bierverv og bistilling. Uttrykket biarbeid har vært brukt om arbeid som utføres på fritiden, men språkbruken har ikke vært entydig. For å unngå misforståelser knyttet til tidligere ikke entydig språkbruk, brukes uttrykket «sidegjøremål». Med dette forstås arbeid utenfor den ordinære universitetsstillingen, enten dette finner sted i eller utenfor arbeidstiden. Dette er også i tråd med begrepsbruken i sektoren for øvrig.

4. **Til punkt 7 Plikt til å informere arbeidsgiver om sidegjøremål og eierinteresser**

   Til punkt 7.1 Hovedregel
   Tidligere retningslinje skilte mellom sidegjøremål der den ansatte kun hadde en meldeplikt og sidegjøremål der det måtte søkes godkjenning av arbeidsgiver. Det eksisterte to skjemaer for hhv. melding og søknad om godkjenning. På bakgrunn av tilbakemeldinger fra både ansatte og ledere om at retningslinjen på dette punkt var vanskelig å forstå, forslås å forenkle praksis med hensyn til hvordan sidegjøremål og eierinteresser skal underrettes til arbeidsgiver.

   Det nye forslaget legger på denne bakgrunn opp til at alle sidegjøremål og eierinteresser i utgangspunktet skal «meldes inn», altså en generell informasjonsplikt med de unntak retningslinjen angir. Rent faktisk innebærer imidlertid ikke dette noen endring, men på denne måten slipper den *ansatte selv* å identifisere hvorvidt det foreligger et sidegjøremål eller en eierinteresse som det må søkes godkjenning om, eller om melding er tilstrekkelig.

   Til punkt 7.2 Unntak for sidegjøremål
   Denne bestemmelsen er i hovedsak likelydende tilsvarende bestemmelse i tidligere retningslinje. Det foreslås imidlertid å presisere og tydeliggjøre at unntakene i enkelte tilfeller ikke får anvendelse, f.eks. dersom det totale omfanget i sum blir stort.

5. **Til punkt 8 Sidegjøremål som ikke er tillatt**

   Til punkt 8.1 Ansatte kan ikke inneha sidegjøremål som:

   I tidligere retningslinje var det angitt «prinsipper for sidegjøremål». Statens personalhåndbok punkt 10.13.1 har imidlertid listet opp åtte punkter der det angis hvilke sidegjøremål statsansatte ikke har anledning til å inneha. Disse er korresponderer i stor grad med de vurderingstemaer og kategorier som var utgangspunktet for de tidligere prinsippene. For å få en mest mulig ryddig, oversiktlig og tydelig retningslinje foreslås det i klartekst å fastslå hva som ikke er tillatt ved å gjengi Statens personalhåndbok punkt 10.13.1. I veiledningen vil det imidlertid gis generelle prinsipper for vurderingene, skisseres eksempler og grensetilfeller. Slik vil de tidligere prinsippene gjenfinnes i veiledningen.

   For ordens skyld opplyses om at utkastet til retningslinje som ble vurdert ved internrevisjonen høsten 2018 inneholdt prinsipper etter modell fra tidligere retningslinje. Dette er altså redigert i ettertid, men anses å ikke innebære noen realitetsendring i forhold til grenser for hvilke sidegjøremål og eierinteresser som kan tillates osv.

6. **Til punkt 9 Endringer og tidligere godkjente sidegjøremål/eierinteresser**
   Etter tilbakemelding i den interne høringsrunden forslås å innta bestemmelser om arbeidsgivers adgang til å trekke tilbake tillatte sidegjøremål og eierinteresser dersom de faktiske forholdene, lovgivningen eller annet regelverk endrer seg på en slik måte at forholdet er i strid med regelverket. Videre foreslås å tydelig fastslå at det er den ansatte som har ansvaret for å melde inn eventuelle endringer i faktiske forhold i tilknytning til et allerede godkjent sidegjøremål eller eierinteresse.

7. **Til punkt 10 Saksbehandling**
   Bestemmelsene om saksbehandling tilsvarer i hovedsak tilsvarende bestemmelser i tidligere retningslinje. Siden det ikke lenger skilles mellom sidegjøremål/eierinteresser som skal meldes og godkjennes, så foreslås å innføre en praksis der samtlige som har meldt inn et sidegjøremål/eierinteresse skal motta en tilbakemelding innen én måned.

   I veiledningen understrekes viktigheten av at det i tilbakemeldingen til den ansatte redegjøres for det faktiske grunnlaget for en eventuell tillatelse. Dette har sammenheng med arbeidsgivers behov for notoritet mht. hva det er gitt tillatelse til, men det vil også utgjøre et godt og praktisk utgangspunkt for den ansattes plikt til å melde inn endringer i allerede godkjente sidegjøremål og eierinteresser, jf. retningslinjen punkt 9. Det har også betydning for arbeidsgivers adgang til å trekke tilbake sidegjøremål/eierinteresser i punkt 9.

   For øvrig tas det sikte på å få på plass en elektronisk innmeldingsløsning i løpet av første halvår 2019. Meldingene vil da gå direkte inn i saksbehandlingssystemet P360 og fordeles til vedkommende ansvarlige leder. Ut fra den elektroniske løsningen vil det også genereres lister over samtlige ansattes sidegjøremål/eierinteresser. Se mer om dette i punkt 8.

8. **Til punkt 12 Registrering, behandling og fjerning av opplysninger**
   Registreringsordning vil være et kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-2 og personopplysningsloven vil gjelde for behandling av disse opplysningene. I tråd med GDPR-regelverket foreslås det å angi hjemmel for behandling opplysningene, redegjøre for hva som skjer med de opplysningene de ansatte overleverer til arbeidsgiver, hvilke rettigheter de har i forhold til sletting osv.

9. **Til punkt 13 Publisering**
   Fra internrevisjonsrapporten av 26.09.18 hitsettes:

   «En vesentlig del av hensikten med å etablere ny ordning for sidegjøremål er å skape åpenhet og

tillit til at USN håndterer ansattes sidegjøremål slik at disse ikke skaper situasjoner der ansattes interesser kommer i konflikt med ansattes plikter og lojalitet til USN. Ønske om åpenhet og tillit til USN vil trolig best oppnås med at noe informasjon offentliggjøres. Tilsvarende, ved ikke å offentliggjøre informasjon om sidegjøremål vil det for noen skape mer interesse, fordi det gis et inntrykk av at man holder tilbake informasjon. Offentliggjøring av noe informasjon er i tråd med praksis i sektoren. Det bør samtidig vurderes å innføre en praksis der den ansatte kan søke om at informasjonen om deres sidegjøremål blir unntatt offentlighet.»

[…]

«USN bør vurdere å legge grunnleggende informasjon om de ansattes sidegjøremål offentlig tilgjengelig for å skape åpenhet og tillit til at USN håndterer de ansattes sidegjøremål på en god måte. Ordningen legger ikke opp til det nå, men det vil være i tråd med god praksis i sektoren.»

Riksrevisjonen har også et stadig økende fokus på dette, jf. bla. Dokument 3-10 (2016-2017) *Riksrevisjonens undersøkelse av arkivering og åpenhet i statlig forvaltning.*

På denne bakgrunn foreslås å innta bestemmelser om offentliggjøring av sidegjøremål og eierinteresser.

Vurdering

Rektor stiller seg bak forslaget *til interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge* med veiledning.

Vedlegg:

1. Utkast til *Interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge*
2. Utkast til *Veiledning til interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst- Norge*
3. *Oversikt over hjemmelsgrunnlagene bak Interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge*

Petter Aasen
Rektor

Interne retningslinjer for ansattes sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge

1. Formål

Formålet med retningslinjene er å klargjøre rammene for adgangen de ansatte har til å påta seg sidegjøremål og å inneha eierinteresser.

Formålet bak retningslinjenes prinsipper er å verne om Universitetet i Sørøst-Norge (USN) sitt omdømme og de ansattes tillit og integritet ved at det legges opp til åpenhet om mulige interessekonflikter og håndtering av disse.
Se veiledning

2. Hjemmelsgrunnlag

Retningslinjene er utarbeidet med grunnlag i statsansatteloven, forvaltningsloven, den ulovfestede lojalitetsplikten i ansettelsesforhold, arbeidsmiljøloven § 9-1 *Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten*, universitets- og høyskoleloven § 1-5 *Faglig frihet og ansvar*, Hovedtariffavtalen i staten punkt 1.1.4 *Ekstraerverv*, Statens personalhåndbok punkt 10.13 *Ekstraerverv mv.* og Etiske retningslinjer for statstjenesten.
Se veiledning

3. Virkeområde

Retningslinjene skal benyttes av alle enheter ved USN og omfatter alle faste og midlertidige ansatte ved institusjonen, herunder ansatte i eksternt finansierte stillinger.
Se veiledning

4. Ansvar

USN har ansvar for å gjøre retningslinjene kjent og tilgjengelig for de ansatte.

Personal- og organisasjonsdirektøren er ansvarlig for retningslinjen.

Nærmeste overordnede med personalansvar (nivå 1-3) har som en del av arbeidsgivers styringsrett et saksbehandlingsansvar, herunder et ansvar med hensyn til oppfølgning av retningslinjene for sine ansattes sidegjøremål og eierinteresser.

Den enkelte ansatte har ansvar for å gjøre seg kjent med og følge retningslinjene for sidegjøremål og eierinteresser.

5. Definisjon av «sidegjøremål» og «eierinteresser»

Med «sidegjøremål» forstås arbeid som utføres og verv som innehas i tillegg til den ordinære stillingen ved USN, uansett om det er lønnet eller ikke. Som sidegjøremål anses også arbeid og verv som utføres gjennom et foretak eller selskap som helt eller delvis eies av den ansatte.

Sidegjøremål omfatter ikke merarbeid eller overtid i stillingen ved USN.

Med «eierinteresser» menes at den ansatte direkte eller indirekte eier virksomheter, andeler i virksomheter, verdipapirer eller andre formuesgoder.
Se veiledning.

6. Utgangspunkt og begrensninger

6.1 Utgangspunkt

Ansatte har rett til å utføre sidegjøremål og å inneha eierinteresser.

Sidegjøremål er positivt. Dette gjelder både faglig samarbeid innenfor universitets- og høgskolesektoren og kontakt med næringslivet og samfunnet for øvrig.
Se veiledning

6.2 Begrensninger

Et ansettelsesforhold ved USN innebærer begrensninger i forhold til blant annet:

a) **Omfanget** av sidegjøremål en ansatt kan påta seg.
b) Aktivitet som **konkurrerer** med USN.
c) Aktivitet som skader **tilliten** til USN (omdømme).
Se veiledning

Utgangspunktet sammenholdt med begrensningene i kraft av ansettelsesforholdet utleder følgende hovedregel (7.1), unntak (7.2 og 7.3) og forbud (8.1 og 8.2):

7. Plikt til å informere arbeidsgiver om sidegjøremål og eierinteresser

7.1 Hovedregel

Ansatte ved USN har, med de unntak som følger av punkt 7.2 og 7.3, plikt til å informere om sine sidegjøremål og eierinteresser.
Se veiledning.

Dersom en ansatt ikke har meldt inn sidegjøremål eller eierinteresser, legger USN til grunn at den ansatte ikke har sidegjøremål eller eierinteresser som skal meldes i henhold til USNs interne retningslinjer.

7.2 Unntak for sidegjøremål

Meldeplikten etter punkt 7.1 gjelder ikke for sidegjøremål som utvilsomt ikke kommer i strid med den ansattes plikter og lojalitet overfor USN, blant annet:
Se veiledning

a) Deltakelse i eksterne bedømmelseskomiteer.
b) Ekstern sensorvirksomhet.
c) Refereeoppdrag for fagtidsskrifter.
d) Enkeltstående mindre ressurskrevende undervisningsoppdrag ved annen institusjon.

e) Enkeltstående faglige foredrag, eller lignende virksomhet i begrenset omfang, som ledd i universitetets samfunnsansvar og formidlingsplikt til samfunnet.
f) Opplysningsvirksomhet som fagekspert gjennom deltakelse i media e.l.
g) Verv i borettslag, idrettslag o.l.
h) Verv av mindre omfang og sporadisk innsats for allmennyttige institusjoner.

For at unntak etter punkt 7.2 (a-h) skal komme til anvendelse, forutsettes at sidegjøremålenes totale omfang ikke er av en slik størrelse at det går på bekostning av arbeidet i stillingen ved USN.

Unntaket i bokstav d) og e) for enkeltstående oppdrag omfatter ikke gjentatte oppdrag for samme oppdragsgiver/arbeidsgiver/mellommann.

Unntaket for bokstav f) omfatter ikke fast virksomhet over lengre tid.

Verv som kan medføre at det avdekkes opplysninger om den ansattes etniske opprinnelse, politiske oppfatning, religion, overbevisning eller fagforeningsmedlemskap er unntatt meldeplikt. Tilsvarende gjelder verv som kan avdekke opplysninger om den ansattes helse, seksuelle forhold eller seksuelle orientering. Det eksisterer imidlertid en generell underretningsplikt om sidegjøremålets antatte omfang.
Se veiledning

7.3 Unntak for eierinteresser

Meldeplikten for eierinteresser etter punkt 7.1 gjelder ikke for eierinteresser som utvilsomt ikke har betydning for USNs virksomhet.
Se veiledning.

8. Sidegjøremål og eierinteresser som ikke er tillatt[1]

Se veiledning

8.1 Ansatte kan ikke inneha sidegjøremål som:

a) er direkte forbudt for den ansatte i henhold til lov eller forskrift.
b) er direkte satt forbud mot i reglement, tariffavtale eller annen avtale. *Se veiledning*
c) hemmer eller sinker det ordinære arbeidet, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.[2] *Se veiledning*
d) innebærer at den ansatte driver med eller medvirker til illojal konkurranse med USN. *Se veiledning*
e) gjør at den ansatte kan bli inhabil ved behandling av sine saker i mer enn sporadiske tilfelle. *Se veiledning*
f) innebærer at den ansatte lett kan komme i lojalitetskonflikt i forhold til stillingen ved USN. *Se veiledning*
g) innebærer at den ansatte benytter virksomhetsinformasjon på en illojal måte. *Se veiledning.*
h) skader stillingens eller USNs anseelse. *Se veiledning*

[1] SPH 10.13.1
[2] HTA punkt 1.1.4, SPH punkt 7.1.1.1.4, SPH punkt 7.2.1.1.4

På bakgrunn av mangfoldet ved USNs virksomhet kan det ikke utelukkes at forhold som ikke omfattes av det ovenstående (a-h) likevel kan bli å anse som utillatelige. Det tas hensyn til særlige forhold som finnes på det enkelte tjenestested.

8.2 Ansatte kan ikke inneha eierinteresser som:

a) innebærer at den ansatte kommer i en posisjon som beskrevet i overfor i punkt 8.1.
b) går ut på at den ansatte eier eller handler med finansielle instrumenter der dette er uforenlig med den statlige arbeidsgivers legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen. [3]
Se veiledning

9. Endringer i regelverk og tidligere godkjente sidegjøremål/eierinteresser

Det er den ansatte som har ansvaret for å melde inn endringer i de faktiske forhold i et godkjent sidegjøremål og/eller eierinteresse. *Se veiledning.*

En tidligere gitt tillatelse til sidegjøremål eller eierinteresse kan trekkes tilbake dersom de faktiske forholdene, lovgivningen eller retningslinjer fra andre organer endrer seg på en slik måte at sidegjøremålet og/eller eierinteressen er i strid med regelverket.

10. Saksbehandling

10.1 Hvor sidegjøremål og eierinteresser skal meldes

Sidegjøremålet skal meldes gjennom den *elektroniske registreringsløsningen*.

10.2 Frist for melding om sidegjøremål og eierinteresser

Ansatte plikter å melde inn sidegjøremål eller eierinteresser så snart som mulig. Den ansatte skal ikke starte opp med sidegjøremålet eller involveres i eierinteresser før tilbakemelding fra behandlingsansvarlig er mottatt, med mindre annet er avtalt med vedkommende behandlingsansvarlig.

10.3 Krav til behandling av meldingen

Nærmeste leder med personalansvar (nivå 1-3) skal snarest mulig behandle meldingen. Meldinger vurderes og avgjøres med grunnlag i de prinsipper som fremgår av retningslinjen og veiledningen. Underretning om sidegjøremålet eller eierinteressen godkjennes eller ikke, herunder eventuelle vilkår for tillatelse, skal sendes den ansatte skriftlig senest innen én måned etter mottatt melding.
Se veiledning.

Eventuelt avslag på søknad om godkjenning av sidegjøremål må begrunnes.

10.4 Klage

Et avslag på godkjenning av sidegjøremål kan påklages til personal- og organisasjonsdirektør som i samråd med rektor har endelig beslutningsmyndighet i saken.

[3] Etiske retningslinjer i staten

11. Sanksjoner ved brudd på regler om sidegjøremål

Brudd på retningslinjene kan medføre personalmessige konsekvenser etter statsansatteloven og andre reaksjoner etter reglene for mislighold av ansettelsesforholdet. *Se veiledning*

12. Registrering, behandling og fjerning av opplysninger

a) Alle innmeldte sidegjøremål og eierinteresser vil bli registrert i en egen oversikt over sidegjøremål ved USN.
b) Den ansatte kan kreve retting av feilaktige opplysninger om seg selv.
c) Ved spørsmål om personvern knyttet til behandlingen kan den ansatte ta kontakt med personal- og organisasjonsavdelingen og/eller personvernombudet.
d) Dersom den ansatte mener at behandlingen krenker personvernet kan vedkommende klage til Datatilsynet.
Se veiledning

13. Publisering

Registrerte sidegjøremål og eierinteresser vil bli offentliggjort med de opplysninger som gis ved den elektroniske innmeldingen, med mindre USN etter anmodning fra den ansatte finner at det foreligger grunnlag for unntatt offentliggjøring av samtlige eller enkelte opplysninger knyttet til sidegjøremålet eller eierinteressene.

USN vil av eget tiltak fjerne sidegjøremål fra publisering når den ansatte avvikler sitt ansettelsesforhold ved universitetet. Den ansatte kan anmode universitetet om at sidegjøremålet eller eierinteresser som er opphørt blir unntatt fra publisering.
Se veiledning

Veiledning til interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge

1. **Til punkt 1 Formål**
   Med «retningslinjenes prinsipper» menes retningslinjen og veiledningen til denne.

2. **Til punkt 2 Hjemmelsgrunnlag**
   Se vedlegg 1.

   Det er viktig å være oppmerksom på at de ansattes adgang til å ha sidegjøremål og eierinteresser ikke er uttømmende regulert i retningslinjen med vedlegg. Hjemmelsgrunnlagene og øvrig regelverk er selvstendige grunnlag for den ansattes adgang til å påta seg slike oppgaver.

   I vurderingene av hvorvidt sidegjøremål og eierinteresser kan eller skal tillates eller ikke, kan det oppstå problemstillinger på tilstøtende områder. For eksempel:

   - Forskningsetiske problemstillinger (https://min.usn.no/soknadsarbeid/forskningsetikk-article215710-32561.html).

   - Spørsmål om rettigheter til nye frembringelser; en bok, en oppfinnelse, en forelesning, et kunstverk, ny musikk osv. (IPR). (https://min.usn.no/getfile.php/13442446-1543312990/min.usn.no/Filer/Tjenester/Utdanning%20og%20studiekvalitet/Utvikling%2C%20kompetanseheving%20og%20oppl%C3%A6ring/Mediest%C3%B8tte%20og%20innholdsproduksjon/Vedtatt%20IPR-politikk.pdf).

   - Anvendelse av regelverk som gjør seg gjeldende ved offentlige anskaffelser (https://min.usn.no/ansatte/tjenester/okonomi/innkjop/).

   - Spørsmål som omfattes av sentralt og internt fastsatte regler som gjør seg gjeldende ved virksomhet som helt eller delvis er finansiert gjennom eksterne samarbeidspartnere, såkalt BOA-virksomhet (https://min.usn.no/startside-ansatte/tjenester/forskning-innovasjon-og-internasjonalisering/prosjektstotte-forskning/interne-retningslinjer-for-bidrags-og-oppdragsfinansiert-aktivitet-article210750-15571.html).

   Dette er vurderinger som i utgangspunktet skal foretas uavhengig av vurderingen ift. sidegjøremål og eierinteresser. På den annen side må alle aspekter av sakene vurderes. Ta kontakt med personal- og organisasjonsavdelingen for bistand.

3. **Til punkt 3 *Virkeområde***
   Ad eksternfinansierte stillinger, se Rundskriv F-035-2 punkt 2.3 bokstav c. (https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-f-035-02/id109184/)

4. **Til punkt 4 *Ansvar***

5. **Til punkt 5 *Definisjon av «sidegjøremål» og «eierinteresse»***
   Bestemmelsen definerer begrepet «sidegjøremål» og «eierinteresse» og angir dermed også anvendelsesområdet for retningslinjene.

I forhold til «sidegjøremål» har flere begrepsbetegnelser vært i bruk: ekstraarbeid, ekstraerverv, biarbeid, bierverv og bistilling. Uttrykket biarbeid har vært brukt om arbeid som utføres på fritiden, men språkbruken har ikke vært entydig. For å unngå misforståelser knyttet til tidligere ikke entydig språkbruk, brukes uttrykket «sidegjøremål». Med dette forstås arbeid utenfor den ordinære universitetsstillingen, hva enten dette finner sted i eller utenfor arbeidstiden.[1] Dersom det er behov for å presisere om det dreier seg om sidegjøremål utført på fritid eller innenfor normal arbeidstid, vil det bli uttrykkelig angitt.

Se mer om registreringsordning for statsansattes økonomiske interesser (https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing--forslag-til-veiledende-retningslinjer-for-registreringsordning-for-statsansattes-okonomiske-interesser-mv/id2580381/?expand=horingsnotater)

Det avgrenses mot aktivitet som regnes til privatlivet. De fleste tilfeller av dette vil falle inn under «sidegjøremål som utvilsomt ikke kommer i strid med den ansattes plikter og lojalitet overfor USN», jf. punkt 7.2 (særlig g-h) og «eierinteresser som utvilsomt ikke har betydning for USNs virksomhet», jf. punkt 7.3.

6. Til Punkt 6 Utgangspunkt og begrensninger

6.1. Utgangspunktet[2]:

I utgangspunktet kan arbeidsgivers styringsrett kun gjøres gjeldende i arbeidstiden og arbeidstaker har i utgangspunktet full rådighet over sin fritid, også til å påta seg sidegjøremål og å inneha eierinteresser.

Sidegjøremål kan være positivt i flere henseende:

Profilering og legitimering av universitetet/fakultetet.
Deltakelse i utadrettet virksomhet bidrar til å profilere universitetet/fakultetet og dets virksomhet for offentligheten, og kan dermed bidra til offentlighetens forståelse for institusjonen og dens virksomhet.

Rasjonell og effektiv utnyttelse av utstyr.
Kostbart laboratorieutstyr kan ofte utnyttes rasjonelt og effektivt, også for oppgaver som går ut over institusjonens ordinære forsknings- og undervisningsvirksomhet.

Den enkeltes og virksomhetens utvikling
Sidegjøremål kan bidra til faglig utvikling, praktisk erfaring og innsikt av verdi for innovasjonsevne og evne til å gjøre universitetets forskning og undervisning relevant for samfunnets behov. Videre gir det mulighet for å gi og motta impulser som styrker USNs autoritet og evne til å hevde seg i internasjonal konkurranse.

Incitament for personalet.
Å delta i virksomhet utenfor universitetet/fakultetet kan være faglig tilfredsstillende,

[1] Jf. Innstilling fra arbeidsgruppen for regulering av sidegjøremål (biarbeid) punkt 3.6 *Terminologi*, UiO (2006).
[2] Jf. Innstilling fra arbeidsgruppen for regulering av sidegjøremål (biarbeid), UiO (2006), og Underdal-utvalget (1999)

utviklende og kan spille en stor rolle som incitament til den enkelte ansatte både faglig og økonomisk. Visse sidegjøremål representerer også en faglig anerkjennelse. Muligheten for sidegjøremål har derfor en positiv effekt i forhold til å rekruttere og beholde personale.

6.2. Begrensninger

Som nevnt er utgangspunktet at arbeidsgivers styringsrett kun kan gjøres gjeldende i arbeidstiden og at arbeidstaker i utgangspunktet har full rådighet over sin fritid, også til å påta seg sidegjøremål og å inneha eierinteresser. Arbeidstaker har imidlertid en arbeidsplikt og en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren som også kan få betydning for vedkommende sin aktivitet på fritiden[3]. Lojalitetsplikten innebærer en plikt til å slutte opp om arbeidsgivers interesser, herunder å avstå fra å utføre handlinger til skade for arbeidsgivers interesser eller omdømme forøvrig.[4] Arbeidsplikten knytter seg til arbeidstakerens plikt til å stille sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon til avtalt tid og sted. Dette innebærer bla. at arbeidet på fritiden ikke må medføre en slik belastning på den ansattes arbeidskraft at det går ut over det ordinære arbeidet i stillingen ved universitetet.

Lojalitetsplikten og arbeidsplikten kan altså sette visse begrensninger til bla. **omfanget** av sidegjøremål en ansatt kan påta seg. Lojalitetsplikten setter også grenser i andre retninger, f.eks. aktivitet som **konkurrerer** med arbeidsgiverens og aktivitet som skader **tilliten** til arbeidsgiver.

7. Til punkt 7 Plikt til å informere arbeidsgiver om sidegjøremål og eierinteresser

7.1. Hovedregel

Utgangspunktet er at USN skal informeres om alle sidegjøremål og eierinteresser de ansatte måtte ha. Dette gjøres via den elektroniske innmeldingsløsningen. Også dersom deltakelsen er lovpålagt eller utgjør en rettighet for den ansatte må sidegjøremålet meldes inn[5].

7.2. Unntak for sidegjøremål

Sidegjøremål som utvilsomt ikke kommer i strid med den ansattes plikter og lojalitet overfor USN behøver imidlertid ikke å meldes inn. Punkt 7.2 inneholder en rekke eksempler på slike sidegjøremål. Listen er ikke uttømmende.

Man må imidlertid være oppmerksom på at sidegjøremål som i utgangspunktet er unntatt fra meldeplikt, i enkelte tilfeller likevel skal meldes. F.eks. er ekstern sensorvirksomhet unntatt meldeplikt. Men dersom denne virksomheten får et svært stort omfang kan det likevel være påkrevet å melde inn, jf. punkt 7.2 annet ledd.

Dersom arbeidstakeren får fri fra ordinært arbeid for å utføre foredrags- eller undervisningsoppdrag mot betaling, skal det foretas trekk i fleksitid, feriedager eller trekk i lønn slik at det ikke ytes ordinær lønn i tillegg til honoraret. Det bemerkes for øvrig at ansatte i forvaltningen har alminnelig informasjons- og veiledningsplikt. Pålagte informasjons- og veiledningsoppgaver som ligger innenfor arbeidsplikten, skal utføres som en del av arbeidet, uten særskilt honorar.[6]

---

[3] Bla. Rt-1959-900

[4] Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

[5] F.eks. kommuneloven § 14 og § 40 og universitets- og høyskoleloven § 9-5

[6] SPH punkt 10.13.1 med kommentarer

Punkt 7.2 sjette ledd:
Bestemmelsen har sin bakgrunn i forbud mot behandling av personopplysninger om rasemessig eller etnisk opprinnelse, politisk oppfatning, religion, filosofisk overbevisning eller fagforeningsmedlemskap, samt behandling av genetiske opplysninger og biometriske opplysninger med det formål å entydig identifisere en fysisk person, helseopplysninger eller opplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering, jf. personvernforordningen artikkel 9 nr. 1.

7.3. Unntak for eierinteresser

Punkt 7.3 regulerer unntakene fra meldeplikt for eierinteresser. Utgangspunktet er det samme som for sidegjøremål. I motsetning til punkt 7.2 inneholder ikke punkt 7.3 konkrete eksempler på eierinteresser som utvilsomt ikke får betydning for USN virksomhet. Aksjeposter i børsnoterte selskaper, aksjeposter eller andre former for eierskap som ikke har noen form for tilknytning til det den ansatte arbeider med eller for øvrig har befatning med ved USN er eksempler på eierinteresser som omfattes av unntaket i punkt 7.3.

8. Til punkt 8 Sidegjøremål og eierinteresser som er ikke er tillatt

Det fremgår av SPH 10.13.1 at statsansatte er avskåret fra å ha visse typer sidegjøremål. USN har gitt disse reglene tilsvarende anvendelse for eierinteresser. Dersom det meldes inn sidegjøremål eller eierinteresser som omfattes av punkt 8 (SPH 10.13.1), er det ikke anledning til å tillate disse.

I de konkrete vurderingene av sakene må det imidlertid påregnes å støte på grensetilfeller og tilfeller som ikke omfattes av forbudene i SPH punkt 10.13.1 direkte. I punkt 8.1 vil det redegjøres nærmere for de generelle utgangspunktene som vurderingene skal foretas i forhold til, samt angi typetilfeller som kan oppstå og eksempler på problemstillinger.

Det bemerkes imidlertid at det er vanskelig å holde helt klare skillelinjer, både mellom de ulike kategoriene og de ulike sakene. Ofte vil en sak omfattes av flere av de angitte kategoriene og vurderingene kan gå over i hverandre.

8.1. Ansatte kan ikke inneha sidegjøremål som:

a)

b) Se Etiske retningslinjer i staten «*Forholdet til lov- og regelverk*» (https://www.regjeringen.no/contentassets/6febadef60054700aadd61535e979198/no/pdfs/etiske_retningslinjer_rev_2017.pdf).

c) Sidegjøremål som hemmer eller sinker det ordinære arbeidet, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

Generelle utgangspunkter

I utgangspunktet kan arbeidsgivers styringsrett kun gjøres gjeldende i arbeidstiden og arbeidstaker har i utgangspunktet full rådighet over sin fritid, også til å påta seg sidegjøremål. Arbeidsgiver har imidlertid krav på den ytelsen som stillingen og arbeidsavtalen forutsetter. Når sidegjøremål får et omfang som går ut over arbeidstakerens evne til å utføre de oppgaver som tilligger stillingen, så er dette forhold

som arbeidsgiver har anledning til å begrense i kraft av den lojalitets- og arbeidsplikt som eksisterer i kraft av ansettelsesforholdet.

