

# Årsrapport

2018 – 2019





## Innholdsfortegnelse

1.	Styrets beretning .....	7
2.	Virksomheten i hovedtall.....	16
3.	Årets aktiviteter.....	20
3.1.	Innledning. ....	20
3.2.	Samfunnsforankring .....	21
3.2.1.	Identifisere kompetanse- og kunnskapsbehov gjennom samarbeid.....	21
3.2.2.	Målområdene Partnerskap og Profesjon under utviklingsavtalen med KD. ....	21
3.2.3.	Fremme studentene som innovativ ressurs for omgivelsene .....	30
3.3.	Resultat utdanning (porteføljeutvikling og utdanningskvalitet) .....	32
3.3.1.	Porteføljeutvikling (SEFØ) – vektlagt på faglig bærekraft.....	32
3.3.2.	Undervisningskompetanse.....	33
3.3.3.	Arbeidslivet som integrert læringsarena i studieprogrammene.....	34
3.3.4.	Internasjonal mobilitet og internasjonale perspektiver på studieprogramnivå.....	34
3.3.5.	Tabeller og kommentarer til nasjonale og institusjonelle styringsparameter. ....	35
3.4.	Resultat - forskning (forskning og faglig utviklingsarbeid) .....	37
3.4.1.	Kompetanseheving – Rekruttering av førstestillinger, toppstillinger, forskeropplæring .....	38
3.4.2.	Etablering av solide forskergrupper som posisjonerer USN. ....	38
3.4.3.	Styrke internasjonalt forskningssamarbeid.....	40
3.4.4.	Profesjonalisere det interne støtteapparatet for forskningsstøtte .....	45
3.4.5.	Styrke publisering – med vekt på open access .....	46
3.4.6.	Styrke forskningsformidlingen .....	48
3.4.7.	Involvere studentene sterkere i forskningen .....	49
3.4.8.	Styrke forskningens innovasjon – samarbeid med privat og offentlig sektor .....	50
3.4.9.	Styrke den faglige samarbeidet med institusjoner i utlandet .....	52
3.4.10.	Tabeller og kommentarer til nasjonale og institusjonelle styringsparameter. ....	52
3.5.	SAKS midler .....	54
3.6.	Supplerende tildelingsbrev over kapittel 281 post 01 og 45 .....	55
3.7.	Supplerende tildelingsbrev over andre kapitler. ....	60
3.8.	Samfunns og effektmål på byggeprosjekter. ....	62

<b>4.</b>	<b>Styring og kontroll .....</b>	<b>64</b>
4.1.	Rapportering om, styring og kontroll - overordnet vurdering .....	64
4.2.	Motvirke arbeidslivskriminalitet .....	65
4.3.	Samfunnssikkerhet og beredskap .....	65
4.4.	Læringer .....	69
4.5.	Likestilling, mangfold, diskriminering .....	69
4.5.1.	Kjønnsballanse, lønn og sykefravær .....	70
4.5.2.	Bekjempelse av seksuell trakassering .....	74
<b>5.</b>	<b>Framtidsutsikter .....</b>	<b>77</b>
5.1.	Innledning .....	77
5.1.1.	Status på strategi og planarbeidet .....	77
5.1.2.	Hovedutfordringer .....	77
5.1.3.	USNs fortrinn og muligheter .....	78
5.1.4.	Overordnet risikovurdering .....	79
5.2.	Mål på nasjonale og institusjonelle styringsparametere .....	79
5.3.	Planer for Utdanning (porteføljeutvikling og utdanningskvalitet) .....	81
5.3.1.	Porteføljeutvikling .....	81
5.3.2.	Kvalitetsarbeid - kvalitet i studieprogram .....	81
5.3.3.	Pedagogisk og digital kompetanse .....	82
5.3.4.	Arbeidslivet som integrert læringsarena i studieprogrammene .....	82
5.3.5.	Internasjonalisering .....	83
5.4.	Planer for Forskning og faglig utvikling .....	83
5.4.1.	Kompetanseheving – rekruttering av førstestillingskompetanse .....	83
5.4.2.	Etablering av solide forskergrupper. ....	84
5.4.3.	Styrke internasjonalt forskningssamarbeid .....	84
5.4.4.	Profesjonalisere støtteapparatet for forskningsstøtte .....	86
5.4.5.	Styrke publisering - med vekt på open access .....	86
5.4.6.	Styrke forskningsformidlingen .....	87
5.4.7.	Styrke samarbeidet med institusjoner i utlandet .....	88
5.5.	Planer for Samfunnsforankring .....	89
5.6.	Planer for Organisasjon og campusutvikling .....	91

5.7.	Budsjett 2019 og hovedprioriteringer i langtidsbudsjettet.....	93
6.	Årsregnskapet .....	95

A light blue, stylized world map is visible in the background, showing the outlines of continents. The map is centered on the Atlantic Ocean, with North and South America on the left and Europe, Africa, and Australia on the right. The map is rendered in a lighter shade of blue than the background.

Vår visjon:

---

**Regionalt forankret og  
internasjonalt  
konkurransedyktig**



# 1. Styrets beretning

## *Styrets Arbeid*

I 2018 gjennomførte styret 6 styremøter. Styret behandlet 71 saker og fikk 13 orienteringer. Det ble i tillegg arrangert to styreseminar. På seminaret i mars sto universitetets samarbeid med næringslivet på dagsordenen. På seminaret i oktober drøftet styret den helhetlige virksomhetsstyringen, forskerutdanningen, prioriterte forskningssatsninger og gjennomføringen av utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet.

Det første året etter fusjonen 1.1. 2016 var en utredningsfase der styrets oppmerksomhet var rettet mot utvikling av strategi, organisasjon, styrende retningslinjer, gjennomgående administrative prosedyrer og systemer og samordning av studietilbudet. Det andre året var oppmerksomheten rettet mot implementeringen av vedtak som ble fattet i løpet av det første året. I det tredje året har styret rettet oppmerksomheten mot hvordan USNs hovedprofil som regionalt forankret og internasjonal konkurransedyktig profesjonsrettet, arbeidslivsorientert og samfunnsrelevant universitet, er institusjonalisert og hvordan hovedprofilen kommer til uttrykk gjennom forskning og utdanning. Styret har vært opptatt av utviklingen av forskergrupper som styrker hovedprofilen, samtidig som de hevder seg nasjonalt og internasjonalt og som bygger opp under forskerutdanningene. Videre har styret rettet oppmerksomheten mot realiseringen av den strategiske hovedprofilen gjennom universitetets studieportefølje.

## *Profilering, aktiviteter og resultater 2018*

Universitetsakkrediteringen i 2018 var en viktig milepæl. Gjennom fagutvikling over mange år ved de tre tidligere institusjonene, var mye av det faglige fundamentet for akkreditering lagt når den nye institusjonen ble etablert gjennom fusjonen i 2016. Gjennom det strategiske og organisatoriske arbeidet etter fusjonen ble det institusjonelle grunnlaget lagt for utarbeidelsen av søknaden om akkreditering, som ble levert våren 2017. Søknadsarbeidet i seg selv krevde en betydelig arbeidsinnsats over en toårsperiode frem til vedtaket i mai 2018. Styret er tilfreds med at

institusjonen har fått universitetsakkreditering, og ser at det styrker grunnlaget for visjoner, ambisjoner og strategiske mål som styret har satt for institusjonen.

USN er et flercampusuniversitet der ingen av de åtte campusene ved USN er dominerende i den forstand at de har 50 prosent eller mer av den samlede student massen, slik som ofte er vanlig ved andre flercampusuniversiteter. Denne desentraliserte organisatoriske profilen ivaretas og videreutvikles gjennom et universitet uten et hovedsete/hovedcampus og med distribuert faglig og administrativ ledelse. Gjennom en faglig organisatorisk integrasjonsmodell er det universitetets mål å kunne tilby høyere utdanning på BA- og MA-nivå ved alle åtte studiesteder. Nasjonale og institusjonelle kvalitetskrav til studieprogrammene som tilbys på den enkelte campus, møtes gjennom en organisasjonsmodell der tidligere parallelle fagmiljøer er organisert i campus-overgripende enheter (forskergrupper, institutter og fakulteter). Forskergrupper og forskningssentra er aktive på alle campusene for å sikre utdanningsprogrammernes forsknings- og forskerforankring. For å styrke forskningsvirksomheten på alle campuser og for å imøtekomme behov for regionalt initiert og forankret forsknings- og utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå, er også doktorgradsprosjektene distribuerte. Styret har også vært opptatt av å utvikle en integrerende digital kultur for samhandling, utdanning, forskning og forvaltning på tvers av campusene, i tråd med målområdet USN digital under utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet.

Ambisjonen er at organisasjonsformen med 8 likeverdige, integrerte campus som drar veksler på og samordner den samlede faglige og administrative kompetanse og kapasitet, skal gi konkurransefortrinn. Flercampusorganiseringen legger til rette for tett samspill med omgivelsene. Det sikrer utdanningsprogrammernes og forskningens relevans. Hver campus skal være en inngangsportal til hele universitetet. Det styrker USN som regional kunnskapsaktør.

Prinsippet om desentraliserte fellestjenester er lagt til grunn for organisering av administrasjonen. Det innebærer at administrative fagmiljøer er organisert i fellesavdelinger som gir tjenester til fagmiljøene som organiserer primærvirksomheten. Desentraliserte fellestjenester skal sikre og gi merverdi til profesjonelle, robuste, effektive og gjennomgående teknisk-administrative støttefunksjoner som støtter opp under den faglige virksomheten. Førstelinjetjenester fra fellestjenester er fysisk distribuert til de ulike campusene. Fellestjenestemodellen er balansert med



nødvendige studienære administrative funksjoner, spesielt innenfor studieadministrative områder, som er organisert til fakultetene.

Med utgangspunkt i dette flercampuskonseptet har USN i 2018 arbeidet med å videreutvikle og samordne attraktive studietilbud der man drar veksler på kapasitet og kompetanse på tvers av campusene. Universitetet har også videreutviklet fellestjenester for å gi kompetente, likeverdige tjenester på tvers av campus.

2018 har vært et spennende år der universitetet har posisjonert seg som den sentrale kunnskapsaktøren i regionen samtidig som den nasjonale og internasjonale posisjonen er styrket.

Styret vil imidlertid ikke legge skjul på at 2018 også har vært et krevende år. Implementeringen av universitetets flercampuskonsept har også dette året krevd omstilling. Året har også vært krevende da vi registrerer innkjøringsproblemer med hensyn til å få på plass gjennomgående systemer og prosedyrer og god intern kommunikasjon. Det har gitt energilekkasje og svekket universitetets implementeringskraft. Det er også avdekket behov for å se nærmere på mindre justeringer i den organisatoriske strukturen.

Til dette kommer at i 2018 har nasjonale administrative effektiviseringskrav for alvor gitt utfordringer. ABE-reformen har over tid medført betydelige effektiviseringskrav som så langt har medført reduksjoner i administrative kostnader/årsverk. USN framstår som en av de mest effektive høyere utdanningsinstitusjonene i landet målt i studiepoeng, uteksaminerte kandidater og forskningspoeng per administrativ ansatt. Kostnadsreduksjonene til administrative tjenester har imidlertid vært utfordrende når universitetet samtidig skal bygge opp en kompleks flercampusinstitusjon med kompetente, likeverdige tjenester på alle campus. USN må vurdere om reduksjonen i administrativ kapasitet og støtte til primærvirksomheten har gått utover kvaliteten i tjenestene. I arbeidet med budsjettet for 2019 har styret lagt til grunn at inntektsreduksjonen som følge av ABE-reformen, ikke lenger kan bæres av administrative fellestjenester alene, men også må belaste primærvirksomhetens rammebudsjetter.

Samlet sett kan omstilling, innkjøringsproblemer og budsjettreduksjoner ha bidratt til arbeidsmiljøutfordringer. Universitetet vil gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse tidlig i 2019.

USN er i en konkurranseutsatt sektor. Parallelt med det faglige og organisatoriske utviklingsarbeidet, har det vært viktig å holde fast ved høye faglige ambisjoner innen forskning, utdanning og nyskapning. Det er gledelig å registrere at resultatene i 2018 på mange områder er gode.

USN har styrket sin posisjon som regional kunnskapsaktør. Tiltak knyttet til målområdene USN Partnerskap og USN Profesjon under utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet, har vært et viktig bidrag i denne sammenheng.

Det har vært lagt ned et betydelig arbeid med porteføljeutvikling. Arbeidet styrker utdanningskvaliteten, knytter universitet og arbeidsliv tettere sammen og fremmer digitale undervisnings- og læreprosesser for campus- og nettstudenter. Universitetet hadde i 2018 en svak økning i antall uteksaminerte kandidater, samtidig har flere program fremdeles utfordringer med kandidatproduksjonen. Rekrutteringen til USN er god, men flere program rekrutterer for få studenter og har lav gjennomstrømning på normert tid. Universitetet har i løpet av 2018 tatt tak i denne utfordringen. For å øke andelen som gjennomfører på normert tid både på bachelor- og mastergrad er det satt i gang fakultetsvise og institusjonelle tiltak. I studieporteføljen som tilbys for 2019-20 er det dessuten etablert et klarere skille mellom heltids- og deltidsstudier slik at feilkilder i rapporteringen elimineres.

Det er stor variasjon mellom ph.d.-programmene når det gjelder uteksaminerte kandidater. Styret har bedt om at det gjennomføres en evaluering av programmene i 2019 og at en vurderer en samordning og restrukturering av forskerutdanningen. Etterspørselen etter profesjonsrettet og arbeidslivsorientert forskerutdanning er stor. Styret er bekymret over det lave antall stipendiater som er fordelt til vår type institusjon.

USN har som ambisjon om å øke utreisende studenter. Det har i 2018 vært iverksatt et arbeid for å styrke relasjoner til utenlandske utdanningsinstitusjoner på studieprogramnivå. Styret er opptatt av at en kvantitativ økning også blir et virkemiddel i studiekvalitetsarbeidet.

I 2018 har arbeidet med å styrke medarbeidernes utdanningsfaglige kompetanse med fokus på å utnytte digital teknologi for å fremme læring, stått høyt på dagsordenen. Styret har også vedtatt meriteringsordning basert på utdanningsfaglig kompetanse, som blir implementert i 2019.

Etablering av en meritteringsordning har som mål å bidra til likeverd mellom status og insentiver for henholdsvis forskning og undervisning, men også til å heve den utdanningsfaglige kompetansen ved universitetet gjennom mer utstrakt samarbeid om undervisning

I samråd med RSA og i samarbeid med arbeidslivet har USN i 2018 arbeidet med å utvikle en modell for å tilby arbeidslivsintegrert etter- og videreutdanning. En god modell for EVU rettet mot næringslivet og offentlige virksomheter fordrer justeringer i nasjonale rammebetingelser. USN vil ta dette opp med Kunnskapsdepartementet.

Generelt har USN arbeidet med å styrke den arbeidslivsintegrerte profilen i utdannings- og forskningsvirksomheten. Virkemidlene som er utviklet av målområdene USN Partnerskap og USN Profesjon er en drivkraft i dette arbeidet. USN har utviklet og omfordelt studieplasser til industrimasterkonseptet som i 2018 er utvidet til flere fagområder. Ytterligere utvidelse er planlagt studieåret 2019/20. USN har tett samarbeid med regionale utviklingsmyndigheter på fylkes- og kommunalnivå. Universitetet ble i 2018 medlem av den internasjonale organisasjonen University Industry Innovation Network (UIIN).

USN har arbeidet med å styrke forskning og faglig utvikling gjennom å etablere konkurransedyktige forskergrupper og styrke internasjonalt forskningssamarbeid.

USN har i 2018 økt inntektene fra Norges forskningsråd. Også inntektene fra EUs rammeprogram økte noe. USN var partner eller koordinator i totalt 24 søknader til Horisont 2020 eller Horisont 2020 co-finansierte utlysninger i 2018. 6 søknader ble innvilget. I 2018 fikk over 90 % av søknadene USN deltok i så god evaluering at de kom over thresfold på EU kommisjonens lister, dvs. de hadde fått finansering hvis budsjettet hadde strukket til.

Internasjonalt forskningssamarbeid er også styrket gjennom deltakelse i UTFORSK, NORPART, Nordamerika og Eurasia-programmene.

USN har arbeidet for å øke næringslivets innsats og involvering i forskningen som USN initierer. Styret har også vært tydelige på at universitetets forskning og utdanning skal bidra til å realisere FNs globale mål for bærekraftig utvikling.

USN var i 2018 leverandør av FoU-tjenester til en rekke bedrifter og var ifølge tall fra Forskningsrådet den institusjonen i UoH-sektoren som leverte flest prosjekter til SkatteFUNN-ordningen i perioden 2015 – 2017 med 61 finansierte prosjekter. Technopolis fikk i oppdrag av Forskningsrådet i 2018 om å gjennomføre en rekke casestudier som viser god praksis innenfor akademia og næringsliv. Med henvisning til Skattefunn-ordningen, nærings-ph.d., FORREGION, USN-partnerskap mv. ble USN i denne sammenheng trukket frem som beste praksis eksempel på hvordan universitetene kan samarbeide tettere med næringslivet om innovasjon. Også når det gjelder virksomheter innenfor offentlig sektor er USN tett på. Det gjelder både utdanningssektoren, helse- og sosialsektoren, kultur og beredskap.

Gjennom et toppstillings- og et førstelektorprogram har styret i langtidsbudsjettet bevilget betydelige midler til å styrke faglige ansattes formalkompetanse. Programmenes formål er å styrke både forskningsvirksomheten og studieprogrammenes FoU- og forskerforankring.

Styret har vedtatt en offensiv policy og gitt et mandat som fremmer åpen publisering. Universitetet har signert The San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA).

Det er etablert et ledelsessystem for informasjonssikkerhet. Det har også vært arbeidet med en ny digitaliseringsstrategi, som legges fram for styret på nyåret 2019. Denne vil gi et styrket grunnlag og retning for det videre arbeidet med digitalisering av administrative tjenester, undervisning og læring.

Det ble i 2018 iverksatt et arbeid med å utvikle en kommunikasjonsstrategi som styret får til behandling på nyåret 2019. Kommunikasjonsstrategien adresserer både interne og eksterne utfordringer. Styret har vedtatt å lyse ut en stilling som kommunikasjonsdirektør som tiltrer i løpet av første halvår 2019.