Den enkelte ansattes kapasitet kan variere fra person til person. Det er nærmeste leders oppgave, i dialog med den ansatte, å vurdere hvorvidt et sidegjøremål er av så omfattende karakter at det vil hemme eller sinke arbeidet i den ansattes stilling ved USN og følgelig ikke kan tillates. Det kreves for øvrig ikke at arbeidsgiver kan dokumentere at arbeidstakeren har hatt en svekket arbeidsytelse i ordinær arbeidstid. Det er tilstrekkelig at arten og omfanget av sidegjøremålet gir rimelig grunn til å regne med at arbeidsytelsen svekkes som følge av ekstraarbeidet. Sidegjøremål på fritiden utgjør følgelig brudd på arbeidsplikten dersom det er av et slikt omfang og karakter at det er rimelig grunn til å regne med at det medfører svekket arbeidsytelse i den ordinære arbeidstid.[7]

Under enhver omstendighet forutsetter sidegjøremål *ut over* 20% stilling av heltidsstilling som hovedregel redusert stilling ved USN.

Problemstillingen kan også tenkes å aktualiseres ved sidegjøremål der omfanget (volumet) ikke nødvendigvis er så stort, men er omfattende i form av en langvarighet.

Eksempler på problemstillinger knyttet til sidegjøremål som kan hemme eller sinke det ordinære arbeidet:

Bistilling (uhl. § 6-5)
Med hensyn til omfang vil det i utgangspunktet være anledning til å innvilge bistilling inntil 20% ved annen institusjon (uhl. § 6-6) uten å redusere stillingen ved USN. Se imidlertid nærmere om andre hensiktsmessige vurderinger i forbindelse med innvilgelse av bistilling i punkt 8 d.

Sidegjøremål av langvarig karakter
Ved vurderingen av hvorvidt et langvarig sidegjøremål skal tillates eller ikke kan det blant annet legges vekt på hvor relevant sidegjøremålet er i forhold til stillingen ved USN og om dette er en aktivitet som vil være av betydning i forhold til den ansattes utøvelse av sin arbeidsplikt i stillingen ved USN. Sidegjøremål av langvarig karakter kan også få betydning for vurderinger i forhold til bla. habilitet og lojalitetskonflikter, jf. punkt 8 e og 8 f.

d) Sidegjøremål som innebærer at den ansatte driver med eller medvirker til illojal konkurranse med USN.

Generelle utgangspunkter
Arbeidsgiver har et arbeidsrettslig og moralsk krav på en nærmere presisert lojalitet fra sine ansatte. Som en følge av dette kan de ansatte ikke inneha sidegjøremål som innebærer *illojal* konkurranse med USN, jf. SPH punkt 10.13.1. SPH utdyper ikke nærmere hva illojal konkurranse går ut på, men det legges til grunn at dette er aktivitet

[7] Rt-1959-900

som vil være til skade for USNs interesser. En oversikt og vurdering av potensielt konkurrerende sidegjøremål er nødvendig for å sikre at USN ikke berøves inntekter eller virksomhet som kan fremme undervisningen eller forskningen ved institusjonen. Hvorvidt forholdet må vurderes som illojal konkurranse eller om det evt. kan innvilges, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det kan også være fare for lojalitetskonflikt og inhabilitet dersom den ansattes prioriteringer av arbeidsoppgavene har direkte betydning for muligheten til ekstrainntekter på fritiden. Se mer om dette i punkt 8 e og 8 f.

Hva som skal defineres som konkurrerende virksomhet, må ses i forhold til hva universitetet til enhver tid engasjerer seg i. Det må imidlertid avgrenses mot hva det *bør* engasjere seg i. Det er universitetet som til enhver tid bestemmer hva det skal drive med og dermed også har kontroll med hva som skal anses som konkurrerende virksomhet. Det er også institusjonens ansvar å gjøre klart hva den er engasjert i og dermed hva som kan bli ansett som illojal konkurranse[8].

Eksempler på problemstillinger knyttet til sidegjøremål som kan medføre et konkurranseforhold:

Sidegjøremål ved andre forsknings- og utdanningsinstitusjoner
Samarbeid, undervisning e.l. ved andre forsknings- og utdanningsinstitusjoner anses i utgangspunktet som positivt, f.eks. bistilling. Men dersom det er sannsynlig at et slikt sidegjøremål vil svekke USNs evne til selv å lykkes med parallelle prosjekter eller har annen vesentlig negativ innvirkning på andre mål for USNs virksomhet kan sidegjøremålet likevel avslås. Dette kan typisk være tilfellet i konkurranse om forskningsressurser, tildelinger, priser o.l.

Universitetet er allerede engasjert i den aktuelle aktiviteten
Hvor universitetet allerede er engasjert i den aktuelle aktiviteten, foreligger normalt et konkurranseforhold dersom den ansatte påtar seg sidegjøremål på samme område. Dette må gjelde uansett om aktiviteten er finansiert over det ordinære budsjettet eller er eksternt finansiert. Slik virksomhet bør den ansatte ikke kunne drive med som sidegjøremål uten at det er gjort klart at universitetet ikke vil engasjere seg i det konkrete prosjektet.

Konkurrerende undervisningstilbud
Salg av undervisningstilbud eller ansettelse i virksomhet der oppgaven er å levere undervisningstilbud kan i noen tilfeller være problematisk i forhold til hovedstillingen ved USN. Der USN tilbyr tilsvarende eller lignende undervisningstilbud vil det således kunne være konkurranse i strid med arbeidsforholdet om en ansatt lar seg engasjere i tilsvarende undervisningstilbud i regi av andre. Den ansatte må imidlertid kunne ta enkeltstående undervisningsoppdrag ved andre universiteter eller høyskoler, jf. retningslinjen punkt 7.2.

Sidegjøremål innenfor samme fagområde
I de tilfeller et sidegjøremål faller innenfor fagområdet for den ansattes stilling ved

[8] Innstilling fra arbeidsgruppen for regulering av sidegjøremål, UiO (2005), punkt 4.4.

universitetet, og det er av en slik art at oppdraget kunne blitt pålagt som en del av arbeidsplikten, vil det kunne være konkurranse mellom universitetets virksomhet og arbeidstakerens sidegjøremål.

Bidrags- og oppdragsfinansierte oppdrag
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet utføres i tjenesten og er derfor underlagt arbeidsgivers styringsrett i utgangspunktet. I Interne retningslinjer for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet[9] ved USN fremgår bla. at dersom en ansatt ved USN mottar henvendelse(r) vedrørende utførelse av oppdragsaktivitet, plikter vedkommende å arbeide for at aktuelle oppdrag skal tilbys universitetet.[10] Universitetet kan ikke engasjere egne ansatte som næringsdrivende til å utføre oppgaver tilknyttet prosjekter.

Virksomhet som springer ut av nyskapingsvirksomhet i stillingen ved USN.
Universiteter og høgskoler har et ansvar for øke den næringsmessige utnyttelsen av oppfinnelser som har sitt utspring i forskning ved universiteter og høgskoler.[11] USNs technologi transfer office-funksjon (USN TTO) bistår de ansatte med å kommersialisere ideer og forskningsresultater og å sikre rettigheter (https://min.usn.no/tto)

Det minnes imidlertid om *lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere* som fastsetter at dersom en ansatt har nådd fram til en oppfinnelse ved utførelsen av sine oppgaver, eller dersom en oppfinnelse utgjør resultat av en nærmere angitt oppgave som arbeidstakeren er blitt pålagt i sin tjeneste, kan arbeidsgiveren kreve retten til oppfinnelsen helt eller delvis overført til seg, dersom utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde[12]. Hvem som har retten til oppfinnelsen er en avklaring som må være foretatt på forhånd.

Flere problemstillinger ift. sidegjøremål kan imidlertid oppstå *etter* at såkalt «spin off»-virksomhet er etablert og skal drives. Aktiviteten kan for eksempel ha startet som en beskjeden aktivitet som ikke kommer i konflikt med hovedstillingen ved USN. Situasjonen kan imidlertid ha endret seg underveis. For eksempel kan situasjonen ha endret seg slik at den ansatte bruker for stor del av arbeidstiden på denne virksomheten. Det kan ha utviklet seg fra beskjeden bruk av USNs ressurser til mer omfattende og varig belastning på USN ressurser. Videre kan virksomheten ha utviklet seg til å bli en aktør i konkurranse med USNs aktivitet. Det er derfor viktig å foreta en grundig vurdering av dette før kommersialiseringsprosessen påbegynnes og bedriften er etableres. USN TTO har en sentral rolle i dette.

Se for øvrig mer om rettigheter til immaterielle verdier mv. i

Håndbok i immaterielle rettigheter:
https://min.usn.no/getfile.php/13434119-

[9] https://min.usn.no/getfile.php/13454182-1537866232/min.usn.no/Filer/Tjenester/Forskning%2C%20innovasjon%20og%20internasjonalisering/Interne%20retningslinjer%20for%20bidrags-%20og%20oppdragsfinansiert%20aktivitet%20ved%20USN.pdf
[10] Interne retningslinjer for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet ved USN punkt 6.
[11] Endringer i universitets- og høyskoleloven og arbeidstakeroppfinnelsesloven i 2003 gav universitetene og høgskolene et tydeligere ansvar i forhold til dette.
[12] Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere § 4.

1543313199/min.usn.no/Filer/Organisasjon/Forskningsavdelingen/Immatrielle%20rettigheter/H%C3%A5ndbok%20i%20immaterielle%20rettigheter.pdf

USNs IPR-politikk:
https://min.usn.no/getfile.php/13442446-1543312990/min.usn.no/Filer/Tjenester/Utdanning%20og%20studiekvalitet/Utvikling%2C%20kompetanseheving%20og%20oppl%C3%A6ring/Mediest%C3%B8tte%20og%20innholdsproduksjon/Vedtatt%20IPR-politikk.pdf

Universitetet har planer om å engasjere seg i den aktuelle aktiviteten
Det kan også foreligge et konkurranseforhold hvor universitetet for tiden ikke driver den aktuelle form for virksomhet, men har planer om å engasjere seg i den. F.eks. etterutdannelse i fag hvor slikt for tiden drives av profesjonsforeninger[13].

e) Sidegjøremål som gjør at den ansatte kan bli inhabil ved behandling av sine saker i mer enn sporadiske tilfelle.

Generelle utgangspunkter
Habilitet har sitt utgangpunkt i forvaltningsloven § 6[14] som regulerer statsansattes krav til habilitet for å kunne opptre på vegne av statsforvaltningen. En statsansatt er inhabil (ugild) til å tilrettelegge for grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe en avgjørelse i en forvaltningssak bla. når den ansatte selv, eller vedkommendes nærstående, er part i saken. Også dersom andre særegne forhold er egnet til å svekke tilliten til den ansattes upartiskhet, er vedkommende inhabil. Det skal i denne vurderingen bla. legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den statsansatte selv eller noen vedkommende har nær tilknytning til. Det avgjørende er i utgangspunktet ikke hvordan den ansatte ser på seg selv mht. til habiliteten, men hvordan omverdenen vurderer det. Den enkelte har imidlertid selv et ansvar for å opplyse om egen inhabilitet og tre til side når saken krever det.

Slik forvaltningsloven § 6 er formulert, kan det synes som om kravet til habilitet kun får anvendelse på saker som ventes å skulle munne ut i en avgjørelse. Det er imidlertid ikke noe vilkår at saken dreier seg om et enkeltvedtak eller en forskrift; Alle typer avgjørelser, både privatrettslige, internt administrative eller prosessledende, omfattes av denne bestemmelsen.[15]

Sidegjøremål som mer enn sporadisk må forventes å skape habilitetsproblemer for den ansatte eller andre ved USN skal ikke tillates. Dette er sidegjøremål som vil medføre vanskeliggjøring av USNs ordinære virksomhet. For eksempel ulemper i forhold til universitetets undervisningsplaner, forberedelse av og fatting av vedtak mv. Dersom det foreligger et tilfelle der man er usikker på om eller når inhabilitet foreligger, skal vedkommende melde fra til nærmeste leder. I de tilfeller der leder får kunnskap om en slik problemstilling vil vedkommende leder ha et selvstendig ansvar for å ta

[13] Innstilling fra arbeidsgruppen for regulering av sidegjøremål, UiO (2005).
[14] https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2 . Se også Etiske retningslinjer i staten punkt 4.1 Habilitet.
[15] Rettsdata note 101 til fvl. § 6.

problemstillingen opp til vurdering.

Eksempler på problemstillinger knyttet til sidegjøremål som er egnet til å skape tvil om den ansattes habilitet:

Oppdrag for virksomheter som kontraherer med USN
Stillingen ved USN kan innebære restriksjoner med hensyn til den ansattes mulighet til å ta oppdrag for virksomheter som kontraherer med USN. En arbeidstaker kan ikke ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat ervervsvirksomhet i sin fritid som innebærer at vedkommende i sin funksjon for det offentlige kan treffe avgjørelser som i vesentlig grad kan influere på dennes egne eller biarbeidsgiverens inntekter[16].

En ansatts oppdrag som konsulent mv. for USN
En ansatt kan ikke opptre som konsulent eller være representant for anbyder, tilbyder eller leverandør overfor den administrasjon hvor vedkommende ansatte gjør tjeneste. Engasjement av ansattes firma for å utføre tjenester som faller inn under vedkommende ansattes ansvarsområde ved universitetet skal ikke forekomme[17].

Innkjøp av varer og tjenester fra virksomhet som ansatte eier eller har eierinteresser i
I tilfeller hvor virksomheter som ansatte eier eller har eierinteresser i kontraherer med universitetet, for eksempel i form av salg av utstyr eller tjenester, kan det være en fare for at selskap der den ansatte er medeier, blir favorisert. En ansatt må anses inhabil under forvaltningslovens regler til å engasjere en slik virksomhet på instituttets vegne.[18]

Selv om det er *andre* som kontraherer på universitetets vegne, og det således ikke foreligger inhabilitet etter forvaltningslovens regler, er det grunn til å vise varsomhet mht. å kontrahere med ansattes firma. Tilfellene kan variere atskillig, både mht. til den ansattes eierandel og innflytelse i det aktuelle selskap og mht. hva slags innkjøp det dreier seg om.[19]

Disse situasjonene berører også regelverket om offentlige anskaffelser. Her er utgangspunktet at oppdragsgiveren skal treffe egnede tiltak for å forebygge, identifisere og avhjelpe tilfeller av inhabilitet, jf.[20] USN som oppdragsgiver har dermed en aktiv plikt til å søke å forhindre at noen av våre ansatte har bindinger til leverandørene som kan føre til at det reises tvil om beslutninger i anskaffelsen. Hvis oppdragsgiver (USN) identifiserer at det foreligger inhabilitet, skal oppdragsgiveren søke å avhjelpe situasjonen, for eksempel ved ikke å la den ansatte delta i anskaffelsesprosessen.

Se også regelverk om offentlige anskaffelser

[16] Jf. SPH punkt 10.13.1 tredje ledd nr. 7
[17] Jf. SPH punkt 10.13.1 tredje ledd nr. 7
[18] Arvid Frihagen: Inhabilitet (1985) s. 243, 244: "En tjenestemann vil gjerne bli inhabil etter forvaltningslovens § 6 der han selv eller noen han har nær personlig tilknytning til, har en særlig og noenlunde klar og håndfast forretningsmessig eller annen direkte økonomisk interesse i sakens utfall. […] Det er grunn til å være streng der det er tale om direkte forretningsmessige eller andre økonomiske interesser tjenestemannen eller hans ektefelle har i saken."
[19] Innstilling fra arbeidsgruppen for regulering av sidegjøremål (biarbeid), UiO, s. 15
[20] Lov offentlige anskaffelser § 7-5 annet ledd, § 8-2 og 12-2.

(https://min.usn.no/ansatte/tjenester/okonomi/innkjop/).

Styreverv
Om styreverv vil være av betydning i forhold til stillingen ved USN, avhenger av en konkret vurdering av om det oppstår, eller vil kunne oppstå, problemstillinger knyttet til den ansattes habilitet. Dette er spesielt viktig å avklare ved verv i foretak som har en relasjon til USN eller som har sin aktivitet innenfor områder der USN også er aktiv.

Studenter eller stipendiater er ansatt i USN-ansattes egen virksomhet.
Det bør utvises varsomhet med å innvilge sidegjøremål og eierinteresser der ansatte har studenter eller stipendiater ansatt i egen virksomhet eller virksomhet som den ansatte har eierinteresser i. Når den ansatte både er arbeidsgiver og underviser/veileder for samme student/stipendiat kan det fort oppstå problematiske situasjoner i forhold til den nødvendige habilitet i stillingen ved USN. Dette vil særlig gjøre seg gjeldende dersom det oppstår konflikt mellom bedrift og student/stipendiat. Det vil da lett kunne oppstå mistanker om at den pågående situasjonen vil påvirke evaluering og veiledning av studenten/stipendiaten.

En ansatt med rådgiveravtale med annen virksomhet
Det kan lett oppstå tvil om den ansattes habilitet i sin stilling ved USN når vedkommende samtidig er delaktig i annen virksomhet innenfor samme fagområde, herunder om den ansatte har mulighet til å påvirke om aktivitet og oppdrag blir tilbudt USN eller virksomheten der den ansatte har rådgiveravtale. I en slik situasjon bør det også foretas vurderinger ift. om det foreligger konkurranse med USN, jf. punkt 8 d.

f) Sidegjøremål som innebærer at den ansatte lett kan komme i lojalitetskonflikt i forhold til stillingen ved USN.

Generelle utgangspunkter
Det er ikke tillatt å inneha sidegjøremål som innebærer at den ansatte lett kan komme i lojalitetskonflikt i forhold til stillingen ved USN. For øvrig bør det utvises varsomhet med å tillate sidegjøremål som er egnet til å skape tvil om den ansattes vilje eller evne til å utføre sitt arbeid og sine oppgaver ved USN på den måten stillingen og USNs formål forutsetter. Det vil kunne være en glidende overgang mellom forhold omfattes av punkt f) og andre tilliggende og lignende forhold. Dersom sidegjøremålet ligger i grenselandet mellom hva som kan tillates og hva som ikke er tillatt, bør det ikke gis tillatelse til å inneha sidegjøremålet.

Vurderingene i forhold til om det foreligger potensiell lojalitetskonflikt sammenfaller på mange måter med vurderingene tilknyttet habilitet (punkt 8 e). Det må imidlertid legges til grunn at lojalitetskonflikter (punkt 8 f) har et noe videre anvendelsesområde enn habilitet (punkt 8 e), idet habilitet kun omfatter tilfellene etter forvaltningsloven § 6, dvs. der den ansatte tilrettelegger for grunnlaget eller treffer en avgjørelse i en forvaltningssak.

En lojalitetskonflikt/interessekonflikt foreligger typisk når en ansattes evne til å handle på en nøytral måte er egnet til påvirkes av andre hensyn. Dette har også en side til anseelse, jf. punkt h.

Eksempler på problemstillinger knyttet til sidegjøremål som innebærer at den ansatte lett kan komme til lojalitetskonflikt i forhold til stillingen ved USN:

Oppdragsgiver har interesser som kan tenkes å påvirke den ansattes arbeid ved USN
En situasjon hvor det kan oppstå tvil om den ansattes vilje til å utføre sitt arbeid i samsvar med USNs interesser, er sidegjøremål der oppdragsgiveren har en klar og vesentlig interesse som kan tenkes å påvirke utfallet av den ansattes pågående vitenskapelige arbeid ved USN.

Gjentatte engasjement
Videre bør det utvises varsomhet med å tillate at samme oppdrags-, arbeidsgiver eller mellommann gjentatte ganger engasjerer den ansatte til oppdrag som i sum får vesentlig betydning for den ansattes privatøkonomi. Dette forsterkes ytterligere der arbeidet fremmer én konkurrents produkt- eller tjenesteutvikling fremfor andre konkurrenter. Dersom den ansattes stilling ved USN innebærer at vedkommende har myndighet til å påvirke utfallet av tillatelser, tildelinger og andre enkeltsaker til oppdragsgivers fordel, jf. punkt 8 e om habilitet.

Se også her regelverk for offentlige anskaffelser:
https://min.usn.no/ansatte/tjenester/okonomi/innkjop/

Interessekonflikter, rollesammenblanding
Enkelte bindinger og/eller rollekombinasjoner vil kunne føre til at det oppstår interessekonflikter, rollesammenblanding eller påstander om dette, og at det stilles spørsmål ved den ansattes uavhengighet, integritet og lojalitet. For eksempel i forbindelse med såkalte «spin off»-virksomheter kan det oppstå situasjoner hvor den ansatte har vanskeligheter med å skille mellom rollene i den nye virksomheten og USN. Det er viktig at forhold mht. stillingsprosent, roller osv. er tatt opp og avklart før sidegjøremålet innvilges. Se også mer om dette i punkt d (konkurranse).

Arbeidstakers prioriteringer av arbeidsoppgaver har økonomisk betydning
Det kan også være fare for en viss lojalitetskonflikt hvis arbeidstakerens prioriteringer av arbeidsoppgavene har direkte betydning for muligheten til ekstrainntekter på fritiden.

g) Sidegjøremål som innebærer at den ansatte benytter virksomhetsinformasjon på en illojal måte.

Generelle utgangspunkter
Virksomhetsinformasjon er et vidt begrepet. Det må legges til grunn at dette omfatter informasjon man har fått tilgang til i kraft av stillingen og kan omfatte alt fra USNs planer og strategier til opplysninger om ansatte, samarbeidspartnere mv. Det kan også omfatte oppfinnelser, forskningsprosjekter mv. som er utarbeidet i forbindelse med stillingen ved USN.

Eksempler på problemstillinger knyttet til ansattes bruk av virksomhetsinformasjon:

Skaffe seg eller andre et forsprang eller økonomisk gevinst

Dersom man benytter virksomhetsinformasjon til å skaffe seg eller andre aktører et fortrinn, fordel eller økonomisk gevinst vil dette kunne være illojal bruk av virksomhetsinformasjon. F.eks. dersom man i kraft av stillingen ved USN har fått kunnskap om et forestående prosjekt, satsning e.l. og benytter denne informasjonen til å komme USN i «forkjøpet». Dette vil også gjøre seg gjeldende dersom man overfører slik informasjon til andre.

Eierskap til det som skapes i stillingen ved USN
I lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere fremgår at utgangspunktet er at arbeidstakere har samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere[21].

Utgangspunktet modereres imidlertid vesentlig dersom arbeidstaker må anses å ha som forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver, typisk faglige ansatte i universitets- og høyskolesektoren. Dersom en ansatt har nådd fram til en oppfinnelse ved utførelsen av sine oppgaver, eller dersom en oppfinnelse utgjør resultat av en nærmere angitt oppgave som arbeidstakeren er blitt pålagt i sin tjeneste, kan arbeidsgiveren kreve retten til oppfinnelsen helt eller delvis overført til seg, dersom utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde[22]. På dette grunnlag må det antas at dersom ansatte benytter forsknings- og/eller oppfinnelser uten at eierforholdet er avklart med USN, så vil dette kunne utgjøre illojal benyttelse av virksomhetsinformasjon.

Se for øvrig USNs IPR-politikk:
https://min.usn.no/getfile.php/13442446-1543312990/min.usn.no/Filer/Tjenester/Utdanning%20og%20studiekvalitet/Utvikling%2C%20kompetanseheving%20og%20oppl%C3%A6ring/Mediest%C3%B8tte%20og%20innholdsproduksjon/Vedtatt%20IPR-politikk.pdf

Taushetsbelagte opplysninger
Alle lov- og forskriftsbestemmelser om taushetsplikt og personvern skal overholdes[23]. Den enkelte statsansatte skal alltid respektere den enkelte innbyggers personlige integritet.[24]

h) Sidegjøremål som skader stillingens eller USNs anseelse.

Generelle utgangspunkter
Ansatte i statsforvaltningen skal ledes av både allmennetiske og forvaltningsetiske verdier og normer. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å bidra til at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt.[25]

Universitetenes samfunnsoppdrag omfatter utdanning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling[26]. Samfunnsoppdraget gjelder hele virksomheten. Det

[21] Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere § 3.
[22] Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere § 4.
[23] Forvaltningsloven § 13
[24] Etiske retningslinjer i staten
[25] Etiske retningslinjer i staten punkt 1
[26] Uhl. § 1-1 og § 1-3

forventes at institusjonene skal samarbeide tett med samfunnsliv, kulturliv og næringsliv.[27] Institusjonene skal samarbeide med lokalt og regionalt samfunns- og arbeidsliv, offentlig forvaltning og internasjonale organisasjoner[28].

Anseelse, tillit og integritet er helt avgjørende for å kunne inneha et slikt ansvar og for å kunne utføre de oppgaver og det oppdraget som er pålagt. USN har ikke bare interesse i å unngå tillitsskadelig virksomhet; Vi har også en positiv interesse i tillitsfremmende virksomhet som bidrar til en gunstig samarbeid mellom forsknings-, undervisnings- og formidlingsvirksomheten ved USN og samfunnet.

Momenter som er trukket frem som eksempler i forbindelse med konkurranse, inhabilitet, lojalitet m.m. er også aktuelle med hensyn til vurderinger i forhold til USNs anseelse.

Øvrige typetilfeller av sidegjøremål

i) Sidegjøremål som helt eller delvis forutsettes utført i normalarbeidstiden.

Generelle utgangspunkter

Utgangspunktet er at ansatte skal oppfylle sin arbeidsplikt i samsvar med arbeidsavtalen og øvrig regelverk som regulerer ansettelsesforholdet. Dette omfatter tilstedeværelse og tilgjengelighet i normalarbeidstiden[29]. Brudd på dette vil kunne betraktes som skoft og således medføre tjenesterettslige reaksjoner.

Som en følge av utgangspunktet og som et hovedprinsipp skal sidegjøremål i størst mulig utstrekning utføres *utenfor* den fastsatte normalarbeidstid i stillingen ved USN. Arbeidsgiver kan unntaksvis samtykke i en annen ordning dersom det vanskelig kan la seg gjøre å utføre arbeidet på en effektiv måte utenfor kontortiden eller hvor allmenne hensyn tilsier det.[30]

Medgått tid til sidegjøremål innenfor arbeidstiden tas igjen utenfor den fastsatte arbeidstid og uten at det kan beregnes ekstragodtgjøring. Alternativt kan det avtales redusert arbeidstid og avkortning i lønn.

Eksempler på problemstillinger knyttet til sidegjøremål i arbeidstiden:

Bistillinger (uhl. § 6-5)

Bistilling ved annen institusjon i sektoren vil i utgangspunktet falle inn under sidegjøremål som er å anse som verdifullt for USN i og med at disse som hovedregel vil innebære hensiktsmessig utnyttelse av den ansattes ressurser ved annen institusjon,

[27] jf. Ot. prp. nr. 79 (2003–2004), lovendring i 2005
[28] Uhl. § 1-3

[29] Normalarbeidstid for alle ansatte ved universitetet er 37,5 timer pr uke i 100% stilling. For vitenskapelig ansatte og teknisk ansatte utarbeides det en arbeidsplan for studieåret. Det innebærer en arbeidsplan med netto 1687,5 arbeidstimer pr. år, jf. Personalpolitiske retningslinjer punkt 3. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke, jf. SPH punkt 7.3.7 (1).

[30] SPH punkt 10.13.1 med kommentarer

samt presumeres å bidra i den ansattes faglige utvikling mv, jf. punkt 6.1. I og med at en bistilling som hovedregel utgjør 20% og forutsettes utført i normalarbeidstiden, bør det imidlertid foretas konkrete vurderinger opp mot den ansattes fungering i og utførelse av stillingen ved USN og eventuell negativ innvirkning på den ansattes prestasjoner.

Sidegjøremål som medfører redusert tilstedeværelse i arbeidsmiljøet
Utgangspunktet er at leder kan pålegge den ansatte å utføre arbeid i samsvar med arbeidsavtalen. Tillatelse til sidegjøremål som medfører redusert tilstedeværelse må i den skriftlige tillatelsen (jf. retningslinjen punkt 10.3) grundig redegjøre for de forutsetninger og vilkår som legges til grunn for tillatelsen. Også ansatte i særlig uavhengig stilling må forventes å ha en naturlig regulert tilstedeværelse, eks. tilgjengelighet ift. møter etc.

Foredrags- eller undervisningsoppdrag i arbeidstiden mot betaling
Dersom arbeidstakeren får fri fra ordinært arbeid for å utføre foredrags- eller undervisningsoppdrag mot betaling, skal det foretas trekk i fleksitid, feriedager eller trekk i lønn slik at det ikke ytes ordinær lønn i tillegg til honoraret. [31]

Det bemerkes for ordens skyld at ansatte i forvaltningen har alminnelig informasjons- og veiledningsplikt. Pålagte informasjons- og veiledningsoppgaver som ligger innenfor arbeidsplikten, skal utføres som en del av arbeidet, uten særskilt honorar.[32]

Forfattervirksomhet
Utarbeidelse av faglitteratur, fagbøker e.l., som ikke inngår som en del av stillingen og stillingsbeskrivelsen/arbeidsplanen og som ikke gir USN publikasjonspoeng, skal som hovedregel utføres utenfor arbeidstiden. Dersom slikt arbeid skal utføres i arbeidstiden, evt. som en del av stillingen ved USN, skal dette avklares og avtales med nærmeste leder i forkant. I en slik avtale bør det også fremgå evt. fordeling av royalties og rettigheter til evt. forskning og oppfinnelser mv.

IP-rettigheter
Det kan i noen tilfeller oppstå uenighet mellom USN og den ansatte om immaterielle rettigheter er utviklet i eller utenfor stillingen. Det må i slike tilfeller foretas en konkret vurdering av situasjonen. I de fleste tilfeller vil det være hensiktsmessig å inngå en klar avtale om dette som en del av, og en forutsetning for, innvilgelse av sidegjøremålet.