Styret har vedtatt endring av rutiner og iverksatt tiltak som sikrer etterlevelse av det nye personvernregelverket. Styret har tilsatt personvernombud.

Styret har i 2018 gjennomført tre internrevisjonsprosjekter: (1) Vurdering av ny ordning for sidegjøremål, (2) vurdering av etablert varslingskanal, og (3) vurdering av styring og kontroll i avdeling for utdanning og studiekvalitet (AUS). I tillegg pågår revisjonsarbeidet knyttet til vurdering

av IT og informasjonssikkerhet. Denne revisjonen vil rapporteres på nyåret 2019. Revisjonenes anbefalinger er fulgt opp.

Selv om årsrapporten viser at vi i stor grad har nådd målene vi satte oss for året, eller har gjort fremskritt sammenlignet med fjoråret, viser også rapporten at det er flere områder der vi ikke innfrir egne ambisjoner. Dette vil styret følge opp i 2019.

På bakgrunn av den omfattende omorganiseringen og omstillingen som USN har vært gjennom siden den nye organisasjonsmodellen ble innført i 2017, er styret fornøyd med samlet måloppnåelse i 2018. Styret verdsetter høyt både lederes og medarbeideres pågangsmot, engasjement og vilje til innsats for å realisere universitetets visjon og ambisjoner.

### *Utfordringer og planer 2019*

USN er en kompleks organisasjon. Videreutviklingen og institusjonaliseringen av USN som flercampusuniversitet vil også stå på dagsorden i 2019.

En hovedutfordring ved inngangen til 2019 er ujevn kvalitet i fagmiljøene og studieprogrammene med hensyn til kompetanse og resultater. Kompetanseutvikling og studieporteføljeutvikling er derfor to innsatsområder som vil bli fulgt opp i 2019. I porteføljeutviklingsarbeidet vil campusprofilering, forsknings- og forskerforankring, arbeidslivsintegrering og studentaktive undervisnings- og læringsprosesser være sentrale utviklingsdimensjoner. Internasjonalisering som ledd i kvalitetsutviklingen på studieprogramnivå, vil også være et prioritert område. Den nye strategien for digitalisering vil gi fornyet kraft til digitaliseringsarbeidet innenfor undervisning og læring.

USN har som ambisjon om å styrke EVU betydelig, og vil i løpet av det kommende året utvikle og implementere en ny organisatorisk modell for denne delen av virksomheten som setter universitetet i stand til å møte den økte etterspørselen.

En annen hovedutfordring er ujevne resultater på tvers av fagmiljøene når det gjelder forskningsresultater. USN må styrke forskningskompetansen gjennom kompetansehevingsprogram, forskeropplæring og rekruttering. Forskningens kvalitet og omfang må styrkes gjennom sterkere prioritering av satsningsområder og forskergrupper som gir økt bidrags- og oppdragsfinansiert

virksomhet. Også på dette område vil USN det kommende året utvikle og implementere en ny organisatorisk modell som legger bedre til rette for å øke BOA-omsetningen i FoU-virksomheten.

Styret har understreket at USNs utdanning og forskning i større grad må adressere globale utfordringer og derved bidra til å realisere FNs globale mål for bærekraftig utvikling fram mot år 2030

Styrket publiseringsaktivitet med vekt på open science, er også et sentralt mål i 2019.

Et sentralt virkemiddel for å videreutvikle USN som et regionalt forankret arbeidslivsintegrert flercampusuniversitet, er videreføring og enda sterkere trykk på aktivitetene som er utviklet under utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet.

### ***Styring og kontroll***

Gjennom regelmessig virksomhetsrapportering og tertialvise regnskapsrapporter får styret jevnlig oppdatering om gjennomføring av planer, langtids- og årsbudsjetter. Styret mener USN har tilfredsstillende styring og kontroll. Universitetet forvalter prosesser og ressurser forsvarlig og effektivt.

Arbeidet med organiseringen av samfunnssikkerhet og beredskap har vært en prioritert oppgave i 2018. Det er etablert et ledelsessystem for informasjonssikkerhet og gjennomført ROS analyser og kriseøvelser. Studentombudet og nytt personvernombud styrker rettssikkerheten til ansatte og studenter. «Charter & Code - prinsipper» adresserer god forskningsetikk, åpne internasjonale rekrutteringssystemer, gode arbeidsvilkår samt forutsigbare karrieremuligheter for forskere. USN har utviklet et system for helhetlig virksomhetsstyring som har blitt et godt verktøy for styring og ledelse. Det er fremdeles en utfordring å få de ulike administrative systemene til å levere lett tilgjengelig, integrert styringsinformasjon. Målet er å få på plass et integrerende system i løpet av 2019.

Internrevisjonene som så langt har vært gjennomført, bekrefter god styring og kontroll. Samtidig er det identifisert forbedringspunkter som det arbeides med. Styret har vedtatt en revisjonsplan for 2019 som tematisk er rettet mot virksomhetsstyring, lederutvikling, økonomistyring og anskaffelser.

 Rune Nilsen Styreleder	 Sverre Gotaas Styremedlem	 Tine Rørvik Styremedlem
 Kristin Saga Styremedlem	 Mona Sæbø Styremedlem	 Anders Davidsen Styremedlem
 Thomas Moser Styremedlem	 Marit Engeset Styremedlem	 Øyvind Reidar Bakke Reier Styremedlem
 Tora Berg Hatlestad Styremedlem	 Vegard Nilsen Styremedlem	

## 2. Virksomheten i hovedtall.

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) landets fjerde største universitet målt i totalt antall studenter, i tillegg er virksomheten lokalisert i en stor region med mange campus.

USN ledes av rektor Petter Aasen som enhetlig leder. Rektor rapporterer til USNs styre, som ledes av professor Rune Nilsen.

Universitetet i Sørøst-Norge skal være regionalt forankret og bidra til utvikling i en av landets mest spennende og dynamiske regioner.

USNs studieprogram har i hovedsak en profesjonsrettet og arbeidslivsorientert profil. En profil som gjør universitetet godt rustet til å møte utfordringer og muligheter i årene som kommer.

Målet er å skape verdier for den enkelte student, næringsliv, offentlig sektor og samfunnslivet forøvrig. Virkemidlene er utdanning og forskning. Utviklingen og gjennomføringen av forskning og studier foregår i tett dialog med offentlig sektor og næringslivet, både på nye og allerede etablerte arenaer.

Universitetet i Sørøst-Norge ble i statsråd 4. mai 2018 godkjent som universitet. Det engelske navnet på Universitetet i Sørøst-Norge er University of South-Eastern Norway (som forkortes USN).



## Studenter



18 230

## Antall årsverk



1 660

### Økonomi:

**1 816 615**    **2 068 281**

Statstilskudd

Driftsinntekter

**8253 mill.** Tildeling fra EUs rammeprogram  
**42 440 mill.** Tildeling fra Norges forskningsråd

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

1079,7

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

89,95

Administrative stillinger

434,38

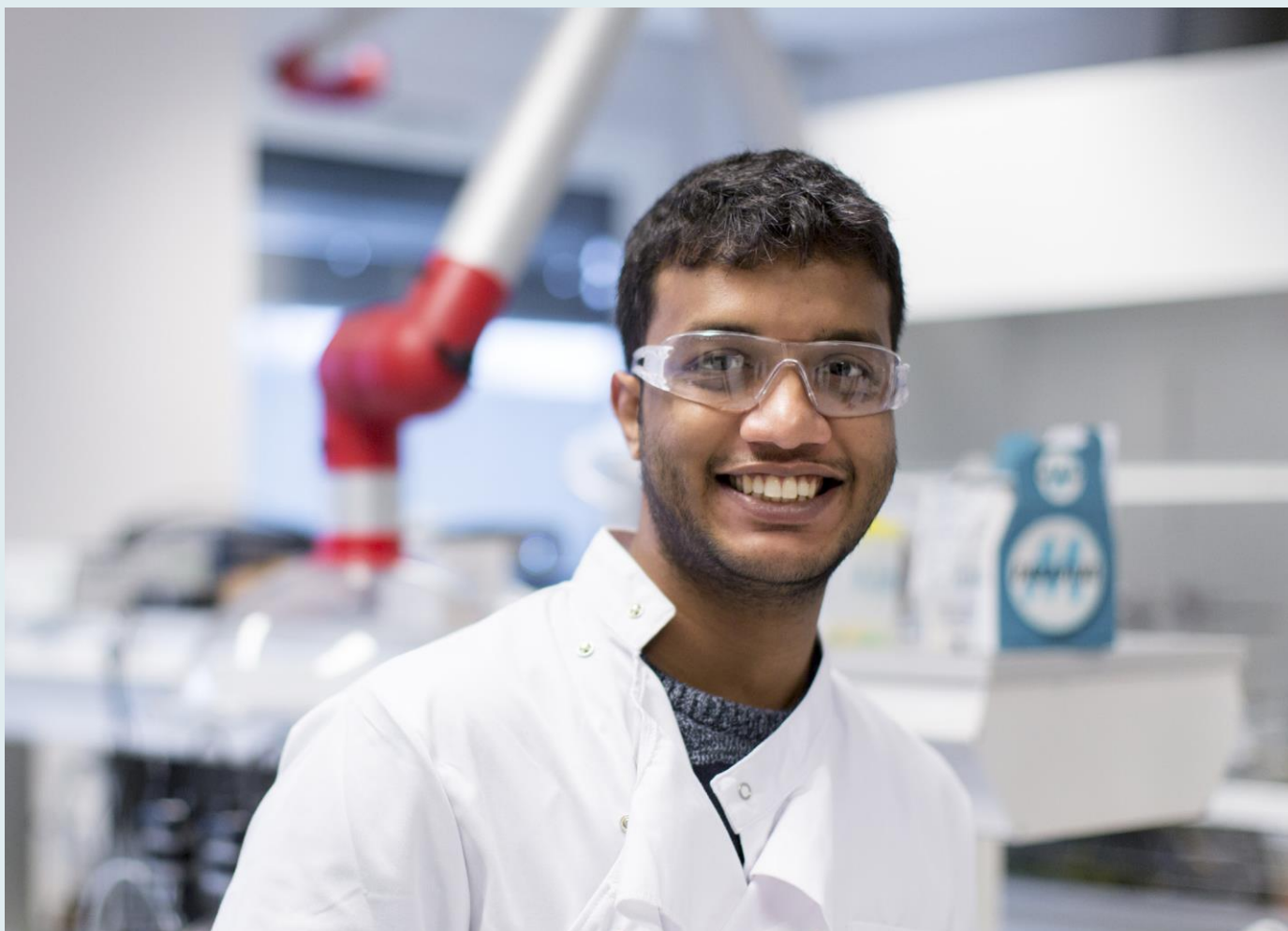
Drifts-og vedlikeholdsstillinger

38,86

Andre stillinger

8

Kilde: DBH



## Studier

8

Doktorgradsprogram

Økologi

Kulturstudier

Prosess, energi og automatiseringsteknikk

Pedagogiske ressurser og læreprosesser

Markedsføringsledelse

Mikro- og nanosystemer

Nautiske operasjoner (Fellesgrad)

Personorientert helsearbeid

36

Masterstudier

65

Bachelorutdanninger

8

Campuser



CAMPUS BØ



CAMPUS DRAMMEN



CAMPUS KONGSBERG



CAMPUS NOTODDEN



CAMPUS PORSGRUNN



CAMPUS RINGERIKE



CAMPUS RAULAND



CAMPUS VESTFOLD

4

Fakulteter

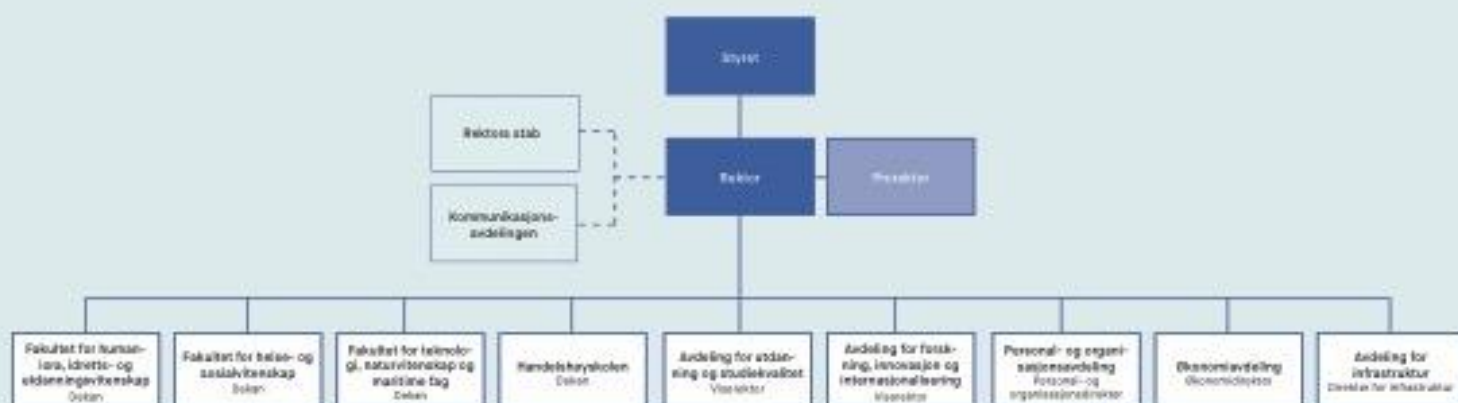
Fakultet for helse- og sosialvitenskap

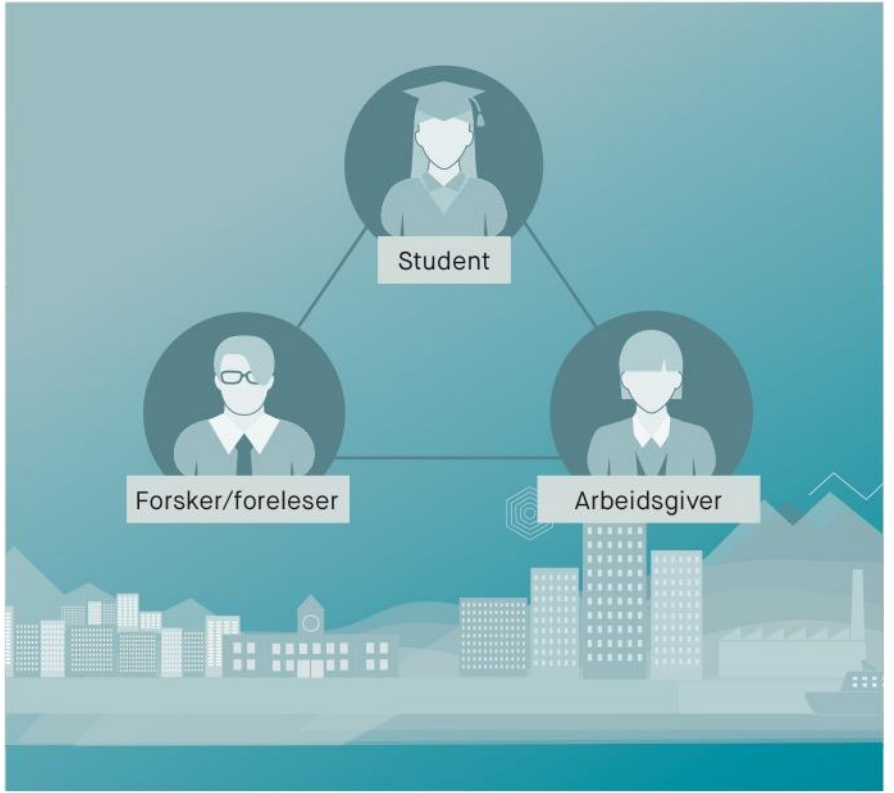
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag

HSN Handelshøyskolen

## Organisasjonskart







## 3. Årets aktiviteter

### 3.1. Innledning.

Universitetet i Sørøst-Norge har som visjon å være regionalt forankret og internasjonalt konkurransedyktig. For å virkeliggjøre denne visjonen er det vedtatt delstrategier innenfor områdene *Samfunnsforankring, Porteføljeutvikling og utdanningskvalitet og Forskning og faglig utvikling*. Oppbyggingen av dette kapittelet vil i hovedsak følge denne strukturen, men bli supplert med avsnitt om SAKS midler og supplerende tildelingsbrev, samt samfunns og effektmål av byggeprosjekter.

For å realisere visjonen må strategier, handlingsplaner, ressursdisponeringer og tiltak alle peke i samme retning. Det er to viktige forutsetninger som løpende må oppfylles for å nå målene, konsistente planer, og prioriteringer av innsats og ressurser som bidrar til måloppnåelse. I dette kapittelet vil USN redegjøre for de prioriteringer som er gjort og de resultater som er oppnådd i 2018.

I USNs visjon framheves fokusområdene, bærekraft, regional forankring, internasjonal orientering, entreprenørskap, høy internasjonal kvalitet og samfunns- og næringsliv orientering. På den måten mener universitetet at en på bidrar til å oppnå de fire overordnede og langsiktige målene som departementet har fastsatt for høyere utdanning og forskning. Nasjonale og institusjonelle styringsparametere vil i dette kapittelet nyttes til støtte og som illustrasjon på dette, sammen med den øvrige skriftlige redegjørelsen.

Skal USN nå sine ambisjoner er kravet til god kvalitet i alle ledd i USNs verdikjeder helt nødvendig. Med det som bakgrunn har USN siden fusjonen arbeidet målrettet for å bli akkreditert som universitet. I 2018 nådde USN dette målet. Dermed er et nødvendig steg i retning av å nå høy internasjonal kvalitet nådd. Universitetsstatusen gir imidlertid ikke anledning til å hvile i arbeidet med ytterligere å øke kvaliteten både i forskning, undervisning og i støttefunksjonene. Dette vil kreve fortsatt målrettede prioriteringer som det vil bli gjort rede for i kapittel 5.

## 3.2. Samfunnsforankring

Universitetet har pekt ut tre satsingsfelt som skal sikre at virksomheten forankrer sitt arbeid i samfunnet. I de følgende tre avsnitt beskrives hvilke resultater USN nådde innen disse satsingsfeltene.

### 3.2.1. Identifisere kompetanse- og kunnskapsbehov gjennom samarbeid

Universitetet deltar på ulike arenaer for å identifisere kompetanse- og kunnskapsbehov i regionen.