Se mer om dette i USN IPR-politikk (https://min.usn.no/getfile.php/13442446-1543312990/min.usn.no/Filer/Tjenester/Utdanning%20og%20studiekvalitet/Utvikling%2C%20kompetanseheving%20og%20oppl%C3%A6ring/Mediest%C3%B8tte%20og%20innholdsproduksjon/Vedtatt%20IPR-politikk.pdf)

Lovpålagte verv mm.
Lovpålagte verv eller verv som den ansatte har rett til å inneha er sidegjøremål som USN under enhver omstendighet har plikt til å innvilge. Slike sidegjøremål må like fullt meldes inn og det må også foretas vurderinger mht. hvorvidt det er behov for permisjon etc.

[31] SPH punkt 10.13.1 med kommentarer
[32] SPH punkt 10.13.1 med kommentarer

Dette gjelder for eksempel valgt styremedlem til universitetsstyret (uhl. § 9-5) eller valgt medlem av kommunalt eller folkevalgt organ (jf. kommuneloven § 40 og arbeidsmiljøloven § 12-13).

Publikasjonspoeng
Dersom den ansatte har sidegjøremål hos annen forskerinstitusjon der publikasjonspoeng er relevant, kan det oppstå problemstillinger i forhold til hvilken institusjon som skal få uttelling i forhold til publikasjonspoeng. For å avverge en slik situasjon bør det ved godkjenning av sidegjøremålet avklares problemstillinger knyttet til publikasjonspoeng.

ii) Sidegjøremål som innebærer bruk av USNs ressurser for øvrig, ut over det bagatellmessige.

Generelle utgangspunkter
Utgangspunktet er at USNs ressurser kun skal benyttes i forbindelse med ansattes aktiviteter for USN og at ingen kostnader skal belastes USN i forbindelse med ansattes innvilgede sidegjøremål. Slike ressurser kan eksempelvis være utstyr, laboratorier, modeller, samlinger, databaser og lokaler.

Dersom sidegjøremål som innebærer bruk av USNs ressurser skal tillates bør det ikke fortrenge USNs egen virksomhet. Videre må det opprettes avtale om vilkår for bruken, herunder betaling som normalt bør være markedspris. Det foreligger imidlertid ingen rett, verken for ansatte eller andre, å kreve å få leie USNs utstyr.

Uhjemlet bruk av ressurser til sidegjøremål, eller private gjøremål, har rettslig sett karakter av underslag og kan medføre tjenesterettslige reaksjoner.

Et annet viktig hensyn bak en streng regulering og oversikt over bruken av USNs ressurser er at USN som forvaltningsorgan har et ansvar for at statens ressurser ikke benyttes på en måte som kan forårsake konkurransevridning eller kryss-subsidiering i et kommersielt marked. Også ren *mistanke* om slik bruk av ressurser kan være skadelig for tilliten til USN og USNs omdømme og integritet.

Eksempler på problemstillinger knyttet til sidegjøremål som innebærer bruk av USNs ressurser:

Ansatte ønsker å benytte USNs lokaler til egen forretningsvirksomhet
USNs lokaler skal som hovedregel brukes til USNs aktivitet. Dersom den ansatte ønsker å benytte USNs lokaler til egen virksomhet må dette avklares med USN. Enheten må ta stilling til om hvorvidt det er mulig å avstå areal uten at dette kommer i konflikt med ordinær drift. Der bruk av USNs lokaler tillates til sidegjøremål skal leie betales etter nærmere avtale. Eiendomsavdelingen kan bistå med å fastsette leie.

Ansatt utvikler en oppfinnelse der USNs ressurser er benyttet
Det er i utgangspunktet regelverket om IPR som skal anvendes i slike saker. (https://min.usn.no/getfile.php/13442446-

1543312990/min.usn.no/Filer/Tjenester/Utdanning%20og%20studiekvalitet/Utvikling%2C%20kompetanseheving%20og%20oppl%C3%A6ring/Mediest%C3%B8tte%20og%20innholdsproduksjon/Vedtatt%20IPR-politikk.pdf)

Reklame for kommersiell virksomhet
USNs digitale plattformer o.l. skal som hovedregel ikke brukes til å utøve reklame for kommersiell virksomhet i sammenheng med ansattes sidegjøremål.

Bruk av USNs IKT-ressurser
USNs IKT-ressurser som hovedregel skal brukes til oppgaver knyttet til stillingen ved USN. (https://min.usn.no/ansatte/tjenester/it-tjenester/it-sikkerhet-og-retningslinjer/ikt-reglement-article214964-28893.html)

Bruk av USNs infrastruktur i sidegjøremål
Ansatte har som hovedregel ikke anledning til å bruke USN øvrige infrastruktur (telefon, e-post mv) i egen virksomhet.

Bruk av USN logo i egen virksomhet
Ansatte har ikke anledning til å benytte USN-logo i egen virksomhet.

Nedlastning av programvare som er gratis tilgjengelig for USN-ansatte og som er omfattet av lisenser
USN-ansatte kan ikke laste ned lisensiert programvare eller lignende til bruk utenfor stillingen ved USN. Dette vil være brudd på opphavsretten.

8.2. Ansatte kan ikke inneha eierinteresser som
Bestemmelsene i punkt 8.1 brukes så langt de passer også på eierinteresser.

9. Til punkt 9 Endringer i regelverk og tidligere godkjente sidegjøremål/eierinteresser
Det minnes om viktigheten av at når et sidegjøremål/eierinteresse innvilges, så bør det i tilbakemeldingen til den ansatte redegjøres kort for de faktiske forholdene som ligger til grunn for innvilgelsen. Slik kan man unngå uenigheter om hvilket grunnlag og vilkår sidegjøremålet/eierinteressen ble innvilget på. Videre er det viktig i forhold til å fastslå evt. endringer i de faktiske forhold som den ansatte har ansvar for å underrette arbeidsgiver om.

10. Til punkt 10 Saksbehandling

10.1. Hvor sidegjøremål og eierinteresser skal meldes
10.2. Frist for melding om sidegjøremål og eierinteresser

10.3. Krav til behandlingen av meldingen
Det ledere på nivå 1-3 som skal har myndighet til å behandle meldinger om sidegjøremål og eierinteresser. Denne myndigheten kan ikke delegeres.

Det skal foretas en grundig og konkret vurdering basert på de prinsipper og utgangspunkter som fremgår av retningslinjens og veiledningens punkt 7 og 8. Det bør redegjøres grundig for de forutsetninger og vilkår som legges til grunn for tillatelsen. I noen tilfeller kan det også være aktuelt å inngå tosidige avtaler, f.eks. avtale om vederlag for bruk av USNs

ressurser.

Ved nyansettelser vil aktuelle kandidater informeres om våre retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser før ansettelsestidspunktet. Tilbud om stilling vil gis under forutsetning om at sidegjøremål er meldt inn.

10.4. Klage

11. Sanksjoner ved brudd på regler om sidegjøremål

Ved mulig brudd på retningslinjene skal den ansatte uten opphold bli innkalt til samtale med nærmeste leder for å drøfte saksforholdet. Innkalling skal skje skriftlig med minimum én ukes varsel. I etterkant av møtet plikter nærmeste leder å utarbeide et skriftlig forslag til vedtak som oversendes personal- og organisasjonsdirektør som i samråd med rektor avgjør saken.

Vedkommende ansatt har rett til fullt innsyn i saken og gis 14 dagers frist på å fremsette eventuelle bemerkninger til forslaget.

Personal- og organisasjonsdirektør i samråd med rektor fatter endelig vedtak i saken etter utløpet av den ansattes bemerkningsfrist. Vedtaket skal være skriftlig.

Klageinstans for vedtak er USNs styre. Klagefristen er 3 uker fra vedtaket ble fattet.

12. Registrering, behandling og fjerning av opplysninger

Bestemmelsen ivaretar informasjonsplikten i personvernforordningen. Registreringen har hjemmel i personvernforordningen (forordning 2016/679) artikkel 6 nr. 1 bokstav f, jf. personvernforordningen artikkel 5 og personopplysningsloven § 1.

USN er behandlingsansvarlig. Formålet med behandlingen fremgår av retningslinjens punkt 1; «Formålet bak retningslinjenes prinsipper er å verne om Universitetet i Sørøst-Norge (USN) sitt omdømme og de ansattes tillit og integritet ved at det legges opp til åpenhet om mulige interessekonflikter og håndtering av disse.»

E-post til personvernombud ved USN: personvernombud@usn.no

13. Publisering

Som en del av formålet vil opplysningene bli publisert.

Registrerte sidegjøremål og eierinteresser vil som hovedregel bli offentliggjort med de opplysninger som gis ved den elektroniske innmeldingen, med mindre USN etter anmodning fra den ansatte finner at det foreligger grunnlag for unntatt offentliggjøring av samtlige eller enkelte opplysninger knyttet til sidegjøremålet/eierinteressene.

Opplysninger ved innmelding av sidegjøremål:

- Registreringsdato
- Den ansattes navn, tittel og institutt-tilknytning/ansettelsessted.
- Navn og organisasjonsnummer på den virksomhet sidegjøremålet er knyttet til.

- Organisasjonstype: statlig/kommunal arbeidsgiver (ikke utdanningsinstitusjon), offentlig/privat utdanningsinstitusjon, stiftelse, annet.
- Start- og sluttdato for sidegjøremålet.
- Omfanget av sidegjøremålet (prosent av full stilling).
- Sidegjøremålets art, eksempelvis undervisnings, styreverv, konsulentoppdrag, dommerverv mv.

Opplysninger ved innmelding av eierinteresser:

- Registreringsdato
- Navn og organisasjonsnummer på enkeltmannsforetaket/det selskap det ansatte har eierandeler i.
- Eierskapsform: enkeltpersonforetak, andeler i selskap/annet.
- Størrelsen på eierandelen hvis det ikke dreier seg om et enkeltpersonforetak.
- Når eierandelen ble etablert.
- Hvilken virksomhet enkeltpersonforetaket/selskapet driver.

De opplysningene som ikke publiseres iht. punkt 13 eller kan kreves fremlagt etter offentlighetsloven, vil kun være tilgjengelig for enhetens ledere og andre ved USN som har saklig interesse i å kjenne dem.

Oversikt over hjemmelsgrunnlagene bak «Interne retningslinjer for sidegjøremål og eierinteresser ved Universitetet i Sørøst-Norge»[1]

1. **Lov om statens ansatte** (L)

2. **Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker** (L)

3. **Det ulovfestede lojalitetsprinsippet i arbeidsforhold** (L)

4. **Arbeidsmiljøloven § 9-1 *Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten*** (L)
   Fastsetter at arbeidsgiver kun kan iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren. Betydning mht. spørsmålet om meldeplikt. Henvisning til personopplysningsloven mht. behandling av personopplysninger.

5. **Universitets- og høyskoleloven § 1-5 *Faglig frihet og ansvar*** (L)
   Bestemmelsen lovfester universitetenes og høyskolenes, og den ansattes, faglige autonomi.

6. **Hovedtariffavtalen punkt 1.1.4 *Ekstraerverv*** (T)
   Fastsetter at arbeidstakere ikke må inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

7. **Statens personalhåndbok punkt 10.13 *Ekstraerverv mv.*** (A)
   Fastsetter mer konkret de grensene som eksisterer mht. å utføre «ekstraerverv» for andre arbeidsgivere eller drive privat ervervsvirksomhet i sin fritid; Lov, forskrift, tariffavtale, reglement, annen avtale osv. Videre nevnes konkurranse, omfang, habilitet, lojalitetskonflikt, illojal benyttelse av virksomhetsinformasjon og omdømme.

8. **Etiske retningslinjer for statstjenesten punkt 4.2. *Bierverv mv., og eierskap til eller handel med verdipapirer*** (A)
   Her fastslås at en statsansatt ikke kan inneha ekstraerverv og bierverv, styreverv, annet lønnet oppdrag eller eie eller handle med finansielle instrumenter, der dette er uforenlig med den statlige arbeidsgivers legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen. Videre uttales at det må være åpenhet om statsansattes ekstraerverv og bierverv mv. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

9. **Rundskriv F-035-02 av 20. desember 2002 fra Utdannings- og forskningsdepartementet – *Reglement for forvaltning av eksternt finansiert virksomhet ved universiteter og høgskoler og om disse institusjoners samarbeid med andre rettssubjekt*** (A)
   I reglementets punkt 3 litra b «personalforhold» fastsettes at ansatte i institusjonen skal utføre arbeid for rettssubjektet, skal det skje i henhold til skriftlig avtale mellom enheten og institusjonen. I veilederen til reglementet punkt 2.3 litra c berøres «personaladministrative forhold» som kun oppfattes å stadfeste at tilsatte som arbeider i eksternt finansierte prosjekter er underlagt de samme regler mht. biarbeid og lojalitet som ordinært tilsatte, jf. SPH punkt 10.13.

[1] Rettskildemessig rang: L=lov, T=tariffavtale, A=administrative bestemmelser

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	21.01.2019
Saksbehandler:	Petter Aasen
Saksnummer:	19/01253-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Forslag til internrevisjonsplan våren 2019

Saken i korte trekk

Styret behandlet i sitt møte 13.12.2018 Instruks for internrevisjonsplanen ved USN. Vedlagt er forslag til revisjonsplan våren 2019 fra internrevisor Jonas Gaudernack, PricewaterhouseCoopers AS (PWC). Gaudernack vil presentere forslaget i møtet.

Forslag til vedtak

Styret vedtar den foreslåtte revisjonsplanen for våren 2019.

Saksopplysninger

Se vedlagte brev av 07.01.2019 fra PWC.

Vurdering

Se vedlagte brev av 07.01.2019 fra PWC.

Vedlegg:

1. Internrevisjon - forslag til revisjonsplan våren 2019, brev 07.01.2019 fra PWC

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge
Att: Styret
Kopi Rektor

7. januar 2019

Internrevisjon - forslag til revisjonsplan våren 2019

Innledning

I henhold til vedtatt internrevisjonsinstruks skal internrevisjonen utføre revisjonsarbeidet etter en styregodkjent plan. Det vedlagte planforslaget inneholder revisjonsaktiviteter for våren 2019. Det legges opp til at internrevisor rapporterer resultatet av gjennomførte revisjoner midtveis i 2019, sammen med et forslag til revisjoner for høsten. Dette gir anledning til å utforme høst-planen i lys av institusjonens utvikling i første halvår, og samtidig hensynta observasjoner fra gjennomførte revisjoner. Eventuelle avdekkede alvorlige forhold vil rapporteres ved første mulige styremøte.

Internrevisjonen skal i henhold til vedtatt instruks koordinere det løpende revisjonsarbeidet med Rektor, herunder godkjennelse av detaljerte planer for det enkelte prosjekt. Revisjonsplanen beskriver derfor revisjonstemaene på overordnet nivå.

Forslag til revisjonsplan for våren 2019

Internrevisjonsplanen har vært diskutert med ledelsen før fremleggelse for styret, og er utarbeidet etter følgende logikk: Planene bør ha en tematisk balanse mellom administrative prosesser og kjerneaktiviteter, slik at de viktigste kontrollmekanismene ved USN dekkes over tid. Revisjonstilnærmingen kan være orientert mot etterkontroll eller fremoverskuende rådgivning, avhengig av risikosituasjonen og antatt modenhet på det enkelte område. Generelt prioriteres områder med høy risiko/viktighet og hvor det vurderes å være nyttig med uavhengig innsikt og råd. På områder med avdekkede forbedringsmuligheter bør det vurderes oppfølgingsrevisjoner etter at tiltak er iverksatt av administrasjonen.

Internrevisjonen foreslår at det våren 2019 prioriteres revisjoner som er tematisk rettet mot virksomhetstyring, ledelse og internkontroll, mens revisjon av kjerneprosesser og oppfølgingsrevisjoner samles til høsten (etter at ledelsen har iverksatt anbefalte forbedringstiltak i tråd med revisjonsanbefalingene fra tidligere revisjonsrapporter). Følgende revisjoner foreslås prioritert våren 2019:

- Styringsmodell/virksomhetsstyring: USN er i nåværende form en ung institusjon, hvor styringsprosessene og styringskulturen fortsatt er under utvikling. USN har samtidig høye ambisjoner og et generelt høyt aktivitetsnivå. For å lykkes er det viktig at etablert styringsmodell er tydelig definert, forstått og anvendt gjennom hele organisasjonen, slik at alle trekker i samme retning og følger etablerte spilleregler. Det foreslås en revisjon som med utgangspunkt i formell modell skal vurdere hvor godt denne er forstått, respektert og anvendt gjennom organisasjonen. Viktige tema vil være hvordan overordnete mål operasjonaliseres og følges opp nedover i (linje)organisasjonen, og hvordan det styres gjennom styringsdokumenter (fagstyring). Det legges til grunn at revisjonen vil generere forbedringsforslag som vil bidra til videre modning av styringsmodellen ved institusjonen.
- Lederutvikling: USN har mange ledere, og til enhver tid mange som er nye i lederroller. De fleste mangler også erfaring fra ledelse av institusjoner av USNs størrelse og kompleksitet. USN har lederutvikling på agendaen, og anser dette som et viktig virkemiddel for å skape god

og handlekraftig ledelse, samt bevisstgjøre om hvilke krav og prosesser som gjelder i virksomheten. I tråd med innspill fra styret og ledelsen foreslås det en rådgivningsorientert revisjon som ser på hvordan USN best mulig kan legge opp lederutviklingen, i lys av institusjonens mål, mannskap og styringsmodell.

- Grunnleggende internkontroll – økonomistyring: USN har en stor og kompleks økonomi, og uavhengig av strategier og mål er det viktig at styret og administrasjonen har god styring og regeletterlevelse knyttet til økonomiske forhold. Det foreslås derfor en kontrollorientert revisjon som har som primærformål å kvittere ut at institusjonen har et godt kontrollregime for økonomistyring. Revisjonen vil i tillegg søke å gi forbedringsinnspill der hvor vi ser at det foreligger muligheter for effektivisering, digitalisering og kvalitetsøkning.
- Grunnleggende internkontroll – anskaffelser: USNs anskaffelser har vesentlig økonomisk verdi og skal skje i henhold til et strengt og detaljert regelverk. Anskaffelser gjennomføres av et høyt antall tilsatte, og det er derfor en iboende risiko for avvik, og tilsvarende viktig med god internkontroll. KD har videre vektlagt viktigheten av internkontroll rettet mot arbeidslivskriminalitet i tildelingsbrevet. Anskaffelser er ikke tidligere revidert, og det foreslås en revisjon av området. Revisjonen vil koordineres med gjennomgangen av økonomistyring, slik at disse temaene ses i sammenheng.

Vi legger til grunn at revisjonene vil ha et omfang på 15-20 dagsverk, avhengig av omfanget av intervjuer og testing. Detaljerte revisjonsplaner vil utarbeides og forankres med rektor før oppstart av de enkelte revisjonene.

Med vennlig hilsen
PricewaterhouseCoopers AS

Jonas Gaudernack
Partner, PhD

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	21.01.2019
Saksbehandler:	Petter Aasen
Saksnummer:	18/00949-9
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Internrevisjonsrapport - revisjon IT

Saken i korte trekk

Styret behandlet i sitt møte 13. desember 2018 Internrevisors årsrapport for 2018 (sak 64/18). Revisjonen av IT var da ikke ferdigstilt. Vedlagt er internrevisjonsrapporten Overordnet vurdering av kontrollregimet for IKT, digitalisering og informasjonssikkerhet. Internrevisor Jonas Gaudernack, PricewaterhouseCoopers AS (PWC) vil presentere rapporten i møtet. Rektor vil følge opp rapportens anbefalinger.

Forslag til vedtak

Styret tar internrevisjonsrapporten til etterretning og ber rektor følge opp anbefalingene.

Saksopplysninger

Se vedlagte brev av 15.01.2019 fra PWC.

Vurdering

Se vedlagte brev av 15.01.2019 fra PWC.

Vedlegg:

1. Internrevisjonsrapport: Overordnet vurdering av kontrollregimet for IKT, digitalisering og informasjonssikkerhet, brev 15.01.2019 fra PWC

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge v/Styret
Kopi: Rektor
Infrastrukturdirektør

Oslo, 15.01.2019

Internrevisjonsrapport: Overordnet vurdering av kontrollregimet for IKT, digitalisering og informasjonssikkerhet

Revisjonens bakgrunn og formål

USN har høye ambisjoner på IKT- og digitaliseringsområdet, parallelt med at løpende IT-drift skal ivaretas gjennom nylig sammenslått IT-funksjoner. Dette krever god planlegging og organisering, slik at man får nok kraft bak utviklingstiltakene uten at det går ut over driften. Det er videre viktig med gode prioriteringsmekanismer og samhandlingsarenaer, slik at man arbeider på en målrettet, rasjonell og kostnadseffektiv måte for universitetet som helhet. Ambisjonene skal oppnås i en verden der informasjonssikkerhetsrisikoen er økende, regelverksutviklingen er krevende og både eiere, medier, andre interessenter forventer orden, ryddighet og transparens.

IKT, digitalisering og informasjonssikkerhet kommer til å være gjennomgripende risikofaktorer for virksomheten i lang tid fremover, og naturlige revisjonstema. Styret vedtok derfor i juni 2018 en innledende revisjon som hadde som formål å kartlegge og vurdere den overordnete organiseringen og arbeidsmåten på IKT-området, og benytte dette som et utgangspunkt for å foreslå et målrettet revisjonsprogram fremover. Styret ønsket en sluttrapport med en overordnet vurdering av området, eventuelle forslag til forbedringstiltak, samt et begrunnet forslag til hvordan området kan underlegges systematiske uavhengige gjennomganger fremover.

I revisjonen har vi vurdert hvordan kontrollregimet over IKT området er innrettet, hvordan kontrollregimet innen IKT-området er innrettet, samt operasjonaliseringen og samhandlingen med organisasjonen forøvrig. Vi har som en del av revisjonen sett på (1) overordnete strategier og mål, (2) organisering, roller, ansvar, og møtefora/samhandlingsarenaer (3) styringsdokumenter og sporbarhet, samt (4) "årshjulet" for hvordan overordnete mål brytes ned, operasjonaliseres og følges opp.

Hovedinntrykk - kontrollregimet for IKT

Revisjonen har gitt et blandet hovedinntrykk. På den ene siden er det nedlagt en god innsats med å samle de IT-ansatte og forme et velfungerende driftsmiljø. Det foreligger klare planer, oppgavefordeling, møteplasser og sporbarhet knyttet til drift. Vi oppfatter også at det er mange erfarne ledere og ansatte som "vet" hvordan universitets-IT driftes. For brukerne av IT foreligger det ryddig veiledning på institusjonens nettsider. Dette er i sum et viktig fundament for et godt kontrollregime, og godt gjennomført i lys av kompleksiteten i fusjonsprosessen.

Vi ser imidlertid tre hovedområder hvor vi anbefaler at det tas grep:

Vi savner et tydeligere regime for hvordan institusjonen på overordnet nivå former strategiske mål på IKT-området, hvordan dette tas videre inn i IKT-organisasjonen, og hvordan fremdrift og ytelsesindikatorer, defineres, måles, rapporteres og følges opp gjennom de ulike organisasjonsnivåene. Dette er viktig for å legge til rette for endringsevne og gjennomføringskraft på institusjonsnivå, samt for overordnet målstyring av og innen IKT-området.

Vi ser en lavere grad av modenhet på regimet for endringshåndtering. Vi forstår at det har vært viktig å først rigge ryddig drift, men mener at det nå bør arbeides med å modne program- og prosjektregimet. Dette innebærer tydeligere mekanismer for prioritering, prosjektmandater, prosjektorganisering og -metodikk, og oppfølging av gevinstrealisering. Dette er erkjent av IT-ledelesen, og vi oppfatter at det er i ferd med å tas tak i.

Vi mener at det som en overbygning rundt IT-avdelingens kontrollregime burde nedfelles et styringsdokument som beskriver hvordan avdelingen styres, kontrolleres og interagerer med organisasjonen forøvrig. Dette vil i mindre grad tilføre IT-ledelsen direkte nytte, men det vil gi organisasjonen forøvrig nyttig veiledning i hvordan man best mulig skal interagere med IT, og det vil skape tillitt til at IT er underlagt et godt og ryddig kontrollregime - både hos styret, ledelsen, eksterne kontroll- og tilsynsorganer og øvrige interessenter. I en desentralisert modell har tillit og transparens høy egenverdi.

Hovedinntrykk - kontrollregimet for digitalisering

Gjennom EUs open-science initiativ, Regjeringens og forskningsrådets sektorstrategier, Avbyråkratiserings- og Effektiviserings reformen og BOTT-samarbeidet med mer stilles sektoren overfor et økende digitaliseringspress. USN har digitalisering som et hovedmål i utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet, og er i ferd med å etablert en oppdatert digitaliseringsstrategi på institusjonsnivå. Det foregår samtidig en rekke konkrete digitaliseringsinitiativ på ulike organisasjonsnivå, blant annet gjennom eDU - Enhet for Digitalisering av Utdanning. I sum oppfatter vi at det foreligger god strategisk og organisatorisk vilje til digitalisering, og at noen miljøer gjør meget godt digitaliseringsarbeid.

Vi savner imidlertid en mer robust organisatorisk tilnærming til systematisk og helhetlig digitaliseringsarbeid over tid. Selv om infrastrukturdirektør er utnevnt til leder for USN Digital, ligger digitaliseringsseksjonen langt ned i organisasjonskartet og er bemannet med få årsverk. Vi ser også at det mangler strukturerte arenaer for involverende og koordinert digitaliseringsarbeid på tvers av organisasjonen. I sum mangler en helhetlig og operasjonalisert "masterplan" og de virksomhetsovergripende mekanismene for å iverksette denne.

Vi mener at digitalisering bør innrettes som et mer gjennomgripende virkemiddel i institusjonen, og at det organisatorisk bør vurderes løftet opp på et virksomhetsovergripende nivå. Digitaliseringsmiljøet vil da kunne fungere som strategiske støttespillere for styret og toppledelsen, og koordinere initiativ på tvers av organisasjonen som helhet. Vi mener også at digitaliseringsarbeidet vil kunne styrkes betraktelig gjennom anbefalingene som er fremmet under ovenstående vurdering av IKT-kontrollregimet. Tydeligere mekanismer for operasjonalisering og oppfølging av mål, samt styrket program og prosjektstyring vil understøtte operasjonaliseringen av digitaliseringsstrategien, legge bedre til rette for styring og kontroll med digitaliseringsarbeidet, og skape økt transparens i hvordan organisasjonen som helhet samspiller i realiseringen av digitaliseringsgevinstene.

Hovedinntrykk - kontrollregimet for informasjonssikkerhet

USN har etablert overordnete policydokumenter og retningslinjer på informasjonssikkerhetsområdet. Disse er publisert på internett, sammen med annen informasjonssikkerhets-relevant informasjon i IKT-reglement, personvernerklæringer med mer. De overordnete dokumentene vurderes å inneholde fundamentet for et godt kontrollregime, og de skaper tydelighet og transparens rundt hvordan informasjonssikkerhetsarbeidet skal være organisert, gjennomføres og dokumenteres.

Det operative inntrykket er todelt. Vi oppfatter at det gjøres mye godt informasjonssikkerhetsarbeid basert på ulike etablerte praksiser og de enkeltes kunnskap og erfaring. Arbeidet gjøres imidlertid ikke på en helhetlig og konsistent måte, og har flere avvik

fra systematikken, sporbarhetskravene og rollene som er definert i de styre- og rektorvedtatte styringsdokumentene. Dette gjør at helheten og sammenhengen mellom risikovurderinger, kontrolltiltak, sikkerhetsindikatorer, oppfølging og rapportering er mangelfull. Denne oppfatningen er konsistent med konklusjonene fra en nylig gjennomført vurdering av informasjonssikkerhetsområdet fra Mnemonic, der det indikeres at det foreligger et moderat til høyt nivå av modenhet innen informasjonssikkerhet, men at det er flere tiltak som bør iverksettes - både teknisk og organisatorisk.

I sum mener vi at styringsregimet bør strammes opp. På den ene siden bør styringsdokumentene oppdateres og tilpasses de gode elementene fra etablert praksis. På den andre siden bør praksis føye seg etter de kontrollmekanismene som er formelt vedtatt i styringsdokumentene. Som en del av dette er det viktig at det operasjonaliseres et sporbart regime for regelmessig ettersyn av de definerte sikkerhetskontrollene, og at kontrolltilstanden og risikonivået regelmessig vurderes opp imot endringer i trusselbildet. Vi anbefaler også at det arbeies med å tydeliggjøre og forankre CISO-rollens[1] ansvar, myndighet og oppgaver, og at styret og ledelsen følger opp at denne viktige rollen fungerer som tiltenkt. Styringsdokumenter som Statement of Applicapility (SOA)[2] dokumenter og øvrige styrende dokumenter på ulike nivå bør benyttes aktivt i videreutviklingen av helheten i regimet, slik at man oppnår forutsigbarhet og transparens i arbeidsform. Når tiltakene er utført vil dette danne en god "baseline" for de sikkerhetskontrollene som er definert. Uten dette vil det være vanskelig for styret og ledelsen å ha kontroll med den institusjonsoverordnete tilnærmingen til informasjonssikkerhet, og det operative sikkerhetsarbeidet vil være mindre robust, koordinert og effektivt.

Anbefalinger til videre revisjonsoppfølging

Vi anbefaler at det ikke legges opp til revisjonsoppfølging på informasjonssikkerhetsområdet våren 2019, men at administrasjonen heller får tid til å arbeide videre med anbefalingene fra Mneumonic-gjennomgangen. En oppfølgingsrevisjon kan heller vurderes inntatt i høstens revisjonsplan.

Vi anbefaler at en oppfølgingsrevisjon av IKT-driftsregimet avventes tilsvarende, og at internrevisjonen heller legger opp til et rådgivningsoppdrag rettet mot å styrke USNs endringsevne. Rådgivningsoppdraget anbefales å fokusere på mekanismene for operasjonalisering av IKT- og digitalstrategi, etableringen av et mer modent program- og prosjektstyringsregime, samt hvordan digitaliseringsmiljøet bør organiseres for å kunne gi mer strategisk og koordinerende støtte til styret og ledelsen.