**Råd for samarbeid med arbeidslivet:** RSA Offentlig (er sammen med RSA Privat) etablert for å utvikle og styrke USN som en profesjons- og arbeidslivsrettet institusjon gjennom en strategisk og strukturert dialog med samfunnslivet. Rådet møtes to ganger i året, og er et rådgivende organ for rektor

**Lederforum:** Fylkesmennene i Buskerud, Vestfold og Telemark arrangerer jevnlig møter for dialog, samarbeid og informasjonsutveksling for skoleeierne i de respektive fylkene. USN ved dekan/visedekan samt EVU-ansvarlig innenfor lærerutdanningene deltar på disse møtene.

**Rektormøter/styremøter:** Det arrangeres jevnlig møter mellom koordinatorene for studieprogram, rektorer og barnehagestyrere for våre praksisskoler og praksisbarnehager der informasjon og dialog om praksisstudiene er tema.

**Programutvalgene** er rådgivende for dekan på studiekvalitetsområdet. Programutvalg gir råd i arbeidet med utvikling av kvaliteten i studieprogrammet. I programutvalget sitter programkoordinator, studenter, emneansvarlig fra de sentrale delene av studieprogrammet, minst en ekstern fra aktuell yrkessektor, studieveileder og praksiskoordinator eller rådgiver dersom det er krav om praksis i studieprogrammet.

### 3.2.2. Prosjekt - Partnerskap, Profesjon og Digital under utviklingsavtalen med KD.

Utviklingsavtalen med KD identifiserer tre hovedområder; USN Partnerskap, USN Profesjon og USN Digital som adresserer tre hovedsatsingsområder for universitetet. De tre prosjektene er organisert med hver sin prosjektleder som rapporterer til rektor. Prosjektene skal utvikle tiltak og konsepter

som fakultetene kan ta i bruk for å nå målene satt i avtalen. USN Partnerskap retter seg inn mot industri og privat næringsliv, mens USN Profesjon retter seg mot offentlig sektor og våre utdanninger innenfor helse- og sosialfag, samt lærerutdanningene. USN Digital arbeider med målsettingen om å bidra til effektivisering, styring og ledelse av USNs flercampusmodell, samt bidra til utvikling av nye digitale læringsverktøy og gi opplæring i tilknytning til disse.

### *USN-Partnerskap*

USN skal levere kandidater til arbeidslivet med oppdatert kunnskap og kompetanse for å styrke næringslivets globale konkurransekraft, samt å bidra til langsiktig vekst for å løse store samfunnsutfordringer. USN skal videreutvikle og styrke samhandling og integrasjon med kunnskapsintensivt næringsliv for å ta fram nye arbeidsrettede utdanningsprogrammer og FoUI-aktiviteter. For å nå disse målsettingene er det etablert tre tiltaksområder: USN Industriakademi, FoUI-eksperter og deltagelse i Næringsklynger.

### *USN Industriakademi*

Høsten 2018 startet USN Industriakademi opp ytterligere to nye tilbud: Industrimaster program (IM) Industriell IT og Automasjon i Porsgrunn, og IM Mikro- og Nanosystemer i Vestfold. I forbindelse med oppstarten i 2018, stilte partnerbedriftene til sammen 38 bedriftsplasser. Disse er fordelt på 22 til Systems Engineering, 9 til i IM Industriell IT og Automasjon, og 7 til IM Micro og Nanosystemer. Ved studiestart ble det tatt opp henholdsvis 19, 4, og 4 studenter til de ovennevnte programmene. USN har økt markedsføringen av dette tilbudet, for å nå flere relevante kandidater til å søke på IM programmene.

### *FoUI-ekspert*

USN hadde mål om å engasjere 12 FoUI-eksperter i løpet av de nærmeste årene. FoUI-ekspertene kommer fra regional industri og næringsliv og engasjeres i en 20 prosent stilling ved USN. Ved utløpet av 2018 var 11 FoUI-eksperter på plass fordelt på tre fakulteter. FoUI-ekspertene skal samarbeide med universitetets fagmiljøer for å utvikle forsknings-, utviklings- og innovasjonsprosjekter i egne virksomheter. USN har nå avtaler om FOUI-ekspertene med følgende bedrifter: Kongsberg Gruppen, Skagerak Energi, TechnicFMC, GE, Semcom Devotek, Sopra Steria, Bellona, Rodenstock, Conexus og Vekst i Grenland.

### *Næringsklynger*

USN har over mange år etablert et nært og godt samarbeid med næringsliv og industri i regionen. Som kunnskapsaktør og FoUI-samarbeidspartner deltar USN i ulike prosjekter finansiert av programmer gjennom eksempelvis Norwegian Centres of Expertise (NCE), Senter for fremragende forskning (SFF), Virkemiddel for regional FoU og innovasjon (VRI), Sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI), Forskningssentre for miljøvennlig energi (FME) med flere. Det er også etablert et antall klynger innenfor ulike forretningsområder. Disse er en kilde til prosjektidéer som tas videre i samarbeidprosjekter mellom industrien og USN. USN har i 2018 inngått avtale med forskningsrådet og næringslivet i regionen om å bygge opp kompetanse og kapasitet innen «Autonomous Systems in Transport and Industrial Processes». USN har deltatt aktivt i utvikling av bedriftsnettverk på dette nye området. USN var med å stifte nettverk for næringsklynge for autonome mobilitets- og transportsystemer – SAMS Norway. Nettverket oppnådde Arena status høsten 2018. Et viktig arbeid i klyngen er utvikling av flere testarenaer som skal støtte opp under utvikling av teknologi og systemer rundt temaet autonomi innenfor ulike domener (maritimt, droner etc.). Her står USN Partnerskap i spissen sammen med nettverket og et utvalg bedrifter. Testarena Horten ble etablert med base i det autonome testområdet i Horten med innkjøp av en egen båt samt tilgang til lokaler hos Kongsberg Maritime for en kontrollsenter-lab. USN deltok også aktivt i Testarena på Kongsberg, og deltok i arbeidet med etablering Arena Industrial Green Tech. Nettverket fikk tildelt Arena status også i høsten 2018. USN skal delta aktivt som forskningspartner i denne klyngen. Dette arbeidet er viktig i forhold til klima og miljø, og ikke minst konkurransekraft for industrien i regionen.

Det private og det offentlige støtter USNs arbeid mot målet om å bli Norges mest arbeidslivs-integrerte Universitet. Dette gjenspeiles i finansiering av gavestillinger, samt i nærings- og offentlige Phd. I de kommende to, tre år er det forpliktet mellom 10-15 gaveprofessorater og 10-15 Phd. I tillegg er det i gang en prosess for å etablere «koblingsbokser» som dreier seg samarbeid og deling av kunnskapsressurser og infrastrukturer. Her kan nevnes samarbeid med Herøya Industripark, Kongsberg Teknologipark, Midt Telemark Næringsutvikling og Forskningsparken i Vestfold.

## *Annet*

USN Partnerskap hadde i 2018 prosjektledelse på de tre viktige nasjonale kompetanseprosjektene MARKOM 2020, Overgang teknisk fagskole til høyere utdanning og Overgang maritim fagskole til høyere utdanning. Sist nevnte har resultert i et bachelortilbud, som vil bli startet opp i 2019. Tilbudet vil bli gitt av HVL, NTNU, UiT og USN i fellesskap. MARKOM2020 arbeider videre med å utvikle utdanningskvalitet og økt forskning innen maritim profesjon både på UH- og fagskolenivå. MARKOM2020-institusjonene vil arbeide for å oppnå et felles SFU. USN partnerskap har også prosjektledelse for forskningsrådets prosjekt til Vestfold Fylkeskommune: FORREGION Vestfold, delprosjekt Demola til forskningsrådets prosjekt for FORREGION Telemark og hele prosjekt Autostrip, som er forskningsrådets prosjekt FORREGION Pilar 2 for Buskerud, Telemark og Vestfold.

## *USN-Profesjon*

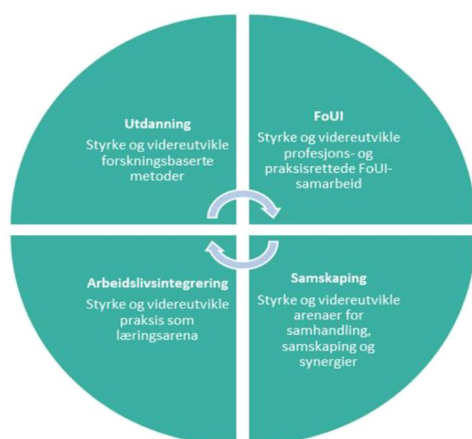
Prosjektet USN Profesjon skal koble, styrke og videreutvikle samarbeidet mellom universitetet og praksisfeltet. Ny, relevant og forskningsbasert kunnskap for profesjonen og profesjonsutdanningen skal utvikles gjennom samarbeidet. I tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet (KD) av 21.12.17 er det slått fast hvilke delmål prosjektet skal nå og hvordan måloppnåelsen skal vurderes. Nedenfor følger en rapport per delmålområde opp mot de målekriterier KD har fastlagt.