Internrevisjonen vil avholde oppfølgende arbeidsmøter med ledere på reviderte områder for å ytterligere detaljere observasjonene, vurderingene og anbefalingene i denne revisjonsrapporten. Vi legger opp til at dette blir konstruktive arbeidsmøter med fokus på forbedringsmuligheter.

Med vennlig hilsen
PricewaterhouseCoopers AS

Jonas Gaudernack

Jonas Gaudernack
Partner, PhD

[1] CISO = Chief Information Security Officer.
[2] SOA = En beskrivelse av rammeverket/kvalitetssystemet for informasjonssikkerhet - jfr ISO 27001.2013.

Vedlegg: Intervjuliste og oversikt over gjennomgåtte dokumenter

Revisjonen har vært gjennomført ved dokumentgjennomgang og intervjuer. Revisjonsformålet har vært en overordnet gjennomgang, og det har derfor ikke vært gjennomført detaljtesting av etterlevelse av etablerte retningslinjer eller tekniskeIT-tester.

Intervjuer har blitt avholdt med følgende personer:

- IT- og informasjonssikkerhetsledelsen på ulike nivå (totalt 10 intervjuede personer)
- Personvernombudsmann
- Leder uDU - Studentparlamentet

Følgende dokumenter er gjennomgått:

- USN Strategy 2017-21
- USN Strategi for Internasjonalisering
- USN Strategy for Portefoljeutvikling og utdanningskvalitet
- USN Strategi Forskning og Faglig utviklingsarbeid
- USN Strategi for Sammfunnsforankring
- USN Utviklingsavtalen
- IT-tjenester for ansatte
- IT-sikkerhet, oppdateringer og retningslinjer
- IKT-reglement for USN
- Midlertidig sikkerhetsinstruks for HSN - til januar 2018
- Policy for informasjonsikkerhet ved HSN
- HSN orgkart - NO utvidet

20/19 Forslag til nye styremedlemmer for perioden 2019 – 2023

Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1

Arkivsak-dok. 19/01252-1
Arkivkode.
Saksbehandler Petter Aasen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019	20/19

Vedlegg 1 - Brev fra Kunnskapsdepartementet 30.10.2018 "Forslag til styremedlemmer som skal oppnevnes av departementet til institusjonens styre for perioden 2019-2023"

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	18/5779-1	30. oktober 2018

Forslag til styremedlemmer som skal oppnevnes av departementet til institusjonens styre for perioden 2019-2023

Kunnskapsdepartement skal oppnevne styremedlemmer til statlige universiteter og høyskoler (i det videre omtalt som institusjoner) for perioden 1. august 2019 – 31. juli 2023. For institusjoner som har/skal ha tilsatt rektor skal departementet også oppnevne styreleder. Forslag til styremedlemmer/-leder fremmes av institusjonens styre.

Styrets ansvar og oppgaver

Styret er det øverste organet ved institusjonen. Det har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonene drives effektivt og i overensstemmelse med lover og regler, og de rammer og mål som gis. Styret er ansvarlig for kvaliteten i all aktivitet ved institusjonen, og det er viktig at dette står øverst på agendaen. Styret består av personer med ulik bakgrunn, som er rekruttert på forskjellig grunnlag og har utfyllende kompetanse. Styret er et kollegialt organ, og alle styremedlemmer har likt ansvar for å treffe beslutninger som er til beste for institusjonen samlet sett, og for å sørge for at beslutninger blir gjennomført.

Forslag til styremedlemmer

Det er et mål at departementets oppnevning av styremedlemmer tilfører styrene et bredere spekter av kompetanse og erfaring, med impulser fra næringsliv og kultur- og samfunnsliv. Dette skal ivareta samfunnets interesser og bidra til å styrke samspillet mellom institusjonene og sentrale bruker- og interessegrupper.

Styresammensetningen bør være kjennetegnet av kompetanse, kapasitet og mangfold ut ifra den enkelte institusjons egenart. Departementet er opptatt av at styresammensetningen gir

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8119 Dep 0032 Oslo postmottak@kd.dep.no	Kirkeg. 18 www.kd.dep.no	22 24 90 90 Org.nr. 872 417 842	Avdeling for eierskap i høyere utdanning og forskning	Christoffer Wiig 22 24 73 85

en tilfredsstillende geografisk fordeling og kjønnsbalanse, og det er ønske om større kulturelt mangfold. Vi ber om at dette legges til grunn for forslagene.

Departementet legger til grunn at hver institusjon må foreslå minst ti kandidater, like mange av hvert kjønn, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 28.

Kandidatene må være forespurt om de er villige til å påta seg vervet. Det skal i korte trekk gjøres rede for deres kompetanse og utdannings- og erfaringsbakgrunn. Vi ber også om at det oversendes kontaktinformasjon.

Departementet oppnevner styremedlemmer på fritt grunnlag. Departementet oppnevner også styreleder, med mindre institusjonen har valgt rektor som styrets leder.

Ikke valgbare personer

Departementet legger til grunn at følgende ikke er aktuelle som styremedlemmer: stortingsrepresentanter, statsråder, statssekretærer, politiske rådgivere, fylkesmenn eller fylkesordførere, ordførere, byrådsledere i fylker og kommuner der institusjonene er lokalisert.

Frist for forslag

Vi ber om forslag til styremedlemmer innen 1. februar 2019.

Med hilsen

Rolf L. Larsen (e.f.)
avdelingsdirektør

Christoffer Wiig
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Adresseliste

Høgskolen i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Molde vitenskapelig høgskole i logistikk	Postboks 2110	6402	MOLDE
Høgskulen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
OsloMet storbyuniversitetet			
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	02.01.2019
Saksbehandler:	Terje Thomassen
Saksnummer:	17/08048-22
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Tildelingsbrev 2019 for Universitetet i Sørøst-Norge

Saken i korte trekk

USN mottok endelig Tildelingsbrev for 2019 av Kunnskapsdepartementet (KD) 19. desember. Bevilgningen til USN for 2019 er **1 847 245 000,-** tilsvarende som vedtatt budsjett av styret i desember. Det er ikke bevilget midler til nye studieplasser, rekrutteringsstillinger, utstyr eller andre nye oppgaver.

Tildelingsbrevet inneholder prioriterte områder for 2019 i tråd med revidert langtidsplan for forskning og høyere utdanning, gjennomgang av utviklingsavtalen med mål, andre forutsetninger og krav til USN, samt krav om rapportering av resultater og planer.

Avslutningsvis angis tid og sted for årets styringsdialog – etatsstyringsmøte med KD.

Saksopplysninger

Revidert langtidsplan og prioriterte områder
Regjeringen har revidert langtidsplanen for forskning og høyere utdanning for 2019 – 2028 og angir prioriterte områder som campusutviklingsplan, digitalisering, målene for bærekraft, omstilling og teknologiløft, åpen tilgang til forskning, internasjonalisering, EUs rammeprogrammer, kompetansereformen, samarbeid og praksis med samfunns- og arbeidslivet, instituttsektoren, kvalitet i utdanning og forskning, mentorordninger, informasjonssikkerhet, styrking av lærerprofesjonene, norsk som fagspråk, mangfold i akademia, bekjempelse av seksuell trakassering, institusjonenes autonomi, studentenes helse og trivsel.

Tildelingsbrevet sier at bygg skal ses på som en innsatsfaktor på lik linje med andre ressurser i forskning og høyere utdanning, og det henvises til Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2019-2028: *«Langsiktig og strategisk arbeid med bygg og arealer må ses i sammenheng med institusjonenes samlede strategier, mål, planer og prioriteringer»* (pkt 8.3.1 Faglig og organisatorisk betydning av strategisk campusutvikling).

Områdene gjennomgås i Tildelingsbrevet, side 2 – 6 (vedlegg 1)

Prioriteringer i statsbudsjettet for 2019
Som en oppfølgingen av prioriterte områder i langtidsplanen er det bevilget midler til utstyr, oppgradering av bygg, informasjonssikkerhet, utdanning, forskning, strukturreformen, styrking av profesjonsutdanninger og samarbeid med samfunns- og næringsliv. KD vil komme tilbake med senere fordeling av flere av budsjettpostene.

Budsjettpostene er listet i Tildelingsbrevet, side 6 – 7 (vedlegg 1).

Utviklingsavtalen
USN har arbeidet med strategisk profilering av virksomheten gjennom fusjonsprosessen i 2015 og 2016, og ny strategisk plan for 2017−2021 styrebehandlet i desember 2016. Arbeidet med utviklingsavtale er integrert i strategiprosessen. Innholdsmessig er ambisjonen utvikling av en tydeligere faglig profil innenfor en helhetlig virksomhetsstyring med fokus på kvalitet.

Målene i utviklingsavtalen skal realiseres innen våren 2020. Rapport om måloppnåelse skal inngå i universitetets *Årsrapport 2019–2020*.

Utviklingsavtalen med mål er gjengitt i Tildelingsbrevet, side 9 – 14 (vedlegg 1).

Budsjett for 2019
Stortinget har vedtatt statsbudsjettet for 2019. Det ligger til grunn en pris- og lønnsvekst på 2,9 % og et avbyråkratiserings- og effektiviseringskutt på 0,5 % fra 2018 til 2019.

Bevilgningen til USN for 2019 er **1 847 245 000,-** tilsvarende som vedtatt budsjett av styret i desember. Det er ikke bevilget midler til nye studieplasser, rekrutteringsstillinger, utstyr eller andre nye oppgaver.

Andre tildelinger
Midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene (5,7 mill), digitalisering av grunnskolelærerutdanningene (6,7 mill) er videreført for 2019.

Midler til utstyr
I tildelingsbrevet opplyses det om at det er satt av 9,3 mill kroner til utstyr og vedlikehold for universiteter og høyskoler. Det forutsettes at KD kommer tilbake med en senere fordeling av utstyrsmidlene.

For nærmere om budsjettvedtakene for USN, vises det til Tildelingsbrevet, side 14 – 15 (Vedlegg 1).

Fullmakter
Stortinget har gitt universitetene særskilte fullmakter som fornyes for ett år av gangen i forbindelse med Stortingets behandling av statsbudsjettet. I tillegg har KD delegert en rekke administrative fullmakter til institusjonene.

En fullstendig oversikt over delegerte fullmakter til USN for 2019 finnes vedlagt (vedlegg 2).

Andre forutsetninger og krav
USN skal i årsrapporten redegjøre for hvordan rekrutteringsarbeidet har vært innrettet for å nå 5 % målet og de øvrige målene for *inkluderingsdugnaden* (andel nyansettelser med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV). USN skal i årsrapporten redegjøre for tiltak og resultater for å motvirke *arbeidslivskriminalitet* ved sin innkjøpsvirksomhet. Det vises til vedlegg 6 om fellesføringer for disse temaene til årsrapporteringen.

USN skal i årsrapporten rapportere om rutiner for å håndtere uønskede digitale hendelser (*informasjonssikkerhet*) og om det er gjennomført og evaluert *kriseøvelser*.

For nærmere om andre forutsetninger og krav vises det til Tildelingsbrevet, side 15 – 16 (vedlegg 1).

Rapportering om resultater og planer
USN skal innen 15. mars 2019 sende dokumentet Årsrapport 2018-2019 til KD med kopi til Riksrevisjonen og DBH. Videre følge opp rapporteringskravene gitt av Finansdepartementet og i DBH.

For nærmere om rapportering se Tildelingsbrevet, side 17 (vedlegg 1).

Budsjettforslag 2021
USN skal som tidligere sende fram budsjettforslag – satsningsforslag utenfor rammen, for 2021 innen 1. november 2019.

Se vedlegg 4 for veiledning for fremstilling av budsjettforslag.

Styringsdialog - etatsstyringsmøte i 2019
USN er invitert til etatsstyringsmøte med dialog om utviklingsavtalen i Kunnskapsdepartementets lokaler i Kirkegata 18, **5. juni kl 12.00 – 14.00**.

KD forventer en bredt sammensatt delegasjon. Styret kan melde inn strategisk viktige saker etatsstyringsmøtet samtidig med innsending av Årsrapporten 15. mars 2019 med deltakerliste. Til hver innsendt sak skal det gis bakgrunnsinformasjon på inntil en halv side.

Se vedlegg 5 for nærmere om hovedtrekk i styringsdialogen.

Vedlegg:

1. Tildelingsbrev 2019 til USN
2. Fullmakter til USN for 2019
3. Rapporteringskrav for årsrapport 2019-2020
4. Veiledning budsjettforslag 2021
5. Oversikt hovedtrekk styringsdialog
6. Fellesføringer om inkluderingsdugnaden og arbeidslivskriminalitet

Petter Aasen
Rektor

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Universitetet i Sørøst-Norge
Postboks 235
3603 KONGSBERG

Deres ref	Vår ref	Dato
	18/4768	19. desember 2018

Statsbudsjettet for 2019, kap. 260 - Tildelingsbrev for Universitetet i Sørøst-Norge

På bakgrunn av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2019 sender Kunnskapsdepartementet med dette tildelingsbrev til institusjonen. Tildelingsbrevet er Kunnskapsdepartementets årlige styringsdokument og skal distribueres til alle medlemmer av institusjonens styre. Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger blir formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av 2019.

Departementet gjør oppmerksom på at tildelingsbrevet skal publiseres på institusjonens nettsider så snart det er mottatt, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.2.

Tildelingsbrevet for 2019 består av følgende deler:

1. Regjeringens prioriteringer og forventninger 2
2. Mål 8
3. Budsjett for 2019 14
4. Andre forutsetninger og krav 15
5. Rapportering og resultatoppfølging 17

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8119 Dep 0032 Oslo postmottak@kd.dep.no	Kirkeg. 18 www.kd.dep.no	22 24 90 90 Org no. 872 417 842	Avdeling for eierskap i høyere utdanning og forskning	Zheng Ørvim Yuan 22 24 75 94

1. Regjeringens prioriteringer og forventninger

1.1 Revidert langtidsplan og prioriterte områder

Regjeringen har store ambisjoner for Norge som kunnskapsnasjon. Kunnskap er nøkkelen til å gi hver enkelt mulighet til å skape seg et godt liv, og til å møte utfordringene samfunnet vårt står overfor i årene som kommer. Kunnskapsdepartementet har fastsatt følgende visjon:

- Kunnskap og kompetanse for et bærekraftig Norge.

Visjonen danner grunnlaget for tre overordnede mål for kunnskapssektoren:

- Alle deltar i arbeids- og samfunnsliv.
- Alle har den kompetansen som de selv og samfunnet trenger.
- Samfunnet har tilgang til oppdatert kunnskap av høy kvalitet.

Målene ligger til grunn for kunnskapspolitikken. Virksomhetene spiller en viktig rolle for å realisere visjonen og nå målene. Det fordrer også godt samspill mellom virksomhetene og at alle bidrar til hverandres måloppnåelse.

Regjeringen har høye ambisjoner for norsk forskning og høyere utdanning. Gjennom å satse på kunnskap skal vi ruste oss for fremtiden, skape nye, grønne og lønnsomme arbeidsplasser og en bedre og mer effektiv offentlig sektor. Derfor er god tilgang til utdanning sentralt. Høy kvalitet i utdanning og forskning er viktig for et velfungerende arbeids- og næringsliv og for en fortsatt stabil utvikling av det norske velferdssamfunnet. Norge skal ha verdensledende fagmiljøer som er med på å frembringe kunnskap som kan gi menneskene et bedre og rikere liv.

Regjeringen lanserte i oktober en revidert *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* (Meld. St. 4. (2018–2019)). Langtidsplanen skal bidra til å realisere regjeringens prioriterte prosjekter og gi forutsigbarhet for forsknings- og utdanningsmiljøene. De overordnede målene i langtidsplanen er styrket konkurransekraft og innovasjonsevne, møte store samfunnsutfordringer og utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet. Disse målene gjelder forskning og høyere utdanning som helhet.

Som del av langtidsplanen inngår en helhetlig politikk for bygg i universitets- og høyskolesektoren. Regjeringen forventer at sektoren anser bygg som en innsatsfaktor på lik linje med andre ressurser i forskning og høyere utdanning og vurderer behov for utvikling og vedlikehold. Investeringene i universitets- og høyskolebygg skal være kostnadseffektive, men samtidig bidra til innovasjon og klima- og miljøvennlige løsninger. Universiteter og høyskoler skal ha campusutviklingsplaner som legger grunnlag for prioritering av oppgraderings- og byggeprosjekter på den enkelte institusjon. Campusutviklingsplaner og gjennomførte behovsutredninger skal ligge til grunn for større oppgraderings- og byggeprosjekter på den enkelte institusjon. Regjeringen forventer at universitetsmuseene, med unike samlinger for historie, kultur og identitet, sikres.

Den reviderte langtidsplanen definerer fem langsiktige prioriteringer: 1) Hav, 2) Klima, miljø og miljøvennlig energi, 3) Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester, 4) Muliggjørende og industrielle teknologier, og 5) Samfunnssikkerhet og samhørighet i en globalisert verden. De langsiktige prioriteringene gjenspeiler områder der Norge har særlige kunnskapsbehov eller kunnskapsfortrinn.

Gjennomgående temaer i den reviderte langtidsplanen er digitalisering, grønt skifte og humanioraperspektivet. Økende digitalisering endrer samfunnets behov for kunnskap og kompetanse, noe som igjen kan bidra til at vi tar i bruk innovative løsninger og utnytter de mulighetene som digitalisering gir. Ambisjonen er at flere har relevant digital kompetanse. Omstilling til lavutslippssamfunnet og miljømessig bærekraft krever omfattende tiltak på alle samfunnsområder. Dette innebærer at vi må finne nye teknologiske løsninger, samtidig som tverrfaglige perspektiver som humaniora og samfunnsfag er nødvendig for å skape en omstilling i tråd med de verdiene som ligger til grunn for samfunnet vårt. Satsing på forskning, høyere utdanning og teknologiutvikling skal bidra til at Norge når klima- og miljømålene og samtidig føre til ny verdiskaping.

I langtidsplanen gir regjeringen uttrykk for hva som fra et nasjonalt perspektiv er særlig viktig å prioritere de kommende årene. Regjeringen har lansert tre opptrappingsplaner for kommende langtidsplanperiode: teknologiløft, FoU for omstilling og fornyelse i næringslivet og kvalitet i høyere utdanning. Etter Stortingets behandling av langtidsplanen forventer regjeringen at alle aktører innenfor forskning og høyere utdanning, legger planen til grunn for sine egne strategiske prioriteringer og benytter sitt handlingsrom til å følge opp denne.

Et samfunn med god omstillingsevne krever at det legges til rette for økt innovasjon og derfor bedre samspill mellom akademia, næringslivet og offentlig sektor innenfor forskning, høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning.

Åpen tilgang til forskningsresultater og tilgjengeliggjøring og deling av data er en sentral forskningspolitisk målsetting. Det er samfunnsøkonomisk lønnsomt og viktig for å sikre økt kvalitet i forskning og utdanning. Regjeringen viser til *Nasjonale mål og retningslinjer for åpen tilgang til vitenskapelige artikler*, Forskningsrådets støtte til det europeiske initiativet for åpen publisering (cOAlition S for making Open Access a reality by 2020) og *Nasjonal strategi for tilgjengeliggjøring og deling av forskningsdata*. Aktørene i forskning og høyere utdanning har en avgjørende rolle i dette arbeidet.

Internasjonalisering er en forutsetning for å sikre kvalitet i norsk forskning og høyere utdanning og for utvikling av gode og internasjonalt orienterte studieprogrammer. I tillegg er internasjonalt samarbeid en forutsetning for å møte de store samfunnsutfordringene, særlig knyttet til klima, miljø og bærekraft.

EUs rammeprogrammer er sentrale virkemidler for økt internasjonalisering av norsk utdanning og forskning. Kunnskapsdepartementet har som mål at 3 000 norske studenter årlig deltar på utveksling gjennom Erasmus+ innen programperioden utløper i 2020. Bedre

bruk av Erasmus+ vil bidra til å oppnå Bolognaprosessens mål om at minst 20 pst. av alle studenter skal ha hatt et utvekslingsopphold i løpet av studiet. Det langsiktige målet i Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen) er at halvparten av studentene skal delta på utveksling.

Når det gjelder deltakelse i EUs rammeprogram for forskning og innovasjon, *Horisont 2020,* er regjeringens mål at minst to prosent av de konkurranseutsatte midlene skal tilfalle norske aktører. I oktober 2018 var returandelen 2,04 pst., og det er viktig å fortsatt opprettholde oppmerksomheten om dette. Regjeringens Panorama-strategi (2016–2020) har som mål å fremme et mer helhetlig og langsiktig samarbeid med Brasil, India, Japan, Kina, Russland og Sør-Afrika innenfor høyere utdanning og forskning, med sikte på mer samarbeid av høy kvalitet på områder av særlig interesse for Norge. Strategien skal evalueres i 2019. Det forventes at virksomheter ved behov bidrar inn i dette arbeidet med relevant informasjon med utgangspunkt i eget samarbeid med de seks Panorama-landene.

Regjeringen har høye ambisjoner om å styrke internasjonalisering ytterligere og har derfor satt i gang et arbeid med en stortingsmelding om mobilitet.

Skal vi klare å møte de store samfunnsutfordringene og endringene knyttet blant annet til digitalisering, globalisering og klima og miljø, må vi lage en politikk som utnytter og videreutvikler kompetansen i befolkningen. Kompetansereformen *Lære hele livet* er regjeringens satsing for å møte utfordringer i et samfunn under omstilling. Målet er at alle skal være kvalifisert for et arbeidsliv i endring. Regjeringen vil legge frem en melding om dette til Stortinget i 2020. Universiteter, høyskoler og fagskoler har en nøkkelrolle å spille i kompetansereformen, blant annet som tilbydere av etter- og videreutdanning, og det forventes en fullstendig rapportering av alle slik utdanningstilbud til Utdanning.no.

Samfunns- og arbeidslivet trenger tilgang på godt kvalifisert arbeidskraft. Universiteter og høyskoler skal dimensjonere sine studietilbud i forhold til fremtidige behov i arbeidslivet, både regionalt og nasjonalt.

Kunnskapsdepartementet skal utarbeide en stortingsmelding om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv, med vekt på praksis. Departementet forventer i den forbindelse at institusjonene gjør en vurdering av hvordan de arbeider for å styrke studieprogrammenes arbeidslivsrelevans, og forbereder seg på å gi innspill til meldingsarbeidet.

Instituttsektoren er viktig i forskningslandskapet. Regjeringen har satt i gang et prosjekt for å utvikle tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag og gi anbefalinger for en helhetlig, norsk instituttpolitikk. Regjeringen er opptatt av et tettere samarbeid mellom forskningsinstituttene, høyere utdanningsinstitusjoner og nærings- og samfunnslivet i alle deler av landet.

Utdanning er grunnlaget for demokrati, verdiskaping og velferd og en forutsetning for et velfungerende arbeids- og næringsliv. Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen) setter klare forventninger til institusjonenes arbeid med å

stimulere kvalitetsutvikling på institusjonene gjennom søknadsbaserte utlysninger. Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) har fått ansvaret for *Diku's kvalitetsprogrammer* som skal bidra til å heve undervisningskvaliteten. Kunnskapsdepartementet har stilt krav til universiteter og høyskoler om å utvikle meritteringssystemer for utdanning i løpet av 2019 og innfører krav om utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren. Ambisjonen er høy kvalitet i alle studietilbud, et godt og inkluderende læringsmiljø og flere fremragende utdannings- og forskningsmiljø.

Universitetene og de statlige høyskolene skal starte opp nye mentorordninger i 2019. Omfang og innretning er avhengig av institusjonsstørrelse og eksisterende mentorordninger. Institusjonene må selv vurdere hvordan mentorordningene organiseres best mulig og ved hvilke studier de er mest hensiktsmessige i første omgang. Diku skal fremme arbeidet gjennom dialog og erfaringsdeling med institusjonene.

Digitalisering er et sentralt virkemiddel for å heve kvaliteten og relevansen i forskning og høyere utdanning og ruste universitets- og høyskolesektoren til å realisere langtidsplanens ambisjoner. *Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren for 2017–2021* gir en tydelig retning. Vi forventer at alle høyskoler og universiteter har løftet digitalisering opp på et strategisk nivå og har utarbeidet mål og forpliktende tiltak for digitalisering av utdanning og forskning. Institusjonene har et ansvar for at kandidatene får den relevante og nødvendige digitale kompetansen. Læringsprosessene må også utvikles slik at moderne digitale hjelpemidler tas i bruk i undervisningen.

Unit har ansvaret for forvaltningen av IKT og digitalisering på sektornivå og skal følge opp og koordinere digitaliseringsarbeidet og levere tjenester til institusjonene. Unit har ansvaret for å implementere og videreutvikle digitaliseringsstrategien i samarbeid med sektoren. Diku, NOKUT og Forskningsrådet har hver for seg viktige roller i digitaliseringsarbeidet blant annet gjennom sine oppgaver knyttet til kvalitetsutvikling og kvalitetssikring av utdanning og forskning. Vi forventer et konstruktivt samarbeid om digitalisering mellom de fire virksomhetene.

Høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner er kunnskapsvirksomheter hvor forvaltning og foredling av informasjon er en del av kjernevirksomheten. Virksomhetene må ha et aktivt forhold til styring av informasjonssikkerhet og personvern. Med stadig raskere digitalisering er informasjonssikkerhet en kritisk suksessfaktor for måloppnåelse. For å nå målene i strategien har Kunnskapsdepartementet styrket styringen gjennom et tydeligere rammeverk. Unit har ansvaret for målstyring og oppfølging.

En varig styrking av de norske lærerprofesjonene er viktig for å stå godt rustet til å håndtere fremtidige utfordringer der kunnskap og kompetanse vil få stadig større betydning. I 2017 lanserte regjeringen *Lærerutdanning 2025 – Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene,* og departementet forventer at strategien blir fulgt opp. Tett samarbeid mellom lærerutdanningene og praksisfeltet er en nøkkel for å få til felles og gjensidig utvikling

av lærerutdanningene og for å sikre høy kvalitet i praksisstudiet. Gjennom et slikt samarbeid gis det også mulighet til å jobbe med regionale rekrutteringstiltak. Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7, kjønnsbalanse i utdanningen og studentmangfold skal vektlegges i rekrutteringsarbeidet.

Universitetene og høyskolene har et lovpålagt ansvar for norsk som fagspråk, og institusjonene skal utarbeide egne språkstrategier. Internasjonaliseringen av forskningen og den økende bruken av engelsk gjør det nødvendig å ha særlig oppmerksomhet om dette arbeidet. Departementet ber om at institusjonene følger utviklingen for norsk som fagspråk og vurderer behovet for å sette inn tiltak. Universitetene og høyskolene er også pålagt å følge *lov om målbruk i offentleg teneste*. Språkrådet påpekte i 2017 at en del institusjoner ikke ivaretar dette ansvaret godt nok.

Kunnskapsdepartementet forventer at institusjonene arbeider aktivt for å fremme karrierer for kvinner og menn i norsk akademia og tilrettelegge for et større mangfold. Departementet viser til tildelingsbrev for 2018 om bekjempelse av seksuell trakassering og forventer at dette arbeidet videreføres.

Universiteter og høyskoler er store og viktige samfunnsinstitusjoner som er avhengig av høy tillit i samfunnet. Styringen er basert på at institusjonene skal ha stor grad av autonomi og faglig frihet. Det er viktig at institusjonene driver forskning og utviklingsarbeid for å utvikle egen virksomhet. Regjeringen har satt ned et lovutvalg som skal gjennomgå og vurdere endringer i regelverket for universiteter, høyskoler og studentsamskipnader. Videre er det satt i gang to interdepartementale arbeidsgrupper som ser på henholdsvis alternative tilknytningsformer for universiteter og statlige høyskoler (mulighetsstudien) og systemet for dimensjonering av utdanning. Departementet har også, i dialog med sektoren, startet et arbeid knyttet til forenkling av målstruktur.

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT 2018) viser blant annet at det har vært en økning i rapporterte psykiske plager siden 2010-undersøkelsen. For å motvirke den negative utviklingen vil Kunnskapsdepartementet at universiteter og høyskoler i samarbeid med studentsamskipnadene og andre aktuelle aktører setter inn tiltak for å bygge opp og opprettholde et inkluderende, trygt og åpent studiemiljø.

1.2 Prioriteringer i statsbudsjettet for 2019

Det er følgende hovedprioriteringer for 2019 over Kunnskapsdepartementets budsjett over programkategori 07.60 Høyere utdanning:

- 161 mill. kroner til oppgradering av universitets- og høyskolebygg for å møte nye og endrede behov i undervisnings- og forskningsformer, samarbeid mellom fagmiljøer og mer sikker digital tilrettelegging i drift, undervisning og forskning

- 25 mill. kroner til styrking av *Diku's kvalitetsprogrammer* for å stimulere utdanningsinstitusjonenes arbeid med kvalitet gjennom utlysning av flere Sentre for fremragende utdanning som skal bidra til utvikling av undervisning og læringsmåter
- 17,5 mill. kroner årlig til et fireårig program for informasjonssikkerhet i universitets- og høyskolesektoren for blant annet å forbedre evnen til å oppdage og håndterere trusler mot forskningsnettet, og inkludere tiltak som analyseverktøy og kompetanseheving.
- 15 mill. kroner i økning til programmet FORNY2020 for økt næringsmessig utnyttelse av offentlig finansierte forskningsresultater i Norge
- 15 mill. kroner til støtte til pågående strukturprosesser for samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon og sammenslåinger
- 10 mill. kroner til en pilotordning for kommunal praksis i helse- og sosialfagutdanningene for å bedre kvaliteten i de kommunale helse- og velferdstjenestene gjennom utdanninger som er bedre tilpasset kompetansebehovene og som øker rekrutteringen av disse kandidatene til kommunene
- 219,4 mill. kroner til videreføring og opptrapping av studieplasser i sykepleie, og konsekvensjustering av øvrige studieplasser som Stortinget har vedtatt i statsbudsjett og revidert nasjonalbudsjett i 2014–18
- 103,3 mill. kroner til videreføring av rekrutteringsstillinger som Stortinget vedtok i statsbudsjettet og revidert nasjonalbudsjett for 2018
- 3 mill. kroner i økt bevilgning til nærings-ph.d. og offentlig sektor-ph.d.
- Tilsagn om tilskudd til 3 400 nye studentboliger og videreføring av økte kostnadsrammer og tilskuddssatser.

I tillegg har Stortinget i forbindelse med budsjettforliket vedtatt midler over kap. 260 til følgende:

- 8,5 mill. kroner til 207 nye studieplasser
- 6,8 mill. kroner til 16 nye rekrutteringsstillinger
- 10 mill. kroner til medisinsk utstyr og inventar ved SEARCH ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet Høyland
- 5 mill. kroner til en utredningspakke for å planlegge en masterutdanning i klinisk medisin
- 3,9 mill. kroner til Senter for yrkesfag ved Universitetet i Agder
- 1,3 mill. kroner til en sorgstudie etter 22. juli ved Senter for krisepsykologi ved Universitetet i Bergen
- 2,6 mill. kroner (halvårsvirkning) til Senter for orientalske språkfag ved MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn
- 1 mill. kroner (halvårsvirkning) til Høyskolen for dansekunst
- 0,5 mill. kroner (halvårsvirkning) til et professorat i antisemittisme ved MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn
- 1 mill. kroner i utviklingsmidler til Samisk Høgskole knyttet til opprettelse av deltidsstudieplasser i sykepleieutdanning på samisk som tilbys ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høgskolar gir en oversikt over midler til universitets- og høyskolebygg over Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementets budsjett.

For en mer utfyllende omtale av satsingene viser vi til Innst. 12 S (2018–2019) og Prop. 1 S (2018–2019) for Kunnskapsdepartementet.

2. Mål

2.1 Om målstrukturen

Departementet er i dialog med institusjonene om behovet for å forenkle målstrukturen for universiteter og høgskoler. Dagens målstruktur ble sist revidert og forenklet i 2015–2016. Det tas sikte på å innføre eventuelle endringer fra 2020.

For 2019 gjelder fortsatt de fire overordnede og langsiktige målene og nasjonale styringsparametre som departementet har fastsatt for høyere utdanning og forskning. Statlige universiteter og høyskoler skal selv fastsette egne virksomhetsmål og relevante styringsparametere som gjenspeiler institusjonens profil og utviklingsstrategi. Virksomhetsmålene skal bidra til å nå de overordnede målene, jf. Prop. 1 S (2019–2020).

1. Høy kvalitet i utdanning og forskning
2. Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling
3. God tilgang til utdanning
4. Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

Departementet har fastsatt nasjonale styringsparametre på resultatområder som har særlig oppmerksomhet i styringen av sektoren. Departementet forventer at institusjonen vurderer egne resultater og ambisjoner på de nasjonale styringsparametrene. Se nærmere omtale av de overordnede målene i *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høgskolar*.

Mål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning	**Mål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling**	**Mål 3: God tilgang til utdanning**
• andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid • andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid	• andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning • bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk	• kandidattall på helse- og lærerutdanningene[1]

[1] Kandidatmåltall fremgår av *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høgskolar.*

• andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år • skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten • faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter • antall publikasjonspoeng per faglig årsverk • verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk • andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	• andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk • andel forskningsinnsats i MNT-fag	
Mål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem		
• antall studiepoeng per faglig årsverk[2] • andel kvinner i dosent- og professorstillinger • andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger • andel av samlingene og objektene ved universitetsmuseene som er tilstrekkelig sikret og bevart		

Se Database for statistikk om høgre utdannings (DBH) nettside for dataspesifikasjon.

2.2 Om utviklingsavtaler

Departementet har gradvis innført en ordning med flerårige utviklingsavtaler mellom departementet og hver av de statlige institusjonene, jf. Prop. 1 S (2018–2019). Utviklingsavtalene skal bidra til høy kvalitet og en mangfoldig sektor gjennom tydeligere institusjonsprofiler og bedre arbeidsdeling.

Departementet inngikk avtaler med fem pilotinstitusjoner fra 2017 (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Universitetet i Oslo, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Sørøst-Norge og Høgskolen i Østfold) og med fem nye pilotinstitusjoner fra 2018 (Nord universitet, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet, Høgskulen på Vestlandet, Universitetet i Bergen og Høgskolen i Innlandet). Gjennom tildelingsbrevet for 2019 inngår departementet avtaler med de gjenværende elleve institusjonene. Avtalen gjelder fra 2019.

[2] Sammen med de andre styringsparametrene under mål 1 og 2 gir denne styringsparameteren indikasjoner på utviklingen i effektiviteten ved den enkelte institusjonen.

Innholdet i avtalen er i hovedsak utarbeidet etter initiativ fra institusjonen, men departementet har også tatt initiativ til at enkelte forhold bør inngå i avtalene. En forutsetning for utviklingsavtalen er at departementet og institusjonen er enige om innholdet. Målene i utviklingsavtalen skal være en integrert del av eller samordnet med målstrukturen til institusjonen.

Utviklingsavtalen skal bidra til den faglige utviklingen ved institusjonen og være til støtte for styret. Avtalen rokker ikke ved det ansvaret styret har for planer, strategier og forvaltning. Avtalen skal tjene som instrument for å løfte områder der styret og ledelsen ser behov for særskilt oppmerksomhet. Utviklingsavtalen skal også være et virkemiddel for nasjonal koordinering på frivillig basis.

Departementet tar sikte på at alle institusjonene på sikt skal ha samme avtaleperiode. Etter departementets vurdering vil et system med utviklingsavtaler der avtalene starter og slutter samtidig, være viktig for å nå målet om bedre arbeidsdeling.

Departementet er i dialog med sektoren om behovet for å forenkle målstrukturen for universiteter og høyskoler. Utviklingsavtalene må ikke føre til mer byråkrati, men heller bidra til å effektivisere og forbedre styringen. Departementet tar sikte på å innføre eventuelle endringer fra 2020.

I Prop. 1 S (2017–2018) ble det signalisert at Kunnskapsdepartementet ville legge fram forslag til finansieringsmodell for utviklingsavtaler i statsbudsjettet for 2019. På bakgrunn av arbeidet med mulig forenkling av systemet for mål- og resultatstyring, vil departementet ikke nå knytte særskilt finansiering til utviklingsavtalene.

2.3 Utviklingsavtale med Universitetet i Sørøst-Norge

Innholdet i avtalen er utarbeidet gjennom en prosess i 2016 med innspill fra institusjonen og dialog med departementet blant annet i fellesmøte for institusjonene som inngikk utviklingsavtaler samtidig og i etatsstyringsmøtet.

Målene i utviklingsavtalen skal realiseres innen våren 2020. Endelig rapport om måloppnåelse skal inngå i universitetets *Årsrapport 2019–2020*.

Målene i avtalen skal kunne realiseres innenfor eksisterende finansielle ressurser. Dersom økonomiske virkemidler knyttes til i avtaleperioden, tar departementet initiativ til dialog om eventuell justering av avtalen slik at den tilpasses nye forutsetninger.

Institusjonen skal omtale status for oppfølging av utviklingsavtalen i årsrapporten hvert år. Her skal det fremgå hva som er status på måleparametre/milepæler sammenlignet med utgangspunktet for avtalen.

Utviklingsmål for Universitetet i Sørøst-Norge (USN)

USN har arbeidet med strategisk profilering av virksomheten gjennom fusjonsprosessen i 2015 og 2016, og ny strategisk plan for 2017−2021 styrebehandlet i desember 2016. Arbeidet med utviklingsavtale er integrert i strategiprosessen. Innholdsmessig er ambisjonen utvikling av en tydeligere faglig profil innenfor en helhetlig virksomhetsstyring med fokus på kvalitet.

Målområde 1: USN Digital

USN skal utvikle integrerende digitale arbeids- og læringsformer som knytter ansatte og studenter på de 8 campusene til én virtuell campus; USN e-campus, og som knytter virksomheten til samarbeidspartnere og omverden.

USNs organisasjon er spredt over 3 fylker, med virksomhet på 8 studiesteder, og med utstrakt samarbeid både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette krever gode digitale arbeids- og læringsformer integrert i egen organisasjon, men også tett samarbeid med arbeidslivet i vår region og med våre internasjonale samarbeidspartnere. Den digitale utviklingen går svært raskt, noe som både gir muligheter og utfordringer. USN ønsker å ligge langt fremme i denne utviklingen og utnytte de muligheter som ligger i dette.

USN Digital skal bidra til strategisk fokus og helhetlig perspektiv på digitaliseringen. Målområdet er delt inn i 10 underliggende områder hvor det er presisert mål og tiltak:

- Teknologistøttet læring som bidrar til at USN imøtekommer samfunnets kompetansebehov.
- Pedagogisk bruk av IKT og utforskning av bruk av digitale verktøy i undervisning, læring og vurdering for å utvikle nye, relevante og innovative undervisningsformer.
- Nettbasert etter- og videreutdanning.
- Digitalisert kommunikasjon og samhandling innenfor den distribuerte organisasjons- og ledelsesmodellen.
- Digitaliserte arbeidsprosesser innenfor distribuerte administrative tjenester.
- Digitalisert lederinformasjon, virksomhetsstyring og kvalitetssikring.
- Digitale møteplasser for å bygge USN-kultur.
- Nyskapende digitale ressurser og redskaper som styrker profesjons- og arbeidslivsorientering.
- Bruk av digitale kommunikasjonsverktøy for å styrke samarbeidet med nasjonale og internasjonale UH-institusjoner.
- Digitale verktøy som styrker kommunikasjon og samarbeid med arbeidslivet.

Vurdering av måloppnåelse

- Kvalitativ vurdering på gjennomføring av tiltak i prosjektplanen
- Antall nye implementerte digitale løsninger
- Andel eksamener som gjennomføres digitalt av totalt antall eksamener
- Antall undervisningsrom som er tilrettelagt for hhv. opptak og for livestreaming, og antall rom som følger Uninett sine minimumsstandarder for AV-utstyr for undervisning og møterom

- Antall visninger på medieplattform
- Antall nett- og samlingsbaserte studieprogram

Målområde 2: USN Partnerskap

USN skal levere kandidater til arbeidslivet med oppdatert kunnskap og kompetanse for å styrke næringslivets globale konkurransekraft, for å bidra til langsiktig vekst og løse store samfunnsutfordringer. USN skal videreutvikle og styrke samhandling og integrasjon med kunnskapsintensivt næringsliv for å ta fram nye arbeidsrettede utdanningsprogrammer og FoUI-aktiviteter.

Norsk næringsliv består av et fåtall store og internasjonale konsern og en omfattende underskog av kunnskapsintensive SMB (små og mellomstore bedrifter) som er geografisk spredt. Alle bedrifter opplever nå dramatiske endringer på grunn av globalisering og inntog av muliggjørende teknologier. Endringstakten er svært høy og vil kunne medføre økt avstand mellom akademia og næringslivet. Målet med USN-partnerskap er å bygge en ny intellektuell kunnskapsinfrastruktur for å gi næringslivet og USN konkurransefortrinn. USN ønsker gjennom partnerskap å etablere samarbeidsplattformer slik at studenter, forskere og ansatte i bedrifter kan bruke fasiliteter og ekspertise i bedrifter og på høyskolen. Partnerskapet skal dra veksler på klyngeprogrammer (VRI, ARENA, NCE; GCE, SFI, FME, SFF mv.), infrastrukturprogrammer, nasjonale og internasjonale forskningsprogrammer og nasjonale forskerskoler. Gjennom USN Partnerskap har høyskolen ambisjon om gradvis å øke antall samarbeidspartnere/bedrifter, utdanningsprogram og FOUI-eksperter gjennom avtaleperioden.

Vurdering av måloppnåelse

- Etablering av næringslivsakademi/industriakademi som pilotprosjekt for å styrke et integrert samarbeid. Bedrifter vil bli invitert inn i dette pilotprosjektet som gjennom gjensidig forpliktende samarbeid skal styrke både utdannings- og forskningssamarbeidet.
- Opprettelsen av industrimastere. Industrimastere skal opprettes innenfor flere fagområder og designes etter erfaringer fra det eksisterende masterprogrammet i Systems Engineering, dvs. utdanningsprogram som kombinerer arbeid og utdanning.
- Opprettelsen av FoUI-eksperter. FoUI-ekspert-konseptet innebærer at USN ansetter eksperter innenfor forskning, utvikling og innovasjon fra regionalt næringsliv. Stillingene er deltid (20 prosent) og de som tilsettes skal ha god industriell forståelse og være sentrale i industriell innovasjon i bedriften. Virkemidlet skal styrke kunnskaps- og kompetansemeglingen mellom industri og akademi og dermed regional næringslivsutvikling.
- Grad av deltakelse i virkemiddelprogram: måles ved antall industriforankrede prosjekter
- Volumet på høyskolens oppdragsvirksomhet
- Grad av bidragsfinansiering fra nasjonale og internasjonale finansieringskilder
- Antall nærings ph.d.-er
- Antall gaveprofessorater

- Grad av internasjonalisering gjennom samarbeid med internasjonale næringslivsaktører mv.: måles ved en kvalitativ vurdering av om internasjonale næringslivsaktører bringer høyskolen i kontakt med forskningsinstitusjoner/universiteter i utlandet.

Målområde 3: USN Profesjon

USN Profesjon skal videreutvikle og styrke samarbeidet mellom høyskolen og praksisfeltet. Ny, relevant og forskningsbasert kunnskap for profesjonen og profesjonsutdanningen skal utvikles gjennom samarbeidet.

Alle profesjonsutdanningene ved USN skal fremme dannelse, kritisk tenkning og livslang læring som bidrag til en bærekraftig samfunnsutvikling. Utdanningene skal være relevante for arbeids- og samfunnsliv, og ta høyde for profesjonenes utviklingsbehov og arbeidslivets krav. Utdanningene skal styrkes gjennom sterk kobling til kunnskapsutviklingen som skjer nasjonalt og internasjonalt og vektlegge praksisnær, profesjonsrelevant FoU.

USN vil initiere pilotprosjekter der det stilles høyere krav til samhandlingen mellom høyskolen og utvalgte samarbeidspartnere enn til andre samarbeidspartnere/praksisarenaer.

Følgende tre målområder med underliggende delmål skal bidra til dette.

1) Styrke forskningsbaserte pedagogiske metoder i profesjonsutdanningene
   - Utvikle nye pedagogiske ressurser og læringsformer i utdanningene, inkludert pedagogisk bruk av IKT
2) Styrke praksis som læringsarena i studentenes utdanningsløp
   - Utvikle samarbeidsrelasjoner mellom student, praksislærer/veileder og høyskolelærer om studentaktiv forskning
   - Etablere nye former for samhandling mellom høyskolen og praksisarenaene
   - Økt integrasjon mellom fagstudier, profesjonsstudier, forsking, teori og praksis
   - Prøve ut nye praksisformer
3) Styrke profesjonsorientert og praksisrettet FoU i samarbeid med arbeidslivet
   - I samarbeid med arbeidslivet identifisere praksisnære, forskbare problemstillinger som kan resultere i forskningsprosjekter
   - Knytte forsknings- og utviklingsarbeid til praksissamarbeidet for å institusjonalisere forskningsbasert kunnskap i praksis

Vurdering av måloppnåelse

1) Antall FOU-prosjekt som omhandler nye pedagogiske metoder og læringsformer
2) Samarbeid mellom fylkeskommunene/kommunen/den enkelte virksomhet og USN i utvikling av kriterier som må innfris for å bli en «universitetsvirksomhet»
   - Antall etablerte pilotprosjekter: USN-Universitetsskole, USN-Universitetssykehjem, USN-Universitetshjemmesykepleie mv
   - Samarbeidsorgan på ulike nivå mellom USN og yrkesfeltet i alle tre fylke skal være etablert (virksomhetseiersiden – fakultetsledelsen, praksisfelt – studieprogramledelse)

- Antall biveiledere fra praksisfeltet som knyttes mot studentenes FoU-oppgaver og masteroppgaver
- Antall praksislærere/-veiledere med bistilling ved USN

3) Antall følgeforskningsprosjekt knyttet til praksis som læringsarena for studentene
   - Samarbeidsrutiner skal være etablert mellom praksisfeltet og USN om identifisering av relevante forskningstema for studentenes bachelor og masteroppgaver
   - Antall etablerte arenaer for formidling og drøfting av resultater fra disse

3. Budsjett for 2019

Stortinget har vedtatt statsbudsjettet for 2019, jf. Innst. 12 S (2018–2019) og Prop. 1 S (2018–2019). Vi ber institusjonen merke seg føringene og forventningene som Stortinget har vedtatt.

3.1 Budsjettvedtak kap. 260 post 50

Stortinget har bevilget totalt 35,6 mrd. kroner over kap. 260 post 50 i 2019 til universiteter og statlige høyskoler. Det ligger til grunn en pris- og lønnsøkning på 2,9 pst. og et avbyråkratisering- og effektiviseringskutt på 0,5 pst. fra 2018 til 2019.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **1 847 245 000 kroner** til Universitetet i Sørøst-Norge. Tabellen nedenfor viser saldert budsjett for 2018, endringene i budsjettrammen fra 2018 til 2019 og saldert budsjett for 2019.

Tabell 1	Beløp (i kroner)
Saldert budsjett for 2018, jf. Innst. 12 S (2017–2018)	1 778 367 000
Konsekvensjusteringer	1 656 000
Justering for pris- og lønnsøkning	51 621 000
Andre budsjettendringer	-1 426 000
Resultatbasert uttelling åpen budsjettramme	17 077 000
Resultatbasert uttelling lukket budsjettramme	-50 000
Saldert budsjett for 2019, jf. Innst. 12 S (2018–2019)	1 847 245 000

For en forklaring av de enkelte endringene vises det til *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høgskolar*.

3.2 Budsjettvedtak kap. 281 post 01

Stortinget har bevilget totalt 195,7 mill. kroner over kap. 281 post 01 i 2019 til felles tiltak for universiteter og høyskoler som skal bidra til kvalitetsutvikling og samordning innenfor høyere utdanning og forskning.

Midlene som står oppført i tabellen nedenfor, tildeles med dette til Universitetet i Sørøst-Norge.

Tabell 2 Midler over andre kapitler	Beløp i kroner
Midler over kap. 281 post 01	
Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene	5 738 000
Digitalisering av grunnskolelærerutdanningene	3 680 000
Midler over kap. 226 post 22	
Digitalisering av grunnskolelærerutdanningene	3 010 000
Sum tildeling over kap. 281 og kap. 226	12 428 000

Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene
I 2017 tildelte departementet midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanning, med sikte på å styrke praksisopplæring og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningsskoler. Midlene videreføres i 2019 og skal brukes i tråd med det som er fastsatt i supplerende tildelingsbrev av 26. juni 2017.

Digitalisering av grunnskolelærerutdanningene
Formålet med midler til digitalisering er å styrke den profesjonsfaglige digitale kompetansen (PfDK) hos lærerutdannerne, lærerstudentene og lærer i skolen, gjennom integrering av PfDK i grunnskolelærerutdanningene og videreutdanningene for lærere. De tildelte midlene skal gå til prosjektet *LUDO: Læring og Undervisning i Digitale Omgivelser*. Departementet viser også til tildelingene i 2017 og 2018 til dette formålet.

De tildelte midlene kan kreves helt eller delvis tilbakebetalt dersom de ikke benyttes i samsvar med forutsetningene.

3.3 Budsjettvedtak kap. 281 post 45

Stortinget har bevilget totalt 9,3 mill. kroner over kap. 281 post 45 til utstyr og vedlikehold for universiteter og høyskoler.

3.4 Fullmakter

Stortinget har gitt de statlige universitetene og høyskolene særskilte fullmakter som fornyes for ett år av gangen i forbindelse med Stortingets behandling av statsbudsjettet. I tillegg har departementet delegert en rekke administrative fullmakter til institusjonene. En fullstendig oversikt over delegerte fullmakter finnes vedlagt.

4. Andre forutsetninger og krav

4.1 Inkluderingsdugnad

Institusjonen skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

Institusjonen skal i årsrapporten redegjøre for hvordan institusjonens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 pst.-målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden. Dersom institusjonen har hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en rapporteres i årsrapporten. Dersom institusjonen har færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. For disse virksomhetene kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres. I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lykkes med å nå målene for dugnaden, jf. Rundskriv H-3/18.

4.2 Motvirke arbeidslivskriminalitet

Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. Institusjonen skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølging av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. Institusjonen skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet, jf. Rundskriv H-8/17.

4.3 Sikkerhet og beredskap

Styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren skal ligge til grunn for arbeidet på dette feltet. KD minner også om det ansvaret som nå påligger den enkelte virksomhet i etterlevelse av den nye personvernlovgivningen.

Institusjonen skal i *Årsrapport (2019–2020)* rapportere om følgende:

1. Informasjonssikkerhet: Har institusjonen innført rutine for å håndtere uønskede digitale hendelser?
2. Øvelser: Er det gjennomført og evaluert en kriseøvelse i 2018 eller 2019, og er læringspunktene fra øvelsen fulgt opp gjennom dokumenterte tiltak? Beskriv kort hvilken type øvelse som ble gjennomført.

Dersom ett eller begge spørsmål besvares med "nei", må institusjonen opplyse om hvorfor tiltaket ikke er gjennomført og presentere en forpliktende plan for når og hvordan tiltaket skal gjennomføres.

For virksomheter som har institutter i utlandet, gjelder de ordinære oppgavene og ansvaret for samfunnssikkerhet og beredskap i egen virksomhet også for instituttene i utlandet.

Virksomheter som eier mer enn femti prosent av aksjene i aksjeselskaper, bør vurdere å legge til rette for aksjeselskapets arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap.

5. Rapportering og resultatoppfølging

5.1 Rapportering om resultater og planer

Universiteter og høyskoler skal innen **15. mars 2019** sende dokumentet *Årsrapport (2018–2019)* til postmottak@kd.dep.no, med kopi til Riksrevisjonen og Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). *Årsrapport (2019–2020)* skal sendes inn innen **15. mars 2020**. Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten skal publiseres på virksomhetens nettside innen 1. mai, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.3.

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av virksomhetens resultater og gi departementet grunnlag for å vurdere måloppnåelse og ressursbruk. Årsrapporten skal også inneholde planer og budsjett og annen informasjon av betydning for departementets styring og oppfølging, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.3. Nærmere krav til årsrapportene fremgår av dokumentet *Rapporteringskrav for årsrapport (2018–2019*) vedlagt fjorårets tildelingsbrev, og vedlagte dokument *Rapporteringskrav for årsrapport (2019–2020*). Dokumentene er også tilgjengelige i DBH.

Universiteter og høyskoler skal rapportere data til DBH. Krav til datarapporteringen og fristene gjennom året finnes på DBHs nettsider:
https://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/rapporteringskrav/

Institusjonen skal avlegge delårsregnskap og årsregnskap for 2019. Departementet vil i egne brev angi hvilke frister og krav som vil gjelde for delårsregnskapene og årsregnskapet. Departementet viser til Finansdepartementets rundskriv R-11/2018 når det gjelder rapportering av regnskapsopplysninger til statsregnskapet for 2019.

En oversikt over hovedtrekkene i styringsdialogen mellom departementet og institusjonene er vedlagt.

5.2 Budsjettforslag for 2021

Departementet bruker satsingsforslagene til å identifisere de viktigste behovene i universitets- og høyskolesektoren. Institusjonene må utarbeide eventuelle satsingsforslag om økt bevilgning i tråd med vedlagte veiledning.

Frist for innsendelse av budsjettforslag for 2021 er **1. november 2019**. Forslagene sendes til postmottak@kd.dep.no. Se vedlegget *Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2021.*

5.3 Styringsdialogen i 2019

Etatsstyringsmøtene skal være en strategisk dialog mellom departementet og institusjonens styre om institusjonens utvikling. Sentrale temaer i møtene er institusjonens profil, ambisjoner, strategiske prioriteringer og utfordringer sett i lys av nasjonale mål og prioriteringer, samt institusjonens resultater og rammebetingelser. Oppfølging av utviklingsavtalen er også en del av styringsdialogen.

Departementet inviterer med dette styret og institusjonens ledelse til etatsstyringsmøte i 2019. Etatsstyringsmøtet med dialog om utviklingsavtaler har en tidsramme på to timer og er berammet til **5. juni 2019 kl. 12.00-14.00**. Møtet vil finne sted i Kunnskapsdepartementets lokaler i Kirkegata 18. Vi ber om at deltakerliste sendes departementet senest to uker før møtedato. Departementet forventer at delegasjonen er bredt sammensatt.

Styret kan melde inn strategisk viktige saker for institusjonen til etatsstyringsmøtet samtidig med innsending av *Årsrapport (2018–2019)* **15. mars 2019** eller med deltakerliste. Til hver innmeldte sak skal det gis bakgrunnsinformasjon på inntil en halv side.

Departementet sender institusjonen dagsorden i god tid før møtet. Institusjonen får en skriftlig tilbakemelding fra departementet på bakgrunn av *Årsrapport (2018–2019)*, tilstandsrapporten for universitets- og høyskolesektoren 2019, resultatrapporteringen til DBH og dialogen i etatsstyringsmøtet.

Med hilsen

Knut Børve (e.f.)
ekspedisjonssjef

Rolf L. Larsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg oppgitt nedenfor finnes på Kunnskapsdepartementets nettside:
https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tildelingsbrev-til-universiteter-og-hoyskoler-2019/id2622008/

- *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høgskolar*
- Fullmakter
- Hovedtrekk styringsdialogen
- *Rapporteringskrav for årsrapport (2019–2020)*
- *Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2021*

Kopi til
Riksrevisjonen
Fylkesmannen i Buskerud
Fylkesmannen i Vestfold
Fylkesmannen i Telemark
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
Norsk senter for forskningsdata

FULLMAKTER 2019

1.1. Generelt

Vi viser til Bevilgningsreglementet, Reglement for økonomistyring i staten, Bestemmelser om økonomistyring i staten og Hovedinstruks for økonomiforvaltningen ved statlige universiteter og høyskoler. For administrative fullmakter viser vi også til særskilte brev og rundskriv. Eventuelle tilskuddsordninger må forvaltes i tråd med regelverket i staten.

Departementet kan når som helst trekke tilbake gitte fullmakter. Fullmaktene medfører ingen innskrenkninger i departementets instruksjonsmyndighet.

1.2. Budsjettfullmakter

1.2.1. Vedtak om nettobudsjettering

Stortinget gir ved særskilt vedtak samtykke til unntak fra bruttoprinsippet, jf. Bevilgningsreglementet § 4 annet ledd. Unntaket er bekreftet for 2019 ved at det er gitt nettobevilgning under utgiftspost 50 i budsjett for 2019, jf. Innst. 12 S (2018−2019) og Prop. 1 S (2018−2019).

Stortingsvedtaket innebærer at institusjonen kan disponere eksterne inntekter fullt ut til sitt formål, i tillegg til bevilgning på 50-post. Institusjonen disponerer eventuelt positivt årsresultat og har ansvaret for å dekke eventuelt negativt årsresultat.

Institusjoner med unntak fra bruttoprinsippet må sørge for at midler fra andre statsinstitusjoner utbetales til institusjonenes arbeidskonti hos kontofører.

1.2.2. Fullmakt til å opprette og eie aksjer i selskaper

Institusjonenes adgang til å opprette selskaper og å kjøpe aksjer i eksisterende selskaper forutsetter at departementet gir institusjonene særskilte fullmakter i henhold til vedtak IV Diverse fullmakter nr. 2, jf. Innst. 12 S (2018−2019), jf. Prop. 1 S (2018-2019).

Kunnskapsdepartementet gir institusjonen fullmakt til å:

a) opprette nye selskap og delta i selskap som er av faglig interesse for institusjonen
b) bruke overskudd av oppdragsvirksomhet til kapitalinnskudd ved opprettelse av nye selskap eller ved deltakelse i selskap som er av faglig interesse for institusjonen
c) bruke utbytte fra selskap som institusjonen har kjøpt aksjer i eller etter fullmakt forvalter, til drift av institusjonen eller til kapitalinnskudd

d) bruke inntekt fra salg av aksjer i selskap som institusjonen har ervervet med overskudd fra oppdragsvirksomhet eller etter fullmakt forvalter, til drift av institusjonen eller til kapitalinnskudd.

Institusjonens eierskap i selskaper skal besluttes av styret, som skal kunne godtgjøre at dette er av faglig interesse. Videre skal styret fastsette mål for eierskapet og retningslinjer for forvaltningen, jf. rundskriv F-07-13. Eierskap er ikke en forutsetning for samarbeid eller for at ansatte ved institusjonen kan ha verv som styremedlem i et selskap.

Institusjonen skal legge departementets reglement til grunn ved sin utøvelse av myndighet etter fullmaktene, jf. universitets- og høyskoleloven § 12-4. Det er ikke adgang til å benytte tingsinnskudd og å opprette stiftelser.

1.3. Administrative fullmakter

1.3.1. Fullmakt til å forvalte statens eierinteresser

Kunnskapsdepartementet gir institusjonen fullmakt til å forvalte statens eierinteresser på vegne av departementet, jf. ovennevnte fullmakter. Institusjonen skal legge departementets retningslinjer for forvaltning av statens eierinteresser til grunn. For øvrig viser vi til Meld. St. 27 (2013–2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap.*

1.3.2. Delegering av innkallelse til generalforsamling i heleide selskap

Kunnskapsdepartementet delegerer med dette til institusjonen å innkalle til generalforsamling i aksjeselskap der staten eier alle aksjene, og hvor institusjonen forvalter eierskapet, jf. aksjeloven § 20-5 første ledd.

Delegeringen gjelder for 2019, og kan ikke delegeres videre. Departementet forutsetter at institusjonen holder seg til bestemmelsene i aksjeloven, herunder varsler Riksrevisjonen om generalforsamlinger i aksjeselskap der staten eier alle aksjene, jf. aksjeloven § 20-7.