### ***Beskrivelse av arbeidsmetoden.***

Gode faglige relasjoner til yrkesfeltene våre kandidater utdannes for, er avgjørende for kvaliteten i utdanningene. USN Profesjon er rigget som et prosjekt med arbeidsgrupper der det er medlemmer fra arbeidslivet og fra de ulike profesjonsutdanningene. Gjennom målområdet USN Profesjon i Utviklingsavtalen har universitetet utviklet ulike tiltak og ordninger som nå blir tatt i bruk og integrert i institusjonen. Det er lagt vekt på en helhetlig tilnærming til hvordan de ulike tiltakene kan samspille og gi verdi både for universitetet og praksisfeltet. USN Profesjon har derfor utviklet en modell, en «koblingsboks», som skal koble sammen, styrke og videreutvikle de ulike tiltakene.



*Figur 1. Samarbeidsmodell USN-Profesjon.*



**Delmål 1. Styrke forskningsbaserte pedagogiske metoder i profesjonsutdanningene**

**Videolekser.** I masteremnet «Dybdelæring, læringsomgivelser og pedagogiske ressurser» prøves det ut en ordning som kalles videolekser. Dette innebærer at studentene spiller inn korte filmer (2-5 minutter) før hver samling ved hjelp av en videoblogg-app. I filmen skal studentene reflektere over litteraturen de har lest siden sist. De skal forklare hva de oppfatter som interessant, vanskelig eller nyttig. Målsettingen med prosjektet er tredelt: 1. Filmene skal gi faglærerne et innblikk i hvor studentene er i sin læringsprosess og bidra til å lage bedre samlinger, samt gi studentene medbestemmelse. 2. Det å lage filmene skal skape metakognisjon og ansvarliggjøre studentene for selvstendig lesing. 3. Studentene skal bli kjent med metoder for hvordan IKT-verktøy kan bidra til å generere læringsdata om elever, og komme i kontakt med enkeltelevers læreprosesser når man arbeider med store klasser.

**Metodebank:** Fakultet for helse- og sosialvitenskap har utviklet et undervisningsdesign kalt Metodebank HS som skal utvikle fremtidsrettede pedagogiske metoder, heve kvaliteten på undervisningen, samt bidra til mer faglig samarbeid på tvers av fakultetet. Metodebank HS inkluderer og involverer alle ni masterprogram ved fakultetet og legger struktur og faglig støtte til rette for samarbeid om emnene i vitenskapsteori, forskningsmetode, prosjektbeskrivelse og masteroppgave. Metodebank HS inneholder digitale læringsressurser (undervisningsvideoer, skjermopptak, sofasamtaler mm.), forslag til tilhørende læringsaktiviteter og vurderingsformer for gitte læringsutbytter i nevnte emner. I Metodebank HS kan de respektive masterprogram hente inn

relevant læringsressurser, - aktiviteter og vurderingsformer, og gjør nødvendige faglige justeringer etter behov.

### ***Delmål 2. Styrke praksis som læringsarena i studentenes utdanningsløp***

**Universitetsvirksomheter.** USN skal etablere et nært, likeverdig og forpliktende samarbeid med praksisvirksomheter i vår region. Formålet er å utvikle og styrke våre profesjonsutdanninger, øke FoUI-virksomheten innenfor den respektive profesjonen og profesjonsutdanningen, samt samarbeide tettere om studentenes praksisstudier. Ordningen skal styrke utdanningens forskningsforankring og relevans, og bidra til kvalitetsutvikling både for yrkesfeltet og ved USN. Videre skal ordningen bidra til et godt læringsmiljø der veiledning og oppfølging av studentene i praksisstudiene blir styrket.

Våren 2018 ble det utviklet forslag til beskrivelse av «universitetsvirksomhet» som ble sendt på høring både internt ved USN, til de tre fylkene og til samtlige kommuner og helseforetak i Buskerud, Telemark og Vestfold. Etter høringsrunden ble beskrivelsene justert, fastsatt og publisert. Innenfor helse og sosialfeltet er USN nå i ferd med å lage avtaler med tre helseforetak; Sykehuset i Vestfold, Vestre Viken HF (Drammen sykehus) og Sykehuset i Telemark i tillegg til to kommuner; Skien og Drammen. En tredje kommune er vi i dialog med. Innenfor lærerutdanningene er det besluttet at vi skal inngå avtaler med fire barnehager, fire grunnskoler og tre videregående skoler. Vi planlegger å inngå 15 samarbeidsavtaler innen universitetsvirksomhet i løpet av våren 2019. Dette vil gi flere spennende piloter. Vi opplever stor positiv interesse og nysgjerrighet for hvilke muligheter som ligger i ordningen. Antall virksomheter vil kunne utvides etter som vi gjør oss erfaringer med pilotene. I dialogen med «universitetsvirksomhetene» er vi opptatt av hvordan ordningen skal rigges for å bli mest mulig hensiktsmessig både for virksomhetene og universitetet. Det vil bli fagpersoner som skal ha et særskilt ansvar for å fasilitere ordningen i samarbeid med ledelsen ved fakultetene og virksomhetseierne.

**Biveiledere: Hospiteringsordning og kombinasjonsstillinger.** Fagpersonalet ved USN skal ha god kjennskap til yrkesfeltet, og ansatte ved våre partnerinstitusjoner skal ha god kjennskap til og innvirkning på universitetets utdanningsprogram slik at de er profesjonsrettet, praksisnære og relevante. USN har lagt til rette for *hospiteringsordninger* for fagpersonalet i

profesjonsutdanningene og *kombinasjonsstillinger* der fagpersonalet fra helse- og sosialsektoren og fra barnehage, grunnskolen og videregående opplæring kan tilsettes i midlertidige delstillinger ved USN.

*Hospiteringsordningen* skal bidra til at fagpersonalet ved USN har god kjennskap til yrkesfeltets ansvar- og arbeidsoppgaver, og bidra til økt legitimitet. Kontakt mellom fagpersonalet ved USN og yrkesfeltet skal videreutvikles og styrkes slik at praksisstudier og undervisningen på campus i fellesskap bidrar til studentenes læringsutbytte. En hospiteringsperiode kan være utgangspunktet for et videre samarbeid om undervisning, og/eller utvikling og drift av felles FoUI-prosjekt. Universitetet har lagt økonomisk til rette for å nå en ambisjon om 20 universitetsansatte i hospiteringsordning årlig. For ansatte uten erfaring fra feltet en utdanner for, er deltakelse i hospiteringsordningen obligatorisk innen tre år etter tilsetting.

*Kombinasjonsstillinger* åpner for at ansatte i yrkesfeltet bidrar i undervisningen. Innenfor profesjonsutdanningene er ordningen tatt i bruk og skal bidra til at problemstillinger, utfordringer og arbeidsmåter fra yrkesfeltet inngår som del av undervisningen på campus eller som kunnskapsutviklingsprosjekter i praksis. Fagpersoner fra yrkesfeltet i kombinasjonsstillinger skal inngå i fagteam som samarbeider om tilrettelegging for studentenes læring og kan også bidra til felles forsknings- og utviklingsarbeid. Stillingene kan ha et omfang på 10-50 prosent. Innenfor den nye grunnskolelærerutdanningen er det over 25 lærere som innehar kombinasjonsstilling knyttet til en eller flere av campusene Vestfold, Notodden, Drammen og Porsgrunn. Ordningen er svært positivt mottatt av studenter og fagpersonale. I tillegg er det i studieåret 2018/19 til sammen minimum 10 kombinasjonsstillinger innenfor de øvrige lærerutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene.

I tillegg har universitetet i perioden inngått en samarbeidsavtale for kombinasjonsstillinger «klinisk instruktør»: *Et samarbeidsprosjekt for styrking av praksisstudiene i spesialisthelsetjenesten.*

Sykehuset i Vestfold HF og universitetet vil sammen prøve ut kombinerte stillinger i et omfang på 3 x 50 % over en periode på 2 år. Sykehuset i Vestfold HF medfinansierer prosjektet. Prosjektet har til hensikt å styrke praksis som læringsarena i studentenes utdanningsløp gjennom å:

- Utvikle samarbeidsrelasjoner mellom student, praksislærer/veileder og universitetslærer om studentaktiv forskning
- Etablere nye former for samhandling mellom universitetet og praksisarenaene
- Økt integrasjon mellom fagstudier, profesjonsstudier, forskning, teori og praksis

### ***Delmål 3. Styrke profesjonsorientert og praksisrettet FoU i samarbeid med arbeidslivet***

Ved universitetet er det en lang rekke praksisrettede FoU-prosjekt. Prosjektene er konkrete og bidrar til måloppnåelse på USNs delstrategi som skal fremme studentene som innovativ ressurs for omgivelsene. En mer detaljert framstilling blir derfor gitt under dette avsnittet.

**Utviklingsprosjektet SAMOT.** USN har i etterkant av Stortingets behandling av opptrappingsplanen mot vold og overgrep startet delprosjektet Samhandling mot vold og overgrep mot barn og unge (SAMOT). Prosjektet arbeider tverrfaglig og tverrprofesjonelt med temaet og foregår i nært samarbeid med Politihøgskolens fagmiljø i Stavern (PHS). Studentene skal få bedre innsikt i egen profesjon og hverandres ansvarsområder og kompetanse. Lærerstuderter, politistuderter og fremtidige helsearbeidere skal lære å samhandle allerede mens de er under utdanning. Det skal utvikles undervisningsopplegg og nettressurser til bruk i profesjonsutdanningene. Disse skal gjøres tilgjengelig som eksempelsamling og idebank for alle profesjonsutdanningene på grunnutdanningsnivå ved USN og PHS, og skal kunne tas i bruk av andre utdanningsinstitusjoner nasjonalt.