Institusjonen skal sørge for kjønnsbalanse i styrene i statsaksjeselskaper, jf. aksjeloven § 20-6. Departementet minner om at dette også er et mål i øvrige selskaper der staten eier aksjer.

1.3.3. Fullmakt til å inngå leieavtaler utover budsjettåret

Instruksen om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor gjelder for inngåelse av avtaler om leie av lokaler i markedet og av statlig utleier. Instruksen gjelder også for byggeprosjekter som inkluderer ombygging og rehabilitering. Instruksen skal sikre god saksforberedelse og styring med bygge- og leiesaker. Det er viktig at alle institusjonene følger bestemmelsene i denne, jf. *Instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor av 20. januar 2012 nr. 39,* og sist endret ved kongelig resolusjon 13. januar 2017, se følgende lenke: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/instruks-bygge-leie/id670873/.

Kunnskapsdepartementet har tidligere gitt institusjonene fullmakt til å inngå avtale om leie av lokaler, jf. departementets brev 26. mars 2001. Bestemmelsene i instruksen

om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor erstatter innholdet i dette brevet.

Fullmakten gjelder ikke for leieprosjekter som etter sin art eller omfang må klassifiseres som byggesaker. Fullmakten gjelder ikke for avtaler om leie av lokaler i markedet der summen av fremtidige leieforpliktelser er 100 mill. kroner eller mer, jf. nevnte instruks. Slike leieavtaler skal legges frem for Kunnskapsdepartementet som forelegger dem for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Klausul om fremleie ved eventuelt mindrebehov for areal skal innarbeides ved inngåelse av nye leiekontrakter. Det er videre en forutsetning at institusjonen nøye vurderer behovet for oppsigelsesklausuler, jf. overnevnte instruks. Hensynet til fremtidig handlefrihet skal veie tungt ved denne vurderingen. Slike vurderinger skal foreligge som en del av grunnlagsmaterialet i den enkelte sak om inngåelse av leieavtaler. Leieavtalen må kunne transporteres til annen statlig virksomhet.

Kunnskapsdepartementet gjør videre oppmerksom på Statsbyggs prosedyrer for håndtering av byggeprosjekter innenfor den statlige kurantordningen. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utarbeidet *Retningslinjer for behandling av statlige byggeprosjekter der husleien dekkes innenfor gjeldende budsjettrammer* som gjelder fra 1. desember 2014, jf. Rundskriv H-11/14:
https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Retningslinjerkurantprosjekter/id2340398/

Dette innebærer at kurantprosjekter på 50 mill. kroner eller mer må meldes til Kunnskapsdepartementet før institusjonene setter byggesakene i bestilling hos Statsbygg, jf. punktet *Campusutviklingsplaner og større byggeprosjekter* i dokumentet *Rapporteringskrav for årsrapport (2019−2020)*.

For kurantprosjekter er det en forutsetning at alle kostnader dekkes innenfor uendret bevilgningsnivå for hele avtaleperioden, herunder også flyttekostnader og kostnader til brukerutstyr.

1.3.4. Fullmakt til å inngå forlik, opptre på statens vegne i forliksrådet eller innrømme erstatningsansvar

Institusjonen har fullmakt til å inngå forlik eller innrømme ansvar i saker om erstatning opp til 300 000 kroner. Fullmakten gjelder de saker der institusjonen selv skal dekke beløpet innenfor egne budsjettrammer. I saker som gjelder erstatning over 300 000 kroner, skal saken legges frem for departementet til avgjørelse.

Erstatning på grunnlag av alminnelige erstatningsregler, med unntak av ansvar i kontraktsforhold og ansvar i forbindelse med statens forretningsdrift, kan belastes Justis- og beredskapsdepartementets budsjett, kap. 471 Statens erstatningsansvar. Øvrige utbetalinger av erstatning må virksomheten dekke innenfor egne rammer. Se rundskriv G-01/2017, https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/erstatningskrav-motstaten--belastning-av-budsjettkapittel-471-post-71-og-frafall-avforeldelsesinnsigelse/id2548368/

Institusjonen har fullmakt til å reise forliksklage, og til å møte i forliksrådet i saker der departementet ellers ville vært part, jf. universitets- og høyskoleloven § 12-2 tredje ledd, jf. første ledd. Dette inkluderer fullmakt til å bruke slike rettsmidler mot

avgjørelse som er angitt i tvisteloven § 6-14 annet ledd. Dersom en sak som har vært behandlet i forliksrådet skal behandles for de alminnelige domstolene, vil departementet vurdere å delegere til institusjonene å representere staten også for disse instansene.

Institusjonen har ansvar for juridisk kvalitetssikring av erstatningsrettslige spørsmål før avgjørelse treffes. Det forutsettes at institusjonen foretar en grundig vurdering av grunnleggende vilkår for erstatning, dvs. ansvarsgrunnlag, økonomisk tap, årsakssammenheng, påregnelighet og adekvans – og eventuelt om det skal inngås forlik uten å erkjenne ansvar.

Saker av prinsipiell betydning eller saker der det kan være tvil om den juridiske vurderingen, skal forelegges Kunnskapsdepartementet, som vurderer om det er aktuelt å be Regjeringsadvokaten om bistand.

Rapporteringskrav for *Årsrapport (2019−2020)*

Universiteter og høyskoler skal innen **15. mars 2020** sende dokumentet *Årsrapport (2019−2020)* til Kunnskapsdepartementet (postmottak@kd.dep.no), Database for statistikk om høgre utdanning (dbh@nsd.no) med kopi til Riksrevisjonen (postmottak@riksrevisjonen.no).

Årsrapporten skal ha følgende struktur, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 1.5.1:

I. Styrets beretning
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall
III. Årets aktiviteter og resultater
IV. Styring og kontroll i virksomheten
V. Vurdering av fremtidsutsikter
VI. Årsregnskap

Nedenfor følger nærmere krav til innhold i årsrapporten for statlige universiteter og høyskoler. Årsrapporten skal også inneholde annen informasjon av betydning for departementets styring og oppfølging, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.3. Vi viser for øvrig til *Hovedinstruks for økonomiforvaltningen ved statlige universiteter og høyskoler* og veiledning fra Direktoratet for økonomistyring (DFØ) om utarbeidelse av årsrapport.[1] Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten skal publiseres på virksomhetens nettside innen **1. mai 2020**.[2]

Årsrapporten skal være et strategisk dokument som gir god informasjon til departementet om institusjonens resultater, mål og planer. Dokumentet bør vise hva institusjonen har lyktes med, hva som er sentrale utfordringer, og hvordan disse skal møtes. Departementet mener årsrapporten også bør være et viktig dokument for institusjonens egen resultatoppfølging og planlegging.

I. Styrets beretning

Styrets beretning skal signeres av hele styret og bør inneholde

- styrets overordnede vurdering av samlede resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2019
- kort omtale av sentrale forhold, interne og eksterne, som har hatt betydelig innvirkning på oppnådde resultater
- overordnet fremstilling av de viktigste prioriteringene for 2020

Vi anbefaler å begrense omtalen til to sider.

[1] https://dfo.no/fagomrader/årsregnskap

[2] Kunnskapsdepartementet har avklart med DFØ at institusjonene kan benytte en hyperlenke fra virksomhetenes nettside til DBHs nettside for årsrapportene, så lenge det går klart fram at lenken fører dem til årsrapporten.

II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Hensikten med dette kapitlet er å presentere virksomheten for andre lesere av årsrapporten enn departementet og virksomheten selv. Introduksjonen bør inneholde

- omtale av virksomhetens departementstilhørighet, tilknytningsform og samfunnsoppdrag
- omtale av lokalisering, toppledelsen og organisasjonsstruktur, gjerne i form av et overordnet organisasjonskart. Vesentlige endringer skal omtales.
- presentasjon av utvalgte hovedtall: Vi anbefaler at det minimum oppgis antall årsverk, antall registrerte studenter, totale inntekter og total tildeling fra Kunnskapsdepartementet og andre departementer. Det vil for øvrig være hensiktsmessig å vise til at statistikk fremgår i DBH.

Innholdet i og omfanget av del II vil variere i samsvar med virksomhetens egenart, men vi anbefaler at presentasjonen holdes innenfor to sider.

III. Årets aktiviteter og resultater

Dette er hovedkapitlet i årsrapporten og skal hovedsakelig inneholde resultatrapportering i henhold til institusjonens egne virksomhetsmål og styringsparametere samt de nasjonale styringsparameterne. Resultatene skal vurderes i lys av utviklingen over tid, ambisjonsnivå, institusjonsstrategien samt andre data og kilder. Det skal også rapporteres på samfunns- og effektmål for byggeprosjekter. Se nærmere omtale nedenfor.

I tillegg skal kapitlet inneholde rapportering om bruk av særlig tildelte midler. Se nærmere omtale nedenfor. Dersom tiltakene, ikke er avsluttet tidsnok til å rapportere fullstendig i *Årsrapport (2019−2020)*, må institusjonen gi en foreløpig rapport og redegjøre kort for videre planer med tiltaket. Fullstendig rapport om gjennomføring og resultater må i slike tilfeller gis i *Årsrapport (2020−2021).*

Rapporteringen skal også omfatte tildelinger og føringer for rapportering som omtales i eventuelle supplerende tildelingsbrev som institusjonene mottar i løpet av 2019.

Resultatrapportering på virksomhetsmål

Vi viser til kapittel 2 i tildelingsbrevet for 2019. Rapporteringen skal ta hensyn til både ettårig og flerårig perspektiv og skal inneholde følgende:

- Vurdering av resultatene på nasjonale styringsparametere. Data for alle de nasjonale styringsparameterne vil være tilgjengelig på DBHs nettside. Institusjonen kan selv velge om vurderingen skal fremkomme under egne overskrifter tilknyttet relevant virksomhetsmål eller samlet under én overskrift. Vesentlige endringer i resultater og resultater som institusjonen er henholdsvis særlig fornøyd med og ikke fornøyd med, bør nevnes. Omtalen bør være kort.

- Institusjonene skal rapportere status for oppfølging av utviklingsavtalen. Det skal fremgå hva som er status på måleparametre/milepæler sammenlignet med utgangspunktet for avtalen. Rapporteringen kan være under egen overskrift eller

sammen med de øvrige virksomhetsmålene med synliggjøring at dette inngår i utviklingsavtalen.

- Resultater på institusjonens egne styringsparametere og vurdering av måloppnåelse på virksomhetsmålene. Institusjonen skal rapportere på en måte som gir god oversikt og innsikt i institusjonens prioriteringer og utfordringer. Hovedfunn i gjennomførte evalueringer skal omtales. Rapporteringen bør ikke legge altfor mye vekt på gjennomførte aktiviteter og tiltak.

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

Departementet har satt samfunns- og effektmål for større bygge- og rehabiliteringsprosjekter i sektoren. Institusjonene må ta hensyn til disse målene i styringen av og planene for virksomheten og redegjøre for arbeidet med å sikre måloppnåelse. Rapporteringen gjelder avsluttede byggeprosjekter. For byggeprosjekter som fortsatt er i byggefase må institusjonene gjøre rede for hvordan de legger til rette for at byggeprosjektets samfunns- og effektmål vil nås etter at bygget står ferdig.

Midler til oppgradering av forsknings- og læringsareal

Institusjoner som har mottatt midler fra Kunnskapsdepartementet til oppgradering og modernisering av bygg og lokaler skal rapportere resultater og måloppnåelse i henhold til føringene i aktuelle tildelingsbrev.

Midler til verdensledende fagmiljøer (UiO, UiB, UiT, NTNU, NMBU)

I 2015 ble det bevilget totalt 70 mill. kroner fordelt etter spissede kvalitetskriterier til fem institusjoner med fagmiljø som har særlige forutsetninger for å strekke seg mot verdenstoppen. Midlene vil gi en langsiktig styrking av budsjettene til de institusjonene som nådde opp i konkurransen, og skal brukes til rekruttering av internasjonale toppforskere.

Institusjoner som har fått tildelt midler fra Kunnskapsdepartementet til verdensledende fagmiljøer, skal rapportere om hvordan midlene er disponert og beskrive resultater og måloppnåelse.

Midler tildelt over andre kapitler

Institusjoner som får tildelt midler fra Kunnskapsdepartementet over andre kapitler og poster, skal beskrive resultater og måloppnåelse for hvert av disse tiltakene, samt bekrefte at midlene er benyttet i samsvar med forutsetningene i tildelingsbrevet. Rapporteringen for hvert tiltak bør ikke overstige en halv side.

I denne delen gis det ingen anbefaling om antall sider, men rapporten må være oversiktlig og leservennlig.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

Den første delen av kapitlet skal inneholde rapportering om styring og kontroll i virksomheten. I den andre delen skal institusjonene under dette kapitelet i årsrapporten rapportere på kravene i tildelingsbrevets kapittel 4 for 2019 (føringer som er felles). Dette er på inkluderingsdugnad, motvirke arbeidslivskriminalitet og sikkerhet- og beredskapsarbeidet. Redegjørelsesplikten etter lovverket om likestilling og diskriminering bør også fremkomme under dette kapitlet.

Rapportering om styring og kontroll

Institusjonene skal ha opplegg for styring og kontroll som er tilpasset institusjonens egenart, risiko og vesentlighet.[3] Rapporteringen skal inneholde

- om system for risikovurdering er etablert
- overordnet vurdering av tilstanden for styring og kontroll i institusjonen. Dette innebærer en vurdering av om opplegget for styring og kontroll bidrar til at
  - fastsatte mål og resultatkrav nås
  - ressursbruken er effektiv
  - lover og regler overholdes
  - resultat- og regnskapsinformasjonen er relevant og pålitelig
  - vesentlig styringssvikt, feil og mangler avdekkes og håndteres
  - internkontrollen er dokumentert
- nærmere omtale av vesentlige forhold ved styring og kontroll:
  - vesentlige forhold institusjonen mener departementet må kjenne til - oppfølging av revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

Fellesføringer

Inkluderingsdugnad

Det vises til kapittel 4 i tildelingsbrevet for 2019. I *Årsrapport (2019–2020)* skal institusjonene redegjøre for hvordan institusjonens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %- målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden.

Motvirke arbeidslivskriminalitet

Det vises til kapittel 4 i tildelingsbrevet for 2019. Institusjonen skal i *Årsrapport (2019–2020)* redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet.

Sikkerhet og beredskap

Det vises til kapittel 4 i tildelingsbrevet for 2019. Institusjonen skal i *Årsrapport (2019-2020)* rapportere om følgende:

1. Informasjonssikkerhet: Har institusjonen innført rutine for å håndtere uønskede digitale hendelser?
2. Øvelser: Er det gjennomført og evaluert en kriseøvelse i 2018 eller 2019, og er læringspunktene fra øvelsen fulgt opp gjennom dokumenterte tiltak? Beskriv kort hvilken type øvelse som ble gjennomført.

Dersom ett eller begge spørsmål besvares med "nei", må institusjonen opplyse om hvorfor tiltaket ikke er gjennomført og presentere en forpliktende plan for når og hvordan tiltaket skal gjennomføres.

For virksomheter som har institutter i utlandet, gjelder de ordinære oppgavene og ansvaret for samfunnssikkerhet og beredskap i egen virksomhet også for instituttene i utlandet

[3] Opplegg omfatter systemer, rutiner og prosesser knyttet til bl.a. mål- og resultatstyring, risikostyring og internkontroll, budsjett og regnskap, prosjekt- og porteføljestyring, investeringsoppfølging og evaluering.

Virksomheter som eier mer enn femti prosent av aksjene i aksjeselskaper, bør vurdere å legge til rette for aksjeselskapets arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap

Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet
Styret har ansvar for at rapporteringen i årsrapporten tilfredsstiller redegjørelsesplikten institusjonen har etter Likestillings- og diskrimineringsloven.

V. Vurdering av fremtidsutsikter

Dette kapitlet skal inneholde den fremtidsrettede delen av årsrapporten. Rapporteringen skal ta hensyn til både ettårig og flerårig perspektiv og inneholde omtale av fremtidsutsikter, planer og større byggeprosjekter.

Omtalen av fremtidsutsikter
Institusjonen skal gi en overordnet omtale av forhold, i og utenfor virksomheten, som kan virke inn på evnen til å nå fastsatte mål og resultater på sikt, og skal gi en overordnet risikovurdering. Institusjonen må beskrive hvordan institusjonen forholder seg til disse risikoene, for eksempel ved oppfølging eller iverksetting av tiltak.

Planer
Institusjonen skal presentere virksomhetsmål og styringsparametere med ev. ambisjonsnivå.

For institusjonene som har utviklingsavtale, skal det innledningsvis fremgå hvordan målene i utviklingsavtalen er en integrert del av eller samordnet med institusjonens øvrige målstruktur.

Institusjonen må synliggjøre overordnede prioriteringer og budsjettvirkning av disse. Styrets vedtatte budsjett skal presenteres.

Campusutviklingsplaner og større byggeprosjekter
Det vises til kap. 4.7 Bygg og infrastruktur i tildelingsbrevet for 2019 og Kunnskapsdepartementets brev av 29. september 2015 og *Instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor.* [4] Institusjonen skal i *Årsrapport (2019–2020)* rapportere på følgende:

- Webadresse til gjeldende campusutviklingsplan
- Planperioden og hvordan campusutviklingsplanen er knyttet til institusjonens overordnede strategi.
- Institusjoner som ikke har ferdigstilt en campusutviklingsplan, skal vise planlagt tidsplan for revidering eller ferdigstillelse av sin campusutviklingsplan.

Kunnskapsdepartementet forutsetter at institusjonen følger bygge- og leiesaksinstruksen, utredningsinstruksen og retningslinjene for behandling av kurante byggeprosjekter. Før nye byggeprosjekter foreslås, må institusjonene vurdere om behovene kan dekkes innenfor eksisterende bygningsmasse. Institusjonen skal i *Årsrapport (2019–2020)* rapportere på følgende:

- Byggeprosjekter som institusjonen fremmer som satsingsforslag utenfor rammen.

[4] fastsatt ved kongelig resolusjon 20. januar 2012, sist endret 13. januar 2017

- Byggeprosjekter som er forutsatt dekket innenfor institusjonens nåværende bevilgning, slik som for eksempel Statsbyggs kurantprosjekter, egenfinansierte større og mindre byggeprosjekter eller andre leieprosjekter.
- Gjennomførte behovsutredninger og risikoanalyser knyttet til fremtidige forpliktelser som følge av byggeprosjektet.

Kurantprosjekter på 50 mill. kroner eller mer må meldes til Kunnskapsdepartementet før institusjonene setter byggesakene i bestilling hos Statsbygg.[5]

Private husleieavtaler med en samlet kostnad på 100 mill. kroner eller mer for leieperioden skal legges fram for vurdering av Kunnskapsdepartementet.[6]

Selvforvaltende institusjoner skal ha langtidsplaner for verdibevarende vedlikehold og oppgraderinger med tilhørende årlige budsjettavsetninger.

Selvforvaltende institusjoner skal utarbeide forvaltningsplaner for bygninger og anlegg i verneklasse 1 og 2.

VI. Årsregnskap

Dette kapitlet skal inneholde årsregnskapet med noter og ledelseskommentarer undertegnet av styret. Regnskapet skal være i henhold til krav fastsatt i økonomiregelverket, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og de krav Kunnskapsdepartementet har fastsatt.

[5] Rundskriv H-11/14 av 7. november 2014: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Retningslinjer-kurantprosjekter/id2340398/?q=rundskriv om kurantprosjekter

[6] Leiekontrakter med private tilbydere skal være i tråd med Instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor, https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/instruks-bygge-leie/id670873/

Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2021

Institusjonens budsjettforslag skal inneholde eventuelle satsingsforslag utenfor rammen. Satsingsforslagene skal nummereres i prioritert rekkefølge og oppsummeres i tabell i begynnelsen av dokumentet, jf. følgende mal for tabell:

Prioritet	Satsingsforslag	2021	2022	2023
1	Eks.1: Prosjekt A	xx mill. kroner	xx mill. kroner	xx mill. kroner
2	Eks.2: Prosjekt B	xx mill. kroner	xx mill. kroner	xx mill. kroner
3	Eks.3: Prosjekt C	xx mill. kroner	xx mill. kroner	xx mill. kroner

Tekstlig omtale av et satsingsforslag skal:

- være på inntil en halv side
- redegjøre for hvordan tiltaket er knyttet til målene for sektoren og institusjonens egne mål og profil
- oppgi beløpet det søkes om
- besvare relevante spørsmål i utredningsinstruksen

Veiledning til særskilte forslag

1. *Forslag til satsinger knyttet til større byggeprosjekter*
   Eventuelle forslag til satsinger eller innmelding av behov knyttet til større byggeprosjekter forutsetter at behovs- og funksjonsanalyse allerede er gjennomført, jf. *Instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor av 20. januar 2012 nr. 39,* sist endret 13. januar 2017:
   Presentasjon av satsingsforslag for byggeprosjekter skal bygge på institusjonenes strategier og campusplaner og inneholde:
   - redegjørelse for hvordan prosjektet er knyttet til nasjonale mål og institusjonens egne virksomhetsmål og strategiske prioriteringer
   - vurdering av institusjonens eksisterende bygningsmasse og effektiv utnyttelse av denne
   - dokumenterte vurderinger av behovet (utredninger og vurderinger institusjonene har gjort), jf. instruksen
   - alternative løsninger for å dekke arealbehovet

2. *Søknad om studieplasser*
   Ved eventuell søknad om midler til nye studieplasser skal institusjonene oppgi antall studieplasser (inkludert type, varighet og kategori A-F). Kostnadsanslag er ikke nødvendig.

3. *Søknad om endret innplassering av utdanningsprogram*
   Eventuell søknad om endret innplassering av kategori for eksisterende utdanningsprogram må sendes departementet som en del av institusjonens samlede satsingsforslag. Søknader som sendes utenom institusjonens årlige satsingsforslag, behandles ikke.

OVERSIKT OVER HOVEDTREKKENE I STYRINGSDIALOGEN
Statlige universiteter og høyskoler 2019

Tidsfrist	Tema	Kilde
Desember 2018	Mål, styringsparametere, tildelt budsjettramme for 2019 og andre føringer (Informasjon fra KD)	Tildelingsbrev for 2019
15. januar 2019	Institusjonene rapporterer kontantbeholdning i Norges Bank per 31. desember 2018 til DFØ (Direktoratet for økonomistyring) (Rapportering fra institusjonene)	Eget brev om regnskap 2018
10. februar 2019	Årsregnskap for 2019 til DBH (Rapportering fra institusjonene)	Eget brev om regnskap 2018
15. februar 2019	Data til DBH (utenom regnskap og personaldata)[1] (Rapportering fra institusjonene)	DBHs nettside
15. mars 2019	*Årsrapport (2018–2019)* og ev. saker til etatsstyringsmøtet (Rapportering fra institusjonene)	Tildelingsbrev for 2018 og 2019
1. april 2019	Rapportering til UNIT (CRISTIN) (Rapportering fra institusjonene)	Nettsiden til UNIT
Mai – juni 2019	Etatsstyringsmøter (Strategisk dialog mellom institusjon og KD)	Tildelingsbrev for 2019
Juni 2019	Skriftlige tilbakemeldinger fra KD	Brev til institusjonene
22. mai 2019	Saldobalanse per 1. tertial 2019 (sendes DBH) (Saldobalanse til DBH skal samsvare med P-rapport per april til DFØ)	Eget brev fra departementet i 2019
1. juni 2019	Regnskap per 1. tertial 2019 til DBH (Rapportering fra institusjonene)	Eget brev fra departementet i 2019
23. september 2019	Saldobalanse per 2. tertial 2019 (sendes DBH) (Saldobalanse til DBH skal samsvare med P-rapport per april til DFØ)	Eget brev fra departementet i 2019
1. oktober 2019	Regnskap per 2. tertial 2019 til DBH (Rapportering fra institusjonene)	Eget brev fra departementet i 2019
Oktober 2019	Mål, styringsparametere, kandidatmåltall og foreløpige budsjettrammer for 2020, dokumentasjon av finansieringssystemet (Informasjon fra KD)	*Orientering om forslag til statsbudsjettet 2020 for universitet og høgskolar* (Blått hefte)
1. november 2019	Budsjettforslag for 2021 (Forslag fra institusjonene til KD)	Tildelingsbrev for 2019, jf. vedlegg: *Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2021*
1. november 2019	Personaldata til DBH (Rapportering fra institusjonene)	DBHs nettside
Desember 2019	Mål, styringsparametere, tildelt budsjettramme for 2020 og andre føringer (Informasjon fra KD)	Tildelingsbrev for 2020

[1] Se hele oversikten over tidsfrister på nettsiden til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) http://dbh.nsd.uib.no/rapportering/

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	18/2886-12	10. januar 2019

Rundskriv om fellesføringer i tildelingsbrev for 2019

Kunnskapsdepartementet viser til tildelingsbrev sendt 19. desember 2018.

Vedlagt følger rundskriv H-7/18 fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) om to fellesføringer for statlige virksomheter. Føringene fremkommer av tildelingsbrevene. Rundskrivet er en utdyping med relevante eksempler om hvordan føringene skal forstås.

Med hilsen

Rolf L. Larsen (e.f.)
avdelingsdirektør

Karin Bjørkeli Hjermundrud
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8119 Dep	Kirkeg. 18	22 24 90 90	Avdeling for eierskap i	Karin Bjørkeli
0032 Oslo		Org.nr.	høyere utdanning og	Hjermundrud
postmottak@kd.dep.no	www.kd.dep.no	872 417 842	forskning	22 24 73 53

DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Rundskriv

Departementene

Nr.	Vår ref	Dato
H-7/18	18/1709	19.12.2018

Rundskriv til fellesføring i tildelingsbrevene for 2019

Formålet med dette rundskrivet er å orientere departementene om fellesføringen som skal legges inn i tildelingsbrevene til samtlige statlige virksomheter for 2019. Grunnlaget for fellesføringer som virkemiddel er beskrevet i rundskriv P 2/2009 av 14. mai 2009.

Fellesføringsteksten for 2019

Regjeringen har gitt sin tilslutning til at offentlige virksomheter skal få to fellesføringer som skal innarbeides i tildelingsbrevene for 2019:

1) *Realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.*
2) *Motvirke arbeidslivskriminalitet ved offentlige innkjøp*

Postboks 8112 Dep, 0032 Oslo
Telefon: 22 24 90 90 E-post: postmottak@kmd.dep.no

1) Realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

"<Virksomheten> skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.
<Virksomheten> skal i årsrapporten redegjøre for hvordan <virksomhetens> rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %- målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden.
Har <virksomheten> hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en rapporteres i årsrapporten. Det er ønskelig at virksomheten starter å måle fra 1.7. 2018. Har <virksomheten> færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. For disse virksomhetene kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres. I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lykkes med å nå målene for dugnaden.",

Teksten i fellesføringen med definisjoner og forklaringer er de samme som ble gitt i Rundskriv H-3/18. Det vises for øvrig til Arbeidsgiverportalen .

2) Motvirke arbeidslivskriminalitet ved offentlige innkjøp

"Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. <Virksomheten> skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølging av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. <Virksomheten> skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet."

1. Regjeringens mål med fellesføringen

Fellesføringen er knyttet til virksomhetenes oppfølging av de pliktene de er pålagt som oppdragsgivere gjennom lov om offentlige anskaffelser med tilhørende forskrifter. Dette gjelder blant annet krav til attest for skatt- og avgift, krav til lønns- og arbeidsvilkår, og bestemmelsen om begrensning i antall ledd i leverandørkjeden.

Arbeidslivskriminalitet representerer en betydelig samfunnsutfordring. Arbeidslivskriminalitet kjennetegnes av kriminelle aktører som opptrer organisert og systematisk, gjerne på tvers av ulike bransjer. Følgene av arbeidslivskriminalitet er at arbeidstakere utnyttes, konkurransen i markedene vris og samfunnets inntektsgrunnlag undergraves. Regjeringen har utarbeidet en strategi for innsatsen mot arbeidslivskriminalitet for å samordne innsatsen. Et av hovedområdene i strategien er at det offentlige gjennom sine

innkjøp skal bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Riksrevisjonen pekte i en rapport (Dokument 3:14 (2015-2016)) på behovet for en styrket innsats for å forhindre arbeidslivskriminalitet ved anskaffelser i offentlig sektor. Dette arbeidet følges opp blant annet gjennom regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet.
Det offentlige foretar betydelige anskaffelser av varer, tjenester og bygge- og anleggsarbeider fra eksterne leverandører. Offentlig sektor har et særlig ansvar for å sikre ryddige forhold i norsk arbeidsliv og hindre arbeidslivskriminalitet ved å medvirke til at ingen arbeidstakere utnyttes.

Virksomhetene skal i sin årsrapportering redegjøre for hvilke rutiner de har for å motvirke arbeidslivskriminalitet i sine anskaffelser og hvordan det følges opp. Denne rapporteringen vil utgjøre et viktig kunnskapsgrunnlag for alle offentlige virksomheter, og vil blant annet kunne bidra til å målrette det videre arbeidet deres med oppfølging og veiledning for å forhindre arbeidslivskriminalitet ved offentlige anskaffelser. Det tas også sikte på en kunnskapsoppsummering med utgangspunkt i årsrapporteringen fra virksomheten.

2. Eksempler på framgangsmåte for å motvirke arbeidslivskriminalitet ved tildeling og oppfølging av kontrakter

Det er den enkelte arbeidsgiver som har det primære ansvaret for at virksomheten driver i samsvar med lov og regelverk. Samtidig har oppdragsgivere et ansvar for å følge opp de kontrakter som inngås. Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter stiller særskilte krav til lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i virksomheter som er leverandører til det offentlige. Oppdragsgiverne skal gjennomføre nødvendig kontroll av om leverandøren overholder disse kravene. Det er derfor viktig at virksomhetene har gode rutiner for å kontraktsfeste hvilke krav som stilles, hvilke sanksjoner som kan iverksettes ved brudd på kravene hos leverandør og underleverandører, samt rutiner for å følge opp de inngåtte kontraktene.