Det er etablert en prosjektgruppe med representasjon fra de ulike studieprogrammene innenfor helse- og sosialfag og lærerutdanningene samt politiutdanning, og en styringsgruppe der det er representasjon fra Redd Barna, NKVTS, PHS, Forandringsfabrikken samt USN. Prosjektet er en del av UH-sektorens oppfølging av Stortingets pålegg om samarbeid mellom studieprogram om *Samvirke mot vold og overgrep* slik KD tok initiativ til i november 2017, der USN fikk i oppdrag å bidra til nasjonal koordinering. I november arrangerte USN konferansen «Ett år etter» for å følge opp arbeidet.

USN fikk i slutten av desember 2018 en tilleggsbevilgning til videreføring av prosjektet. Det vil bidra til at prosjektet kan videreføres i 2019 og at det legges bedre til rette for at tjenestene og

skolen i framtiden snakker bedre sammen og i neste omgang kan gi et bedre tilbud til de som er utsatt.

### *USN-Digital*

USN-Digital skal utvikle digitale arbeids- og læringsformer som knytter ansatte og studenter på de åtte campusene til en virtuell campus. Som ledd i opprettelsen av en flercampusinstitusjon opprettet USN en egen utviklingsenhet - *Teaching and learning center* (TLC). Utviklingsenheten skiftet navn til eDU (enhet for Digitalisering og Utdanningskvalitet) fra 1.4.18. eDU skal blant annet legge til rette for utdanningsfaglig kompetanseutvikling i samarbeid med fakultetene.

eDU som enhet som jobber for digitalisering og utdanningskvalitet i USN. eDU arbeider med utdanningsfaglig kompetanseutvikling i samarbeid med fakultetene primært ved å støtte opp under arbeidet med å utvikle og gjennomføre fleksible utdanningstilbud, legge til rette for økt bruk av studentaktive læringsformer, og bidra til gode digitale læringsarenaer. Målet er at aktiviteten skal være forankret i forskning og beste praksis innenfor e-læring. Enheten har derfor rekruttert ansatte som samlet bidrar med både breddekompetanse og dybdekompetanse innenfor UH-pedagogikk, pedagogisk veiledningsarbeid, Canvas og andre sentrale IKT-pedagogiske systemer og medieproduksjon. Det vil bli gjort nærmere rede for ytterligere resultat av dette arbeidet under avsnitt 3.3

Gjennom USN Digital er det som en ser av rapporten ovenfor oppnådd gode resultat på den studietilknyttede del av prosjektet i 2018. Framdriften på øvrige delprosjekt var imidlertid ikke like god, så i løpet av 2018 ble prosjektet omorganisert og styrket under ny ledelse og med ny prosjektleder. Prosjektledelsen så behov for en tydeligere og mer samlet digital strategi for USN. Denne ble utviklet høsten 2018. Strategien er forelagt for styret. Styret har med bakgrunn i strategien bedt om å få forelagt konkrete tiltak for ytterligere å styrke digitaliseringsarbeidet. Dette er under arbeid og blir forelagt styret våren 2019. Det er videre arbeidet med å utvikle verktøy som kan forenkle og forbedre utvalgte arbeidsprosesser. Det vises i den forbindelse til videre omtale under avsnitt 5.5.

### 3.2.3. Fremme studentene som innovativ ressurs for omgivelsene

Å fremme universitetets studenter som ressurser for regionen er et sentralt tiltak i arbeidet med å bli det mest arbeidslivsintegrerte universitetet i sektoren. Følgende prosjekter har i 2018 bidratt til denne målsettingen:

- Masterprogrammene *Flerkulturelt og forebyggende arbeid med barn og unge* og *Pedagogikk med vekt på didaktikk og ledelse* tar opp studenter med grunnutdanning fra helse- og sosialfag og lærerutdanningene. Underveis er forskerne og studenten i dialog med yrkesfeltet når de skal velge tema for masterarbeidet. Studentene er del av en forskergruppe og forskningsprosjekter og jobber sammen, også med yrkesfeltet, om å hente inn data, analysere og publisere resulterte i sine oppgaver. I løpet av arbeidet med masteroppgaven holdes det seminarer der yrkesfeltet (skole og sosialtjeneste i kommuner) inviteres inn til presentasjon og diskusjon om tema og problemstillinger som masteroppgavene tar opp før de ferdigstilles. Når oppgavene er fullført blir disse distribuert til samarbeidspartnerne. Dette har fungert godt i flere år, og har i år blitt utvidet til å gjelde også bachelor studenter ved den gamle lærerutdanningen og bachelor i spesial pedagogikk.
- I barnehagelærerutdanningen (BLU) resulterte utviklingsprosjektet Fornye, bevare, kombinere – en samordnet barnehagelærerutdanning ved USN, i en ny studieplan gjeldende fra høsten 2018. Den nye studieplanen inkluderer strukturen Profesjon, Progresjon og Praksis (PPP) som har som intensjon å sikre helhet, integrasjon og sammenheng i utdanningen. PPP formulerer en rekke tiltak for å sikre profesjonsprogresjon både i undervisning og i praksis. Det er bevilget midler til følgeforskning for å belyse forholdet mellom intensjon og realiteter.
- FoU-programmet «Det er lærer du skal bli...» skal fungere som driver i den videre utviklingen av den femårige grunnskolelærerutdanningen ved USN og består av to separate men koordinerte prosjekter: Samarbeid og koherens i lærerutdanningene og Profesjonsverksted. Felles for prosjektene i programmet er deres didaktiske innretning, relatert til praksis både hos lærerstudentene, lærerutdannere ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) og lærerutdannerne i praksisfeltet (praksislærere). Prosjektene bidrar på ulike måter til å utforske, beskrive, dokumentere og kritisk granske læreprosesser i profesjonell praksis. Alle prosjektene fokuserer på læreprosesser i grunnskole-lærerutdanningen, i skolen og på samvirket mellom disse.

- Til FoU-programmet «Det er lærer du skal bli» er det også følgeforskning der de som er tilsatt i kombinasjonsstillingene gir USN et potensielt «blikk utenfra» som kan gi verdifulle data og informasjon som kan komme til nytte i det videre arbeidet med implementeringen av den 5-årige GLU-utdanningen. I tillegg vil deltaking i prosjektet tilby en refleksiv arena der de i kombinasjonsstilling som gruppe kan drøfte erfaringer, rollefortolkninger og prioriteringer i den første fasen i arbeidet som lærer i kombinasjonsstilling.
- *Kvalitet i praksisstudier for bachelor i barnevern, vernepleie og sykepleie.* Gjennom prosjektet søker man å utvikle/utprøve nye former for praksis – både ved kvalitetsforbedring av rutiner og prosedyrer – jobbe ut læringsmål for ulike praksisperioder – sette læringsmålene inn i teoretiske og praktiske rammer. Utviklingsprosjektet vil gjennomføres i samarbeid med Kompetansebyen Grenland med kommunene Skien, Porsgrunn, Bamble og Siljan.
- *Øke gjennomføringsgraden i kliniske emner bachelor i optometri.* Prosjektet består av flere delprosjekter: i) Samarbeid med praksisfeltet i forbindelse med ekstern praksis i 6.semester, ii) Tilrettelegging for forberedelse og gjennomføring av praktiske eksamener, iii) Studentenes holdninger til klinisk ferdighetstrening og tilegnelse av klinisk forståelse. Overgripende for alle delene i prosjektet er studentmedvirkning.
- *Studenttette poster – et samarbeidsprosjekt mellom Institutt for sykepleie og helsefag, USN og Kirurgen post 1 og 2, Vestre Viken helseforetak.* Hensikten med prosjektet er å bedre kvaliteten på veiledningen av studentene gjennom å prøve ut en godt evaluert metode for veiledning.
- *Lærerveileders pedagogiske praksis i kliniske studier i bachelorutdanningen i sykepleie: En nasjonal kartleggingsstudie.* Gjennomføring av et nasjonalt kartleggingsprosjekt relatert til kliniske studier og praksisstudier bachelor i norske sykepleierutdanninger. Prosjektet skal bidra til forslag til forbedring i veilederens pedagogiske praksis knyttet til kliniske studier.
- *Kan veiledning av kontaktsykepleiere bidra til en bedre praksis for studenten.* Hovedhensikten er å styrke samarbeidet mellom praksislærer og kontaktsykepleier i hjemmesykepleiepraksis slik at 3.års studenter får best mulig læringsutbytte i løpet av denne praksisperioden. Fra praksisfeltet deltar Øvre Eiker kommune.

### 3.3. Resultat utdanning (porteføljeutvikling og utdanningskvalitet)

Innen strategiområdet porteføljeutvikling og utdanningskvalitet har USNs ledelse valgt å prioritere fire tiltaksområder som skal bidra til gjennomføring av *Strategi for porteføljeutvikling og utdanningskvalitet*. Nedenfor beskrives status for de prioriterte tiltaksområdene. Under kapittel 3.3 kommenteres videre de nasjonale styringsparameterne.

Kvalitetsarbeidet ved USN måles ved flere parametere enn de nasjonale styringsparametere. De institusjonelle parameterne innen området porteføljeutvikling og utdanningskvalitet er omtalt i Kvalitetsrapport for USN 2018.