Kartlegginger som er gjort viser at mange offentlige virksomheter har for svak oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår hos leverandører i inngåtte kontrakter. Oppfølgingen skal bygge på en risikovurdering. Krav til rutiner for oppfølging må stå i forhold til risikoen. Behov for oppfølging og kontroll skal tilpasses den enkelte anskaffelsen, og det er opp til oppdragsgiveren å vurdere i hvilken utstrekning det er nødvendig å følge opp den enkelte leverandøren ut ifra risikonivå. Det vil ofte være behov for å oppdatere risikovurderingen med jevne mellomrom, for eksempel en gang i året i forbindelse med ordinær oppfølging av leverandør. Dersom risikoen vurderes å være høy, skal virksomheten utvide kontrollen med den aktuelle kontrakten.

Noen veiledende eksempler

Et eksempel på betydningen av å kontraktsfeste krav, er Statnetts kontrakt med en utenlandsk underentreprenør i forbindelse med bygging av nye kraftlinjer i Vest-Agder og Rogaland. Kontrakten inneholdt bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår og krav til

etiske retningslinjer. Det ble avdekket alvorlige avvik i lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakere som var engasjert av underentreprenøren, blant annet ble det stilt krav om at halvparten av lønnen skulle betales tilbake til deres opprinnelige arbeidsgiver i hjemlandet. Dette var et alvorlig brudd på kontraktsvilkårene. Da forholdene ble avdekket kunne Statnett som oppdragsgiver med utgangspunkt i kontrakten kreve at underentreprenøren straks ordnet opp i forholdene.
Et eksempel på hvilke rutiner en oppdragsgiver kan ha for å følge opp inngåtte kontrakter, er Høgskolen i Oslo og Akershus sine rutiner for å sikre at det benyttes godkjente renholdsleverandører og at regelverket mht. lønns- og arbeidsvilkår følges. Rutinen innebærer blant annet at Høgskolen tar stikkprøver hver 6. måned hvor det bes om kopi av arbeidsavtaler, timelister og lønnsslipper for å sikre at leverandør følger regelverket. I følge rutinen bes det om innsyn i 5 arbeidsforhold per leverandør, og det settes i gang sanksjoner i henhold til gjeldende kontrakt der det avdekkes brudd på regelverket. Arbeidstilsynet varsles også.
Flere store offentlige virksomheter har egne samarbeidsavtaler med offentlige kontrollmyndigheter. Gjennom dette samarbeidet kan det gis veiledning om hvilke forhold virksomhetene må være særskilt oppmerksomme på. Bl.a. har noen store offentlige utbyggere samarbeidsavtaler med Skatteetaten. Avtalen går ut på at Skatteetaten bistår med opplysninger i sanntid til innkjøperne hos de offentlige utbyggerne slik at de kan forbedre sin internkontroll i forbindelse med inngåelse av kontrakter. Alle statlige virksomheter bør foreta en vurdering av om det kan være aktuelt å inngå et samarbeid med en eller flere kontrollmyndigheter i forbindelse med sine anskaffelser.

3. Hva forventes av departementene?

Departementene skal ta fellesføringen inn i sine tildelingsbrev, henvise til rundskrivet og følge opp virksomhetenes gjennomføring av fellesføringen. Etter KMDs vurdering skjer oppfølging best gjennom den ordinære styringsdialogen.
Departementene bør også legge til rette for veiledning til etatene, og for erfaringsutveksling mellom etatene, blant annet ved å videreformidle gode eksempler.

4. Hva forventes av virksomhetene?

Jf. omtale under punkt 3.

For å sikre at offentlige virksomheter motvirker arbeidslivskriminalitet i egne anskaffelser på en best mulig måte, er det sterkt å anbefale at arbeid mot arbeidslivskriminalitet inngår i virksomhetenes systemer og rutiner for anskaffelser. De virksomhetene som ikke har etablert slike systemer og rutiner bør etablere disse og sikre en praksis for at de blir fulgt opp.
I årsrapporten skal virksomheten redegjøre for hvilke systemer og rutiner de har for kontraktsinngåelse og for oppfølging av inngåtte kontrakter for å motvirke arbeidslivskriminalitet.

5. Ytterligere informasjon og veiledning

Direktorat for forvalting og IKT (Difi) er, blant annet, et kompetansesenter for det offentliges arbeid med anskaffelser. På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet har Difi utviklet veiledningsmateriale om hvordan offentlige virksomheter kan forhindre arbeidslivskriminalitet ved inngåelse og oppfølging av kontrakter. Difi kan kontaktes for nærmere veiledning. På www.anskaffelser.no er det generell informasjon og veiledning om ulike verktøy og metoder som virksomhetene kan benytte, blant annet Difis veileder om "Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter" og Difis interne rutine for etterlevelse av krav til lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med oppfølgingen av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Arbeidstilsynet kan også kontaktes for å få råd og veiledning om oppfølgingen.

For nærmere informasjon om gjeldende rett vises det til Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett.

Med hilsen

Jan Hjelle (e.f.)
ekspedisjonssjef

Asgeir Fløtre
avdelingsdirektør

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.

Kopi:
Statsministerens kontor
Riksrevisjonen

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	18.01.2019
Saksbehandler:	Ellen Margrethe Rye
Saksnummer:	18/09755-5
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Tilsyn med kvalitetsarbeidet ved USN

Saken i korte trekk

NOKUT gjennomfører periodisk tilsyn med det systematiske kvalitetsarbeidet ved universiteter og høyskoler hvert 6.-8. år. USN mottok bestilling av dokumentasjon for tilsynet 1. november 2018, med frist for oversendelse til NOKUT 15. februar 2019.

Saksopplysninger

Høyere utdanningsinstitusjoner har ansvar for å drive et systematisk kvalitetsarbeid med å sikre og videreutvikle utdanningskvaliteten i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Arbeidet skal fagfellevurderes gjennom periodisk tilsyn i regi av NOKUT.

USNs kvalitetsarbeid er forankret i *Strategi for utdanningskvalitet og porteføljeutvikling* og i USNs *Kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten*. Kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten (systembeskrivelse) beskriver institusjonens strategiske og systematiske arbeid med utdanningskvaliteten, og skal forankres blant ledere og ansatte på alle nivå i organisasjonen. Arbeidet foregår både på bakgrunn av departementets styring som eier av institusjonen, og gjennom universitetets styring og ledelse av utdanningsvirksomheten. USN skal gjennom sitt kvalitetssystem sørge for en tydelig rolle- og ansvarsfordeling innenfor det løpende kvalitetsarbeidet, og med definert utdanningsledelse på alle nivå. Kvalitetsarbeidet skal utføres systematisk for å sikre, utvikle og stimulere utdanningskvaliteten. Resultatene og tiltakene skal dokumenteres og beste praksis skal stimulere til kvalitetsheving i øvrige studietilbud.

USN ble orientert om tilsynet i første halvdel av 2018 og fikk oversendt endelig bestilling fra NOKUT 1. november, jf. vedlegg 1. Tilsynet innebærer for det første å dokumentere kvalitetsarbeidet både på institusjons- og studietilbudsnivå, i henhold til bestemmelser i UH-loven, Studiekvalitetsforskriften og Studietilsynsforskriften.

På institusjonsnivå skal USN dokumentere alle krav som gjelder for kvalitetsarbeidet, samt redegjøre for enkelte områder. For studietilbudsnivået er dokumentasjon av kvalitetsarbeidet avgrenset til fire bestemmelser (se vedlegg 1). Dokumentasjonen skal baseres på originalkilder fra kvalitetsarbeidet, og det ikke skal produseres ny dokumentasjon for tilsynet.

Ved USN har NOKUT bedt om dokumentasjon av kvalitetsarbeidet knyttet til følgende studietilbud:
1. Bachelor i sykepleie, studiested Drammen
2. Bachelor i friluftsliv, kultur- og naturveiledning, studiested Bø
3. Bachelor i økonomi og ledelse, studiested Kongsberg

4. Ba ingeniør, i mikro- og nanosystemteknologi, studiested Vestfold
5. MA i mikro- og nanosystemteknologi, studiested Vestfold
6. Master i design, kunst og håndverk, nettbasert, studiested Notodden
7. MoS, Energy and Environmental Technology, studiested Porsgrunn
8. Master i klinisk helsearbeid, deltid, studiested Drammen
9. ph.d. personorientert helsearbeid, studiested Drammen
10. ph.d. i kulturstudier, studiested Bø, Rauland, Notodden og Porsgrunn

NOKUT har oppnevnt en sakkyndig komite som skal utføre tilsynet ved USN:

- Anne Kristine Børresen, professor og dekan, NTNU (leder av komiteen)
  Børresen er professor i moderne historie og siden 2013 dekan ved Det humanistiske fakultet, NTNU.
- Thomas Pallesen, professor og dekan, Aarhus Universitet
  Drønen er professor i globale studier og religion ved Misjonshøgskolen/VID. Tidligere viserektor for utdanning ved Misjonshøgskolen og nåværende dekan ved VID vitenskapelige høgskole.
- Tomas Sundnes Drønen, professor og dekan, VID vitenskapelige høgskole.
  Pallesen er professor i statsvitenskap ved Aarhus universitet, med forskningsfelt innenfor offentlig forvaltning og ledelse. Han har siden 2015 vært dekan ved Aarhus universitet/ School of Business and Social Sciences.
- Erlend Søbye Grønvold, student, Universitetet i Bergen
  Grønvold studerer integrert lektorutdanning med master i fransk ved UiB (2016-d.d.), og har tidligere en bachelorgrad i sammenliknende politikk fra UiB (2013-16). Grønvold har bred erfaring fra studentpolitisk og universitetspolitisk arbeid.

Den sakkyndige komiteen vil besøke Universitetet i Sørøst-Norge 1.-2. april 2019 (Drammen og Vestfold). Komiteen vil gjennomføre intervjuer med noen styremedlemmer og ulike grupper av ansatte. Endelig program for besøket vil bli oversendt fra sakkyndige komiteen 10-14 dager før besøket finner sted. Komiteen velger ut grupper for samtale med utgangspunkt i hva de ser i innsendt dokumentasjon. Intervjuene er supplerende ift innsendt dokumentasjon, som er bevisene for kvalitetsarbeidet. Intervjugruppene er vanligvis på 6-8 personer. USN vil få tilsendt utkast til program raskt etter at vår dokumentasjon er innsendt 15. februar. Det tas sikte på å ha møter/forberedelser for alle som skal snakke med komiteen i forkant av besøket. Aktuelle styremedlemmer vil intervjues 2. april etter lunsj.

Vedlegg:

1. Oversendelse av dokumentasjonskrav til periodisk tilsyn med Universitetet i Sørøst-Norges Kvalitetsarbeid.

Petter Aasen
Rektor

Universitetet i Sørøst-Norge (USN)
Postboks 235
3603 KONGSBERG

Saksbehandler: Birgitte Ulvevadet

Vår ref: 18/06839-12
Vår dato: 01.11.2018
Deres ref:
Deres dato:

Oversendelse av dokumentasjonskrav til periodisk tilsyn med Universitetet i Sørøst-Norges kvalitetsarbeid

Vi viser til NOKUTs tilsyn med Universitetet i Sørøst-Norges systematiske kvalitetsarbeid. Vedlagt er dokumentasjonskravene for institusjonsnivå og studietilbudsnivå som dere skal sende til NOKUT.

Dokumentasjonen sendes senest innen 15. februar 2019 til postmottak@nokut.no

Vi ber om at dere sender en bekreftelse på at dere har mottatt dokumentasjonskravene til birgitte.ulvevadet@nokut.no.

Vi gjør oppmerksom på at alle dokumenter som NOKUT mottar, som hovedregel er offentlige, jf. offentlighetsloven (offl.) § 3. Vi journalfører inngående og utgående korrespondanse og publiserer dette på vår offentlige elektroniske postjournal. Dette betyr at alle dokumenter i periodisk tilsyn med kvalitetsarbeid blir publisert på vår postjournal og er offentlig tilgjengelige.

Det er viktig at institusjoner som sender inn dokumentasjon til NOKUT sørger for at det ikke forekommer taushetsbelagte opplysninger eller sensitive personopplysninger.

Dersom dokumentasjonen inneholder opplysninger som institusjonene mener må unntas offentligheten, må dette informeres om ved innsendelse og begrunnes med henvisning til et rettslig grunnlag for dette. Det er kun enkeltopplysninger som i så fall kan unntas, ikke hele dokumenter. NOKUT vil foreta en selvstendig vurdering av begrunnelsen og kan ha plikt til å gi merinnsyn selv om det foreligger et rettslig grunnlag til unnta opplysningene fra offentligheten, jf. offl. § 11.

Med hilsen

Hege Brodahl
seksjonssjef

Rachel Glasser
prosjektleder

Dokumentet er elektronisk signert.

Kopi til: Halvor Austenå

Vedlegg: Dokumentasjonskrav - Universitetet i Sørøst-Norge

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen
Postboks 578, 1327 Lysaker | Drammensveien 288
postmottak@nokut.no | tlf: 21 02 18 00 | faks: 21 02 18 01
www.nokut.no

Dokumentasjon av kvalitetsarbeid ved Universitetet i Sørøst-Norge

Institusjonen skal dokumentere sitt kvalitetsarbeid på institusjonsnivå og studietilbudsnivå. NOKUTs veiledning til de aktuelle kravene er tilgjengelig på www.nokut.no og heter «Veiledning til NOKUTS studietilsynsforskrift».

NOKUT ber dere sende inn dokumentasjon som belyser hvordan dere fyller gjeldende krav til systematisk kvalitetsarbeid i universitets- og høyskoleloven, KDs studiekvalitetsforskrift og NOKUTs studietilsynsforskrift.

Tilsynet med kvalitetsarbeidet skal baseres på originalkilder fra kvalitetsarbeidet, og NOKUT ønsker ikke at institusjonen skal produsere ny dokumentasjon for tilsynet. Det er tre unntak fra dette: 1) institusjonsledelsens beskrivelse av institusjonelle særtrekk, 2) redegjørelser for enkelte av forskriftskravene på institusjonsnivå, samt 3) en leseveiledning for hvert enkelt krav. Dette går frem av de to vedlagte malene.

Dokumentasjon på institusjonsnivå

Dokumentasjon av kvalitetsarbeid på institusjonsnivå skal gjøre det mulig for de sakkyndige å vurdere kvalitetsarbeidet fra et overordnet institusjonsperspektiv. Dette omfatter et utvalg av institusjonens styrende/overordnede dokumenter.

Dokumentasjon på studietilbudsnivå

Dokumentasjon av kvalitetsarbeid på studietilbudsnivå skal gjøre det mulig for de sakkyndige å vurdere institusjonens kvalitetsarbeid knyttet til studietilbudene. Dette omfatter dokumentasjon av rutiner og praksis for hvordan institusjonen systematisk arbeider for forbedring og utvikling av studietilbudene.

For Universitetet i Sørøst-Norge ber vi om dokumentasjon av kvalitetsarbeidet knyttet til følgende studietilbud:

1. Bachelor i sykepleie, studiested Drammen
2. Bachelor i friluftsliv, kultur- og naturveiledning, studiested Bø
3. Bachelor i økonomi og ledelse, studiested Kongsberg
4. Ba ingeniør, i mikro- og nanosystemteknologi, studiested Vestfold
5. MA i mikro- og nanosystemteknologi, studiested Vestfold
6. Master i design, kunst og håndverk, nettbasert, studiested Notodden
7. MoS, Energy and Environmental Technology, studiested Porsgrunn
8. Master i klinisk helsearbeid, deltid, studiested Drammen
9. ph.d. personorientert helsearbeid, studiested Drammen
10. ph.d. i kulturstudier, studiested Bø, Rauland, Notodden og Porsgrunn

Eksempler på dokumentasjon av kvalitetsarbeidet

Nedenfor er en veiledende liste med eksempler på dokumentasjon som kan være relevant for å belyse det systematiske kvalitetsarbeidet. Institusjonen må vurdere om det er flere eller andre dokumenter som best belyser hvordan kvalitetsarbeidet oppfyller kravene:

- Systembeskrivelse for institusjonens kvalitetsarbeid, med bl.a. fordeling av roller og ansvar i kvalitetsarbeidet, oversikt over rapporteringslinjer etc.
- Mandater for, og ev. referater fra, flere relevante utvalg knyttet til kvalitetsarbeidet
- Årsrapporter for kvalitetsarbeidet/studiekvalitet
- Rutine-/prosedyrebeskrivelser for kvalitetsarbeidet
- Dokumentasjon som viser hvordan institusjonen sikrer at ansatte og studenter inkluderes i det systematiske kvalitetsarbeidet
- Dokumenterte rutiner og dokumentert praksis for akkreditering av nye studietilbud og revidering av akkrediteringen til eksistrenede studietilbud
- Eksempler på f.eks. eksternevalueringer, sensorrapporter, relevansundersøkelser, kandidat-/alumni-undersøkelser, avtakerundersøkelser, studiestartundersøkelse, læringsmiljøundersøkelser og hvordan disse brukes i kvalitetsarbeidet
- Eksempler på hvordan institusjonen f.eks. analyserer og bruker informasjon fra større nasjonale undersøkelser
- Dokumentasjon som viser rutiner og praksis for hvordan institusjonen systematisk innhenter og anvender informasjon om studietilbudenes kvalitet
- Årshjul og ev. tiltaks-/handlingsplaner for kvalitetsarbeidet som viser hvordan kunnskap fra kvalitetsarbeidet systematisk blir brukt for å utvikle kvaliteten i studietilbudene og avdekke eventuelt sviktende kvalitet
- Planer for virksomhetsstyring
- Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold

Innsending av dokumentasjon

NOKUT ønsker at dokumentasjonen som sendes inn er mest mulig målrettet. Derfor ber vi om at dokumentene struktureres ut i fra de vedlagte malene.

Vi understreker at institusjonen skal sende inn et samlet dokument for institusjonsnivå, og et samlet dokument for hvert av de utvalgte studietilbudene. For styrende/overordnede dokumenter som er svært omfattende ber vi om at institusjonen synliggjør hvilke deler av dokumentet som er nødvendig for de sakkyndiges vurdering. Hvis samme dokumentasjon imøtekommer flere krav, trenger den kun legges ved én gang.

Ønskede sidetall er indikert i malen. Vennligst benytt standard skriftformat. Dokumentasjonen skal ha en tydelig innholdsfortegnelse med sidetall og sendes til NOKUT i PDF-format (ett dokument for institusjonsnivå og ett dokument per studietilbud).

Vedlegg 1: Mal for innsending av dokumentasjon på institusjonsnivå

i. Forside med institusjonens navn

ii. Innholdsfortegnelse

iii. Institusjonsledelsens beskrivelse av institusjonelle særtrekk (1-3 sider)
F.eks. organisasjonsstruktur, økonomi, geografi, historikk, som reflekterer hvordan institusjonen driver kvalitetsarbeid.

1. Universitets- og høyskoleloven, § 1-6

Dokumenterte rutiner for gjennomføring av studentevalueringer, samt eventuelle eksempler på gjennomførte studentevalueringer.

1.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

2. Studiekvalitetsforskriften, § 2-1(2)

Dokumenterte rutiner for periodisk evaluering av studietilbudene, samt eventuelle eksempler på gjennomførte evalueringer.

2.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

3. Universitets- og høyskoleloven, § 4-3 (4)

Dokumenterte rutiner for hvordan arbeid med læringsmiljøet inngår i kvalitetsarbeidet, samt eventuelle eksempler på arbeid med læringsmiljøet.

3.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

4. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (1)

4.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

4.2 Dokumentasjonen

5. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (2)

5.1 Redegjørelse som bl.a. kan beskrive følgende punkter (1-2 sider):

- Beskriv rapporteringslinjer og ansvarsfordeling i kvalitetsarbeidet mellom nivåene ved institusjonen.
- Beskriv hvordan institusjonen arbeider med å fremme en kvalitetskultur blant ansatte og studenter

5.2 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

5.3 Dokumentasjonen

6. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (3)

6.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

6.2 Dokumentasjonen

7. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (4)

7.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

7.2 Dokumentasjonen

8. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (5)

8.1 Redegjørelse som bl.a. kan besvare følgende spørsmål (1-2 sider):

- Hvordan bruker institusjonen kunnskap fra kvalitetsarbeidet systematisk til å utvikle kvaliteten i studietilbudene og til å avdekke og rette opp eventuelt sviktende kvalitet?

8.2 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

8.3 Dokumentasjonen

9. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (6)

9.1 Redegjørelse som bl.a. kan besvare følgende spørsmål (1-2 sider):

- Beskriv hvordan resultater fra kvalitetsarbeidet inngår i kunnskapsgrunnlaget ved vurdering og strategisk utvikling av institusjonens samlede studieportefølje

9.2 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

9.3 Dokumentasjonen

Vedlegg 2: Mal for innsending av dokumentasjon på studietilbudsnivå

i. Forside med institusjonens navn og navn på studietilbudet

ii. Innholdsfortegnelse

1. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (2)

1.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

1.2 Dokumentasjonen

2. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (3)

2.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

2.3 Dokumentasjonen

3. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (4)

3.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

3.2 Dokumentasjonen

4. Studietilsynsforskriften, § 4-1 (5)

4.1 Leseveiledning for vedlagt dokumentasjon (maks 1 side)

4.2 Dokumentasjonen

Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentdato:	14.01.2019
Saksbehandler:	Anita Dale
Saksnummer:	19/00851-1
Saksgang:	Møtedato:
Styret ved Universitetet i Sørøst-Norge	31.01.2019

SAKSFREMLEGG

Meldingssaker til styremøtet 31.01.2019

- Brev fra KD 14.12.2018 «Justering av styregodtgjørelse for statlige universiteter og høyskoler med virkning fra 1. januar 2019»

- Retningslinje for rus og spillproblematikk

- Referat fra Læringsmiljøutvalget 12.09.2018

- Referat fra Læringsmiljøutvalget 14.11.2018

- Referat fra Forskningsutvalget 05.12.2018

- Referat fra IDF-møtet 28.01.18 (ettersendes)

Petter Aasen
Rektor

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Postboks 6768 St. Olavs plass
0130 OSLO

Deres ref	Vår ref	Dato
	16/3902-62	14. desember 2018

Justering av styregodtgjørelser for statlige universiteter og høyskoler med virkning fra 1. januar 2019

Det vises til brev av 27. desember 2017 angående styrehonorarene ved de statlige universitetene og høyskolene.

Departementet har nå foretatt en regulering av honorarsatsene, som vil være gjeldende fra 1. januar 2019. De nye satsene er som følgende:

Styreverv	**Grunngodtgjørelse pr. år**	**Honorar pr. styremøte der man deltar**	
		Styremøter inntil 4 timer	**Heldagsstyremøter**
Eksterne styreledere	kr.115.700	kr.10.500	kr.15.800
Ekstern styreleder NTNU	kr.157.900	kr.10.500	kr.15.800
Øvrige styremedlemmer	kr. 63.100	kr.7.400	kr.10.500
Varamedlemmer til styret	0	kr.7.400	kr.10.500

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18

www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org no.
872 417 842

Avdeling

Saksbehandler
Gunnar Havnerås
22 24 75 32

Møtehonorar for det enkelte styremøte utbetales til styremedlemmer som har vært til stede på styremøtet.

Det presiseres at det ikke gis egen godtgjørelse for møter avholdt på ekstraordinært vis, for eksempel telefon-/ video- eller skriftlig møte. Deltagelse i og forberedelse til slike møter forutsettes dekket av grunngodtgjørelsen. Det samme gjelder deltagelse på andre arrangementer og møter i egenskap av å være styremedlem.

For øvrig viser vi til departementets brev av 8. desember 2016.

Med hilsen

Rolf L. Larsen (e.f.)
avdelingsdirektør

Gunnar Havnerås
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Retningslinje for rus og spillproblematikk ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN)

Innhold

Innledning 2

Formål 2

Omfang 2

Definisjoner 2

Ansvarlig 2

Universitetet i Sørøst-Norges holdninger til rus- og spill. 2

Brudd på retningslinjen 3

Roller i AKAN - arbeidet 3

- Personal- og organisasjonsavdelingen (PO-avdelingen) 3
- Lederes ansvar og oppgaver 4
- AKAN-utvalg 4
- AKAN-utvalgets oppgaver 4
- AKAN - kontakt ansvar og oppgaver 4
- Tillitsvalgtes ansvar og oppgaver 4
- Verneombudets ansvar og oppgaver 5
- Bedriftshelsetjenesten ansvar og oppgaver 5
- Medarbeiders ansvar og oppgaver: 5

Innledning

Retningslinjen for rusmiddelbruk og spill beskriver Universitetet i Sørøst-Norge (USN) sine holdninger til alkoholbruk og spillavhengighet, ansvarsforhold og roller i AKAN-arbeidet. Retningslinjen er et hjelpemiddel i håndtering av tilfeller hvor leder eller ansatt er bekymret, har mistanke eller opplever brudd på retningslinjen.

Arbeidet med rusmiddelspørsmål er en del av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Formål

Hensikten med retningslinjen er å skape trygghet og forutsigbarhet for ledere og ansatte, samt fremme et godt arbeidsmiljø og ivareta USN sitt omdømme. Videre er det en intensjon at retningslinjen skal forebygge rus- og spillavhengighet, og å gi ansatte med et problem tilbud om hjelp før eventuell andre reaksjoner og sanksjoner ilegges.

Omfang

Retningslinjen gjelder alle faste og midlertidige ansatte ved USN. Retningslinjen beskriver USNs holdninger til bruk av rusmiddel og spill:

- I arbeidstiden og på arbeidsplassen,
- I sosiale situasjoner med kolleger, som tjenestereise, representasjon, seminarer, lønningspils, julebord m.m.
- Rusmiddelbruk og spill i fritiden som kan få negative konsekvenser for jobben.

Definisjoner

Med rusmidler menes alkohol og narkotika. Ved bruk av medikamenter med ruspotensiale gjelder samme regel.

Med spill menes pengespill og dataspill, bruk av sosiale medier mm.

Ansvarlig

Personal- og organisasjonsdirektøren er ansvarlig for retningslinjen. USN har ansvar for å gjøre retningslinjen kjent og tilgjengelig for alle ansatte. Den nærmeste leder har et oppfølgingsansvar av egne ansatte. Den enkelte har ansvar for å gjøre seg kjent med og følge retningslinjen.

Universitetet i Sørøst-Norges holdninger til rus- og spill.

I arbeidstiden og på arbeidsplassen

- USNs holdning er at det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av rusmidler. Dette gjelder alkohol og narkotika, og dreier seg også om bakrus og alkohollukt. Ved bruk av medikamenter som kan gi rusvirkning gjelder samme regel.
- Pengespillaktiviteter i arbeidstiden er ikke tillatt. Det gjelder både automatspill og spill på USNs datamaskiner eller telefoner (gjelder også private mobiltelefoner).

I sosiale situasjoner med kolleger, som tjenestereise, representasjon, seminar mm. i regi av USN:

- Alle ansatte vil kunne oppleve situasjoner og arrangement i tilknytning til arbeidet, der alkoholbruk inngår. Alle med ansvar for planlegging og gjennomføring av slike arrangement er ansvarlige for at alkoholserveringen foregår ut fra en bevisst holdning til både de positive og de negative sidene ved alkoholbruken. Alle som deltar i slike situasjoner og arrangement, har på en tilsvarende måte, et ansvar for at egen bruk skjer ut fra en like bevisst holdning.
- Ved arrangementer i regi av USN serveres maks. to alkoholenheter. Når alkohol serveres, skal det alltid være et alkoholfritt alternativ.
- Ved representasjoner, reisevirksomhet, deltakelse på kurs og konferanser og andre arbeidsrelaterte anledninger, forventer vi at være ansatte viser måtehold og en atferd som ikke går utover virksomhetens omdømme. Ansatte er å betrakte som representanter for virksomheten i slike sammenhenger.

Rusmiddelbruk og spill i fritiden som kan få negative konsekvenser for jobben

- Rus, pengespill, dataspill og bruk av sosiale medier, skal ikke påvirke utførelsen av ordinære arbeidsoppgaver i forhold til tidsbruk, trøtthet og uoppmerksomhet.
- Rus, pengespill, dataspill og bruk av sosiale medier skal ikke svekke tilliten som er nødvendig for utøvelsen av stillingen.

Brudd på retningslinjen

I de tilfeller der rusmisbruk eller spillavhengighet avdekkes, skal USN, så langt det lar seg gjøre, støtte vedkommende i en endringsprosessen slik at han eller hun kan beholde jobben. Dersom vedkommende ikke ønsker å ta imot et AKAN - tilbud, skal saken behandles som en ordinær personalsak.

USN gir ansatte et tilbud om hjelp når problemer avdekkes før eventuell en oppsigelse vurderes (https://akan.no/rusmiddelretningslinjekjoreregler/advarsler-etter-akan-modellen)

Mulig reaksjonsformer:

- Ved ruspåvirkning sendes vedkommende hjem på en forsvarlig måte. Nærmeste leder avgjør hjemsendelse.
- Leder skal gjennomføre en nødvendig samtale med vedkommende ved bekymring eller mistanke om rus- og spillavhengighet.
- Gi tilbud om frivilling AKAN- avtale.

Roller i AKAN - arbeidet

Personal- og organisasjonsavdelingen (PO-avdelingen)

Personal- og organisasjonsdirektøren har det overordnede ansvaret. PO-avdelingen skal, i samarbeid med AKAN-utvalget, oppdatere prosedyre, reglement og retningslinjer for rusforebyggende arbeid,

herunder å gi ledere nødvendig opplærling og bistand. De skal til enhver tid holde seg orientert om endringer i lov og regelverk og komme med forslag til hvordan arbeidet skal videreutvikles.

Lederes ansvar og oppgaver

Det er leder som har ansvar for oppfølging av sine ansatte i AKAN-saker.

- Formidle universitetets retningslinje og holdninger til rus og spill.
- Være proaktiv i forhold til de nødvendige samtalene som bør tas tidligst mulig.
- Ansvar for å reagere og gi advarsler etter retningslinjene.
- Ha den daglige oppfølgingen med individuelle AKAN-opplegg, og ansvaret for at arbeidet utføres på en forsvarlig måte.
- Søke bistand ved behov hos AKAN-utvalget, BHT eller AKAN Kompetansesenter i håndtering av problematisk rusmiddelbruk og spilleatferd.

AKAN-utvalg

Rektor oppnevner AKAN-utvalg med følgende sammensetning og med to års funksjonstid:

- Personal- og organisasjonsdirektør, eller den PO- direktør delegerer til.
- Ressursperson (egen AKAN-kontakt eller PO-ansatt), jfr. 3.3
- En representant fra bedriftshelsetjenesten.

AKAN-utvalgets oppgaver

AKAN- saker behandles i linjen. AKAN- utvalget orienteres om enkeltsaker, men deltar ikke i behandlingen av enkeltsaker.

- Utvalget kan bistå og støtte ledere i enkeltsaker.
- Følge opp og koordinere AKAN-arbeidet på systemnivå.
- Legge til rette for informasjon og opplæring om rusmidler og spillavhengighet generelt.
- Motivere ledere, verneombud og tillitsvalgte til å handle etter retningslinjen ved bekymring og mistanke om misbruk eller brudd på retningslinjen.
- Være en ressurs i spørsmål knyttet til AKAN-avtalen.
- Utarbeide årsrapport om virksomheten som legges fram for HAMU, med kopi til de lokale arbeidsmiljøutvalgene.

AKAN - kontakt ansvar og oppgaver

AKAN-kontakten er det sentrale ledd i AKAN-arbeidet og er sentral i å planlegge, koordinere og følge opp individuelle AKAN-opplegg.

- Koordinere AKAN-arbeidet ved USN.
- Sammen med leder og bedriftshelsetjenesten være ansvarlig for at AKAN-opplegg blir utarbeidet.
- Ha nært samarbeid med ledere i enkeltsaker.

Tillitsvalgtes ansvar og oppgaver

- Være aktiv medspiller i det rusforebyggende arbeidet.
- Bidra til at prosedyren blir implementert på alle nivå.
- Ha medansvar for å påse at ansatte får den hjelp og støtte som er nedfelt i retningslinjen.

- Delta i formelle advarsel- og oppfølgingssituasjoner dersom den berørte ønsker det.
- Motivere til at AKAN-avtaler opprettes ved behov.

Verneombudets ansvar og oppgaver

- Være medspillere i det rusforebyggende arbeidet.
- Bidra til at prosedyren blir implementert på alle nivå.
- Ha medansvar for å påse at ansatte får den hjelp og støtte som er nedfelt i retningslinjer og prosedyrer.

Bedriftshelsetjenesten ansvar og oppgaver

Bedriftshelsetjenesten er medlem i AKAN-utvalget, og skal bistå i det rusforebyggende arbeidet som en fri og uavhengig representant med veiledning og rådgivning, og bistå i oppfølging av enkeltsaker.

Medarbeiders ansvar og oppgaver:

- Ta ansvar for egen situasjon og forholde seg til retningslinjen knyttet rus- og spillrelaterte problemer.
- Medvirke til et rus- og spillfritt arbeidsmiljø, noe som innebærer at hver enkelt ansatt selv må være rusfri på jobb.

Universitetet i Sørøst-Norge

Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019

Dato: 12.09.2018 kl. 12:30
Møtet ble holdt: Campus Drammen

MØTEPROTOKOLL

Til stede: Thomas Bogen, Synne Kleiven, Turid Næss,
Studenter: Kim Andre Hellevammen, Stian Brekke, Herborg Maria Børve Rasmussen

Møtende varamedlemmer: Frøydis Løken for Anne S. Stenshammer,
Eli Jensrud for Thorvald Tangjerd Abrahamsen
Birgitte Sten (SSN) for Mari Birkelund Bjørn

Forfall: Halvor Austenå, Morten Østby, Thuy Duong Tram (student)

Saksliste			Side
		Vedtakssaker	
28/18	17/00809-88	Godkjenning av innkalling og saksliste til LMU-møte 12.09.2018	3
29/18	17/00809-85	Konstituering av LMU 2018 / 2019	3
30/18	18/07569-3	Resultater fra Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) 2018	4
31/18	17/00809-47	Evaluering av studiestart 2017	4
32/18	17/00809-90	Arbeidsplan for Læringsmiljøutvalget (LMU) ved USN 2018/19	5
33/18	17/00809-89	Møteplan for LMU studieåret 2018/19	5
		Orienteringssaker	
13/18	18/07569-5	Evaluering av ordningen med LMU	6

14/18	18/07569-4	Spørsmål til lokal læringsmiljøundersøkelse	6
15/18	17/00809-92	Informasjon om studentrepresentanter i Læringsmiljøutvalget (LMU) 2018-2019	6

Campus Drammen, 12.09.2018

Vedtakssaker

28/18 Godkjenning av innkalling og saksliste til LMU-møte 12.09.2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	28/18

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste til LMU-møte 12.09.2018 godkjennast

Votering

Vedtak

Innkallingen godkjent

29/18 Konstituering av LMU 2018 / 2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	29/18

Forslag til vedtak

Thomas Bogen velges som leder i LMU for studieåret 2018/19
Leder, ansattrepresentant ……og studentrepresentant …… velges til Arbeidsutvalget for LMU studieåret 2018/19.

Votering

Vedtak
Votering

Vedtak

Thomas Bogen valgt som leder

***LMU for studieåret 2018/19 består av**:*
Thomas Bogen, leder
Synne Kleven, medlem
Eli Jensrud, medlem
Morten Østby, medlem
Ellen Svarverud, medlem

Studenter:
Kim Andre Hellevammen
Stian Brekke
Herborg Maria Børve Rasmussen
Thuy Doung Tran
Johan Kristoffer Roer (vara)

Observatører
Anne Skjæret Stenshammer (bibliotek) – Frøydis Løken (vara)
Birgitte Sten (SSN)
Cecilie Jürgens, studentombud

Til Arbeidsutvalget er valgt:
Thomas Bogen
Eli Jensrud
Herborg Maria Børve Rasmussen

Sekretær for LMU er sekretær for AU
(Viserektor for Utdanning møter i LMU og AU)

30/18 Resultater fra Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) 2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	30/18

SSN la fram hovedpunktene i undersøkelsen.

Votering

Vedtak

Det skal nedsettes en arbeidsgruppe bestående av representanter fra USN, SSN og studentdemokratiet for å vurdere og komme med forslag til ulike tiltak knyttet til resultatene i ShOT undersøkelsen.
LMU ber om å bli forelagt de konkrete forslag til tiltak i et senere møte.

Saken tatt til orientering

31/18 Evaluering av studiestart 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	31/18

Under diskusjonen av saken fremkom blant annet forslag om opprettelse av Face-book-grupper i klassene for å bli bedre kjent eller en hjelp til å finne sammen i en felles studiesirkel.
Gruppene kan opprettes av både faglærere evt tillitsvalgte. Dette kan være innspill til neste undersøkelse.

USN må kunne utfordre seg selv mht gjennomføring av undersøkelser for å få opp svarprosenten.

Forslag til vedtak

Rapporten fra Avdeling for utdanning og studiekvalitet tas til orientering.

Votering

Vedtak

Rapporten fra AUS tatt til orientering

32/18 Arbeidsplan for Læringsmiljøutvalget (LMU) ved USN 2018/19

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	32/18

LMU var av den oppfatning at en arbeidsplan må kunne justeres etter behov. Blant annet må Studiebarometeret legges inn.

Votering

Vedtak

Arbeidsplanen vedtatt. AU kan foreta justeringer av planen etter behov

33/18 Møteplan for LMU studieåret 2018/19

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	33/18

Forslag til vedtak

Læringsmiljøutvalget planlegger følgende møter i studieåret 2017/18:
Onsdag 12.september 2018 i Drammen
Onsdag 14.november 2018 Kongsberg
Onsdag 16.januar 2019 i Porsgrunn
Onsdag 6.mars 2019 på Rauland
Onsdag 24.april 2019 i Vestfold

Votering

Vedtak

Møteplan for LMU vedtatt med forbehold om endringer ved behov.

Orienteringssaker

13/18 Evaluering av ordningen med LMU

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	13/18

Rapporten tatt til orientering.

14/18 Spørsmål til lokal læringsmiljøundersøkelse

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	14/18

Forslag og innspill til spørsmål og presiseringer sendes sekretær. Saken tas opp til ny vurdering i neste møte.
Undersøkelsen bør inneha spørsmål knyttet til det auditive, bruk av mikrofon i klasserom og hvor godt det er tilrettelagt for hørselshemming.
Praksis har vist seg å være en utfordring og bør inngå i undersøkelsen.
LMU bør også får en oppdatering på digitaliseringsprosessen.

Saken tatt til orientering.

15/18 Informasjon om studentrepresentanter i Læringsmiljøutvalget (LMU) 2018-2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	12.09.2018	15/18

Kim-Andrew Hellevammen	hellevammenkim@gmail.com	911 46 904
Stian Brekke	stianbrekke96@gmail.com	952 51 212
Herborg Maria Børve Rasmussen	herborgmariaborve@hotmail.com	911 88 071
Thuy Duong Tran	dgthuytran@gmail.com	484 28 527
Vara: Johan Kristoffer Roer	kris_roer@hotmail.com	414 35 402

Universitetet i Sørøst-Norge

Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019

Dato: 19.11.2018
Møtet ble holdt: 14.11.2018

MØTEPROTOKOLL

Til stede:	Thomas Bogen, Synne Kleiven, Morten Østby, Eli Margareth Jensrud, Turid Eline Næss, Studenter: Thomas Bergerud (campusleder Kongsberg), Kristoffer Røer, Herborg Maria Børve, Kim Hellevammen
Møtende varamedlemmer:	Frøydis Løken, Maija Heinilä,
Forfall:	Halvor Austenå, Ellen Svarverud, Anne Skjæret Stenhammer, Birgitte Sten Anne Mari Romsaas Fredriksen,
Inviterte gjester: under sak 17/18.	Prodekan GLU Anne G. Fængsrud og prodekan Eidbjørg S. Hansson BLU deltok

Saksliste			Side
		Vedtakssaker	
34/18	18/07569-27	Godkjenning av innkalling og saksliste	3
35/18	18/07569-13	Kunnskapsdepartementets forslag til endringer i UH-loven	3
36/18	18/07569-26	Dialogmøter med fakultetene	4
		Orienteringssaker	
16/18	18/07569-23	Studentenes kvarter	4
17/18	18/07569-22	Orientering om praksis i lærer- og barnehagelærerutdanningene	4
18/18	18/09795-1	Rapport - LMU studentmottaksundersøkelse, nye internasjonale studenter, høst 2018	5

19/18	18/07569-24	Saksfremlegg: styresak - campusutvikling ved USN	5
20/18	18/07569-18	Oppsummering fra Universellforum, Drammen 13.10.2018	5
21/18	18/07569-15	Tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse	5
22/18	18/07569-16	Ytterligere avklaringer om uhl.§5-3 (6) om ny vurdering av vesentlig karakteravvik	5
23/18	18/07569-14	Vedtak om økonomiske sanksjoner ved forsinket sensur	6
24/18	18/07569-25	Saksfremlegg: nytt skjema for "Si fra"	6

14.11.2018

Vedtakssaker

34/18 Godkjenning av innkalling og saksliste

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 – 2019	14.11.2018	34/18

Under godkjenning av sakslisten ble det tatt opp spørsmål knyttet til vedtakssaker vs orienteringssaker. LMU har ikke vedtaksrett. I henhold til lovverket er LMU et rådgivende organ ovenfor styret og skal ha rollen som pådriver, kontrollør og observatør i saker som omhandler studentenes fysiske og psykososiale læringsmiljø. LMU er av styret gitt et mandat. Mandatet bør gjennomgås og tas opp med viserektor for utdanning og rektor for eventuelle justeringer eller delegering av vedtaksområder. LMU kan innstille saker ovenfor USNs ledergruppe eller til styret ved rektor som kan vedta saker. Det er ønskelig for fremtidige møter at LMU får saker i større grad de skal ta stilling til enn, rene orienteringssaker som preger sakskartet i dette møtet.

Det anbefales å gå inn på Universell.no for oppdateringer og informasjon om LMU.

Det etterspørres sidetall i saksdokumentene

Forslag til vedtak

Innkalling med saksliste godkjennes

Vedtak

Innkalling med saksliste godkjent med de kommentarene som framkom under møtet.

35/18 Kunnskapsdepartementets forslag til endringer i UH-loven

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	14.11.2018	35/18

Seksjonsleder la frem USN sitt utkast til høringssvar om endringer i UH-loven vedrørende studentombud, trakassering og seksuell trakassering. USN har studentombud og rutinebeskrivelser for trakassering/seksuell trakassering på plass. Punktet om tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne ble diskutert. Viktig at studentenes rettigheter klargjøres og styrkes/ivaretas. Dette kan medføre en økning av administrative og økonomiske ressurser. Utkastet til høringssvar sendes en av juristene for en gjennomgang før det sendes rektor for godkjenning og videre til KD.

Vedtak

Utkast til høringsuttalelse gjennomgås av jurist før den ferdigstilles og sendes rektor og Kunnskapsdepartementet.
Høringsuttalelsen ferdigstilles av seksjonsleder for studentstøtte og karrieretjenester

36/18 Dialogmøter med fakultetene

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	14.11.2018	36/18

Saken ble diskutert. Det var bred enighet om at dialogmøter med de fire fakultetene gir en god mulighet for utveksling av gjensidig informasjon. AU lager et utkast til innhold for møtene og legger dette fram for LMU. Dialogmøtene bør også inkludere Avdeling for utdanning og studiekvalitet og Avdeling for infrastruktur.

Forslag til vedtak

- Dialogmøter innarbeides i den årlige handlingsplanen
- Sak om dialogmøter bringes inn for USNs ledergruppe/møte slik at beslutningen forankres der
- LMU fastsetter et standard innhold til dialogmøtene

Vedtak

- Dialogmøter innarbeides i den årlige handlingsplanen
- Sak om dialogmøter bringes inn for USNs ledergruppe/møte slik at beslutningen forankres der
- LMU fastsetter et standard innhold til dialogmøtene

Orienteringssaker

16/18 Studentenes kvarter

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	14.11.2018	16/18

Campusleder for studentene på Kongsberg orienterte om saker de er opptatt av på Krona. Det blir ny kaffebar på «Kåre Ijao». Et sted SSN har overtatt. Nytt navn blir ÅTTE. Studentene har over tid ønsket seg et møtested. SSN ønsker studentaktiviteter fra man – ons på ettermiddagstid.

Det informeres om mange klager på midtveisevaluering. Kongsberg er den eneste campus med elektronisk evaluering og det er lite oppslutning om midtveisevalueringene. Midtveisevaluering skal gjennomføres i henhold til kvalitetssystemet, men faglærer bestemmer i hvilken form. Hensikten er evt å justere undervisningsopplegget. Prosedyrene for gjennomføring av evalueringene bør gjennomgås.

Forkurs i matte/fysikk/realfagskursene ønsker et kvalitetsråd for realfag samt et møtested for diskusjoner for evalueringer.

17/18 Orientering om praksis i lærer- og barnehagelærerutdanningene

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 – 2019	14.11.2018	17/18

LMU har tidligere vedtatt at de ønsker en orientering om praksis og utfordringer knyttet til oppfølging av studentene i praksisfeltet.

Prodekanene for GLU og BLU hadde en god gjennomgang av praksisfeltet og omfanget av feltet. De vektla helhet og sammenheng i studiet og at dette er lederutdanninger innenfor sitt fagområde. Praksisfeltet for begge utdanningene er stort og med mange avtaler. Utdanningene er underlagt rammeplaner og det er mange retningslinjer og føringer for praksisområdet. Foreløpig er ikke praksis en del av kvalitetssystemet, men det arbeides med felles rutiner for praksisoppfølging. Det pekes på at ikke alle praksisveilederne har veiledningspedagogikk, selv om de i utgangspunktet skal har 15 stp. i praksisveiledning.
Begge prodekaner rapporterer om lite klager på praksisdelen i utdanningen.

18/18 Rapport - LMU studentmottaksundersøkelse, nye internasjonale studenter, høst 2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 – 2019	14.11.2018	18/18

Kort orientering om saken
Saken tatt til orientering

19/18 Saksfremlegg: styresak - campusutvikling ved USN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 – 2019	14.11.2018	19/18

Morten Østby fra Eiendomsavdelingen orienterte om styresak «Campusutvikling USN oppfølging og status». Østby vektla studentperspektivet i sin orientering og trakk fram utviklingsbehovene ved de ulike campus – både på utdanningssiden og på den sosiale siden. Videre skisserte han hvilke planer USN har for de ulike campus. LMU fikk en grundig redegjørelse for de ulike campusbehov.

Saken tatt til orientering.

20/18 Oppsummering fra Universellforum, Drammen 13.10.2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 – 2019	14.11.2018	20/18

Saken tatt til orientering

21/18 Tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	14.11.2018	21/18

Kort info om ny samlebrosjyre over tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse. Brosjyren ligger også på våre nettsider.

Saken tatt til orientering

22/18 Ytterligere avklaringer om uhl.§5-3 (6) om ny vurdering av vesentlig karakteravvik

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	14.11.2018	22/18

Kort orientering om saken

Saken tatt til orientering

23/18 Vedtak om økonomiske sanksjoner ved forsinket sensur

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	14.11.2018	23/18

Kort orientering om saken.

Saken tatt til orientering.

24/18 Saksfremlegg: nytt skjema for "Si fra"

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget 2016 - 2019	14.11.2018	24/18

Kort orientering om saken.

Saken tatt til orientering.

Universitetet i Sørøst-Norge

Vår dato: 08.01.2019
Dok.nummer: 16/07708-25

Referat fra møte 4-18 i Forskningsutvalget - 05.12.18

Tid: 5. desember 2018 fra kl 12:00 til kl 15:00.
Sted: Campus Kongsberg

Deltakere

Forskningsutvalget: Pål Augestad, Halvor Austenå, Håvard Ness (deltok på Skype), Eva Maagerø, Kirsti Skovdahl, Lene Aarvelta Hagen, Wenche Hennie Bergland, Espen Lydersen, Ellen Hermanrud, Karina Hjelmervik, Rigmor Baraas (vara for Anne Svånaug Blengsdalen)
Observatører: Nils Asle Bergsgard, Per Alfred Øhlckers
Saksbehandler: Veronica Tinnesand, Geir Rougthvedt, Vibeke Bredahl, Cecilia Dons Wallebek, Mette Kammen
Fraværende: Anne Svånaug Blengsdalen, Einar Halvorsen
Referent: Mette Kammen

Saksliste

Saksnr	Saker
29-18	**Godkjenning av innkalling**
30-18	**Godkjenning av saksliste**
31-18	**Godkjenning av referat fra møte 3-18 (05.10)**
32-18	**Scholars at Risk ved USN**
33-18	**Retningslinjer for håndtering av personopplysninger i student- og forskningsprosjekter**
34-18	**Tilrettelegging av stipendiaters opphold i utlandet**
35-18	**Utvikling av studieportefølje og kobling utdanning og forskning**
36-18	**Innspill til policy for åpen forskning**
37-18	**Forslag til felles organisering av årsrapportering for stipendiater og veiledere**
38-18	**Forslag til kreeringsseremoni**
39-18	**Orienteringssaker** **a) Status for samarbeid mellom ph.d.-programmene om fellesemner** **b) Om seminar i forskningsledelse** **c) Ny ledelsesstruktur for forskning** **d) Årsrapport fra Forskningsutvalget**
40-18	**Eventuelt**

29-18 Godkjenning av innkalling

Vedtak: *Vedtatt uten merknader.*

30-18 Godkjenning av saksliste

Vedtak: *Vedtatt uten merknader.*

31-18 Godkjenning av referat fra møte 3-18 (05.10.18)

Vedtak: *Vedtatt uten merknader.*

32-18 Scholars at Risk (SAR) ved USN

Cecilie Dons Wallebek innledet om saken. USN er medlem av nettverket, men har til nå ikke hatt en aktiv rolle, og har heller ikke hatt budsjett til å ta imot en akademiker gjennom SAR.

Vedtak*: USN bør følge de øvrige forsknings- og utdanningsinstitusjonene i Norge og tilrettelegge for å motta forskere gjennom Scholars at Risk. Målet må være et fast budsjett slik at man kan starte med én fast årlig plass, for å kunne ta imot forskere som søker beskyttelse gjennom nettverket. Viserektor formidler dette til ledergruppen ved USN, og ber om at det blir en sak til styret.*

33-18 Retningslinjer for håndtering av personopplysninger i student- og forskningsprosjekter

Pål Augestad innledet om saken. Seksjon for forskning og innovasjon har utarbeidet et første utkast til retningslinjer for håndtering av personopplysninger i student- og forskningsprosjekter. Augestad ba om Forskningsutvalgets tilbakemelding på utkastet og hvordan retningslinjene bør behandles for å sikre en god forankring av disse i hele organisasjonen.

Vedtak: *Forskningsutvalget tar forslaget til retningslinjer for håndtering av personopplysninger i student- og forskningsprosjekter til orientering, og har følgende innspill til retningslinjene og hvordan behandlingen av retningslinjene bør legges opp for å sikre god forankring i hele organisasjonen:*

- *Veldig viktig å få denne informasjonen ut.*
- *Håndterer vi personopplysninger i student- og forskerprosjekter for strengt?*
- *Viktig at informasjonen kommer frem på internett og at den er tydelig.*
- *En stor utfordring at det tar så langt tid å behandle prosjekter hos NSD. Bør ikke være mer en maks 30 dagers behandlingstid.*
- *Bør utforme en slags online kurspakke som alle veiledere må gå gjennom. Gjerne en gang per år for å få med seg endringer. Bør også gjelde alle nyansatte. Det bør gis en form for akkreditering å ha gjennomgått kurset.*
- *Bør lages en veileder på nett som diskriminerer mellom ulike type prosjekter, som lander ned på need to know på ulike type prosjekter (modulpakker)*
- *Bekymring for bachelorprosjektene hvor mange undervisere er inne, også noen som ikke er fast ansatte.*
- *Bør være årlig tema for stipendiater.*

34-18 Tilrettelegging av stipendiaters opphold i utlandet

Veronica Tinnesand innledet om saken. Forslaget om å utrede ph.d.-stipendiatenes muligheter for opphold ved institusjoner i utlandet var meldt inn av Eva Maagerø. Viserektor har sett på ordninger ved andre høgskoler og universitet. Universitetet i Stavanger har f.eks. etablert en stipendordning som garanterer støtte til utenlandsopphold for ph.d.-kandidater tatt opp på egne program. Lignende ordninger finnes ved andre universitet.

Vedtak: *Forskningsutvalget tar saken om tilrettelegging av stipendiaters opphold i utlandet til orientering og støtter forslaget om at USN bør ha sentrale mobilitetsmidler og ber om at det settes av midler til ordningen for budsjettet i 2019.*

35-18 Utvikling av studieporteføljе og kobling utdanning og forskning

Vibeke Bredal, prosjektleder for studieporteføljeprosjektet, innledet om saken. En rekke problemstiller knyttet til videre arbeid med studieporteføljen skal behandles i styret i de kommende styremøtene. En viktig forutsetning for faglig kvalitet i utdanningsprammene, er utdanningenes kobling til relevant forskning. At institusjonen systematisk kan legge til rette for at denne koblingen ivaretas, er et premiss for videre utvikling av studieporteføljen. For å forberede en sak til styret på dette punktet, ønsker prosjektleder for studieporteføljeprosjektet innspill fra forskningsutvalget på en del problemstillinger.

Vedtak: *Forskningsutvalget har følgende innspill til de nevnte problemstillingene i saksfremlegget;*

- *Viktig med bredde i bachelor, bør være en bred pyramide*
- *Forskningstid er veldig ulikt praktisert ved institusjonen. Folk som undervisere bør få mulighet til å forske.*
- *Forskningsbasert undervisning, må kreve mer enn førstekompetanse, f.eks. publisering*
- *Flere berømmer de fremoverlente ambisjonene for gjennomgang av studieporteføljen*
- *Bra med krav fra styret om at bachelor må lede frem til master og ph.d.*
- *Må være forskningstid som ikke styres av ekstern finansiering,*
- *Må tydeliggjøre hva som er forskningsbasert undervisning, dvs. å være oppdatert på kunnskapsfeltet, ikke nødvendigvis bruke egen forskning.*
- *Det er en politisk vilje til å se forskning og utdanning under ett*
- *Viktig at argumenter for at bachelor- og masterprogrammer hører inn under doktorgradsprogrammene er basert på visse kriterier for å vurdere dette slik at det ikke bare blir retorisk argumentasjon.*
- *Opplagt at det må stilles krav til forskere om at forskningstiden skal brukes til forskning som er relevant for utdanningsprogrammene*
- *Usikker på om institusjonen skal stille krav til kobling mellom forskningstid og relevans.*
- *Vi må passe på at vi ikke blir så grå og middelmådige at vi får dårlige søker. Det må svinge litt av institusjonen vår i form av konferanser, gjesteforelesere m.m. For stramme føringer kan gjøre at det ikke svinger igjen, blir for lite dynamikk.*
- *Pål Augestad oppsummerte diskusjonen med at det var gode tilbakemeldinger på saksfremlegget. Utvalget støtter retningen, men retter en liten advarsel mot å kneble forskning.*

36-18 Innspill til policy for åpen forskning

Pål Augestad innledet om saken. Forskningsrådet skal lage en helhetlig policy for åpen forskning (Open Science) og har bedt om innspill frem til 1. februar 2019. Viserektor vil invitere fagmiljøene ved USN til en intern høringsrunde før endelig innspill sendes Forskningsrådet innen fristen 1. februar 2019.

***Vedtak**: Forskningsutvalget har følgende innspill til Forskningsrådets policy for åpen forskning; ….*

- *Utfordring med finansiering og kvalitet. Tidsskrifter som et utenfor de store «husene» er ikke gode nok på kvalitetssikring*
- *Utfordring når man forsker på persondata, lett å spore personer*
- *Utfordring med konkurranse om publisering. Når man deler data, risikerer man at andre publiserer på det før man selv rekker å gjøre det.*
- *Noe av denne uroen bør nevnes i høringen.*
- *Utfordring med konkurransefortrinn i næringslivet. Her har USN bidratt med forskning som vi ikke kan publisere.*

37-18 Forslag til felles organisering av årsrapportering for stipendiater og veiledere

Pål Augestad innledet om saken. Ph.d.-programmet i pedagogiske ressurser og læreprosesser (PEDRES) ved utvalgsleder Thomas Moser har fremmet et forslag om at den årlige fremdriftsrapportering for stipendiater og veiledere bør administreres sentralt fra forskningsseksjonen. Hensikten er å sikre en samstemt behandling av rapporteringen og gi en god oversikt over kvalitet på institusjonsplan og på tvers av ph.d.-programmene. Det er også behov for å endre dagens rutiner rundt rapporteringen som følge av ny personvernlovgivning. Augestad foreslår at saken utredes videre og at det utarbeides et konkret forslag til løsning.

Vedtak: *Forskningsutvalget tar forslaget om sentral administrering av den årlige fremdriftsrapportering for stipendiater og veiledere til orientering, og foreslår at det settes sammen en arbeidsgruppe som utreder forslaget, og som kan lage et forslag til nye rutiner for håndtering av den årlige fremdriftsrapporteringen.*

38-18 Forslag til kreeringsseremoni

Kirsti Skovdahl innledet om saken. På bakgrunn av vedtak i Forskningsutvalget 13.06.2018, har en arbeidsgruppe bestående av Kirsti Skovdahl, Anne Svånaug Blengsdalen og Geir Rougthvedt utarbeidet et forslag til kreeringsseremoni ved USN. Det foreslås bl.a. at seremonien holdes en gang årlig, og at den rullerer mellom tre studiesteder ved institusjonen for å sikre en regional forankring. Forslaget er forankret hos stipendiatene som syns praksisen ved USN har vært for dårlig. Forskningsutvalget gav honnør til arbeidsgruppen som hadde utarbeidet et konkret og godt forslag til kreeringsseremoni.

Vedtak: *Forskningsutvalget tar forslaget til kreeringsseremoni til orientering, og ber om at det iverksettes en pilot i 2019.*

39-18 Orienteringssaker

a) **Status for samarbeid mellom ph.d.-programmene om fellesemner**.
Kirsti Skovdahl, som leder arbeidsgruppen, viste til bra fremdrift i arbeidet. Det kan se ut til at arbeidsgruppen ikke primært vil anbefale samarbeid om felles emner, men at emner innenfor doktorgradsprogrammene åpnes for deltagere fra andre doktorgradsprogram.

b) Om seminar i forskningsledelse
Thomas Slagsvold orienterte om erfaringene med å gjennomføre et seminar i forskningsledelse i samarbeid med HiU. HH planlegger et lignende seminar i 2019. Gjennomfører gjerne samarbeid med de andre fakultetene også. Også positiv erfaring med å samle lederne ved fakultetet (inkludert forskningsledere) til felles dialog om utfordringer og muligheter.

c) Ny ledelsesstruktur for forskning
Pål Augestad orienterte om at Thomas Slagsvold er ansatt som fungerende seksjonsleder, etter intern utlysning vil ny viserektor ansettes på styremøte 13. desember, og styret har bestemt at det skal utlyses en stilling som forskningsdirektør.

d) Årsrapport fra Forskningsutvalget
I mandatet til Forskningsutvalget står det at Forskningsutvalget skal avgi årlig rapport til styret om virksomheten foregående år, med anbefalinger til tiltak som bør iverksettes eller områder som bør ha særlig oppmerksomhet. Forskningsutvalget inviteres til å gi innspill til hva som bør stå i rapporten (det blir sendt ut en mail vedrørende dette i etterkant av møte).

40-18 Eventuelt

Dette var siste møte i nåværende Forskningsutvalg. Pål Augestad takket for innsatsen. Møtet ble avsluttet med en julemiddag.