Forskerutdanningen omtales under kapittel 3.4.

#### 3.3.1. Porteføljeutvikling (SEFØ) – vektlagt på faglig bærekraft

Utvikling av USNs studieportefølje er basert på styrets overordnede strategiske beslutninger og en samlet vurdering av behov og etterspørsel, universitetets samfunnsoppdrag og faglige og økonomiske bærekraft. Styret vedtok høsten 2017 at prinsippene for studieporteføljeutvikling også skal legges til grunn for utviklingen av studieporteføljen for studieåret 2019/20, og at det skal utarbeides tydeligere rammer for langsiktig utvikling av universitetets studieportefølje for perioden etter 2020. Under Avdeling for utdanning og studiekvalitet, er det etablert et studieporteføljeutviklingsprosjekt som presiserer føringer, gir støtte og følger opp fakultetenes porteføljearbeid. Prosjektet følger opp styrets vedtak når det gjelder strategi og prinsipper for porteføljeutvikling og engasjerer alle deler av virksomheten, både faglige og administrative enheter. Prosjektet vil i flere faser arbeide med opplæring, verktøy og analyser av grunnlagsdata som underlag for arbeidet med studieporteføljen 2019-20 og den langsiktige utvikling av USNs studieportefølje.

USN har en forholdsvis lav andel førstestillingskompetente sammenliknet både med snittet for UH-sektoren og med sammenliknbare institusjoner, 59 prosent mot nasjonalt snitt i statlig sektor på 74 prosent. Det nasjonale snittet for toppkompetanse er på 25 prosent, og ved USN viser rapporterte tall 16 prosent i 2018. Det er en marginale økninger fra 2017, men de lokale tiltak som er i igangsatt



for å øke denne prosentandelen har to års perspektiv, slik at det er tidlig å forvente vesentlige endringer i 2018.

Skjerpede nasjonale krav til studier på master og ph.d-nivå er gjeldende fra januar 2019. I 2018 hadde USN gjennom egevalueringer på fakultetsnivå, en grundig gjennomgang av faglig bærekraft i de enkelte studieprogrammene. Fokusområder har vært andel førstekompetente og toppkompetente i program, samt relevant forskningsaktivitet i de sentrale delene av studieprogrammene. Evalueringene lå til grunn for innmelding av studieporteføljen for studieåret 2019/2020.

### 3.3.2. Undervisningskompetanse

#### *Kompetanse*

eDU er en enhet som jobber for digitalisering og utdanningskvalitet ved USN. Enheten arbeider med utdanningsfaglig kompetanseutvikling i samarbeid med fakultetene gjennom å støtte opp under arbeidet med å utvikle og gjennomføre fleksible utdanningstilbud, legge til rette for økt bruk av studentaktive læringsformer, og bidra til gode digitale læringsarenaer. Utdanningsfaglig kompetanse omfatter i denne sammenheng UH-pedagogikk og didaktikk, med fokus på kompetanse til å utnytte digital teknologi for å fremme læring jf. også USN Digital avsnitt 3.2.2 s.22.

#### *Merittering*

Våren 2018 ble det utarbeidet et forslag til meritteringssystem for USN. Forslaget ble vedtatt i styret høsten 2018. Arbeidet med implementering er nå i gang og første utlysning vil skje i løpet av 2019. Etablering av en meritteringsordning har som mål å bidra til likeverd i status og insentiver for henholdsvis forskning og undervisning, men også til å heve den utdanningsfaglige kompetansen ved universitetet gjennom økt innsats og mer utstrakt samarbeid om undervisning.

#### *Videreutvikling av TLC, etablering av USN eDU, enhet for Digitalisering og Utdanningskvalitet*

I 2018 ble det satt i gang t en rekke tiltak for å videreutvikle eDU som utviklingsenhet. Det ble også startet opp/gjennomført flere prosjekter for å støtte fakultetene i deres arbeid med å utvikle de

ansattes utdanningsfaglige kompetanse og for å heve utdanningskvaliteten ved institusjonen. Blant annet kan det nevnes et nytt UH-pedagogisk studium som inkluderer to emner – begge på 10 studiepoeng (stp) - er utviklet og igangsatt i samarbeid med fakultetene, emnet Pedagogisk kompetanseutvikling og utdanningskvalitet (10 stp) som inngår i førstelektorprogrammet ble utviklet og igangsatt i samarbeid med fakultetene. Gjennom USN digital har arbeidet med KD sin digitaliseringsstrategi blitt fulgt opp ved å gjennomføre ståstedsanalyse ved USN, og med utgangspunkt den er USN sin digitale strategi utviklet. eDU har videre deltatt i utviklingen av nasjonalt nettverk for støttemiljøer, nasjonale faggrupper, prioriteringsråd og pilotering for UNIT.

### 3.3.3. Arbeidslivet som integrert læringsarena i studieprogrammene

USN har flere prosjekter som bidrar til å integrere arbeidslivet som læringsarena i studieprogrammene. Her kan spesielt nevnes USN Profesjon, USN Partnerskap og USN Industriakademi. Se kapittel 3.2.2.

USN har en stor andel praksisstudier. To av USN Profesjon målområder er å styrke praksis som læringsarena i studentenes utdanningsløp og styrke profesjonsorientert og praksisrettet FOU i samarbeid med arbeidslivet. Se kapittel 3.2.2.

USN Industriakademi bidrar til et tett og integrert samarbeid mellom utdanning og industri. Det er et krevende prosjekt som krever stor innsats og endringskompetanse i fagmiljøene. USN tilbyr på rapporteringstidspunktet fem industrimasterprogram, hvorav ett av disse ble akkreditert i 2018. Det arbeides med utvikling av flere industrimastere i 2019 se for øvrig kapittel 3.2.

### 3.3.4. Internasjonal mobilitet og internasjonale perspektiver på studieprogramnivå

USN er i prosess med å tilrettelegge gode utvekslingsmuligheter på alle studieprogram. Nær samtlige programmer på alle tre nivåer ved Handelshøyskolen er tilrettelagt for et «mobilitetsvindu». Ved Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag har de maritime samt mange av ingeniørprogrammene tilrettelagte semestre, men noen stiller krav om obligatoriske emner, som igjen gjør det vanskelig å reise ut. Den nye 5-årige lærerutdanningen har også et semester tilrettelagt for mobilitet. Det jobbes med nye studieplaner ved bachelorprogrammene på

de helse- og sosialvitenskapelige fagene som skal ta høyde for tilrettelegging av mobilitet på tre måneder eller mer. Utveksling kan samtidig knyttes tettere opp mot læringsutbytte og arbeidslivsrelevans i studieprogrammene og flere har et potensial blant annet for i større grad å tilrettelegge for praksismuligheter i utlandet.

### 3.3.5. Tabeller og kommentarer til nasjonale og institusjonelle styringsparameter.

Tabell 1 viser resultater for nasjonale styringsparametere. Resultatene er kommentert under tabellen.

**Tabell. 1. Nasjonale styringsparameter per målområde – utdanningsområde**

Styringsparameter mål 1 - Høy kvalitet FoU	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018	Nasjonalt snitt
Gjennomføring på normert tid på BA studier (andel)	46,13%	48%	46,2	47,7%
Gjennomføring på normert tid på MA studier (andel)	38,27%	48%	40,9%	50,2%
Skår på hvordan studentenes oppfatter studiekvaliteten	3,99	4,1	4,0	4,0
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	33,6	35	32,9	34,4
Andel utreisende utvekslingsstudenter Erasmus+ av totalt antall studenter	0,62%	0,8%	0,73%	1,1%
Styringsparameter mål 2 – FoU for velferd og verdiskaping	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018	Nasjonalt snitt
Andel MA kandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	80,35	*	*	*
Styringsparameter mål 3 – God tilgang til utdanning	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018	Nasjonalt snitt
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	1386	1300	1372	-
Styringsparameter mål 4 – Effekt. Og mangfoldig FoU sektor	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018	Nasjonalt snitt
Antall studiepoeng per faglig årsverk	634,3	650	611,6	428,7
Andel kvinnelige i dosent og professorstillinger	29,4%	30%	31,3	31,0%
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	14,6%	14%	14,8	16,8

\* Ikke kommet på rapporteringstidspunktet.

USN er fornøyd med at det for de fleste av styringsparameterne har vært en positiv utvikling i 2018. USN har særlig fokus på gjennomstrømming av bachelor- og masterstudenter og det er satt i verk flere institusjonelle og fakultetsvise tiltak. For eksempel deltar USN i det nasjonale prosjektet Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning. På institusjonsnivå er det igangsatt et gjennomstrømningsprosjekt som blant annet skal bidra til økt gjennomstrømning på normert tid og redusere frafall.

De igangsatte grep er tiltak som må virke over tid før de vil få full effekt. Universitetet er fornøyd med at andelen bachelorstudenter og masterstudenter som gjennomførte på normert tid i 2018 øker. Det må nevnes at resultatene fra 2017 og 2018 blant annet reflekterer at USN ved opptak til fulltidsstudier, har akseptert individuelle studieplaner som strekker seg utover normert tid. For å korrigere dette tilbyr USN nå noen flere programmer på deltid. Endringen får ikke effekt for rapporteringen i 2018. I beregningene tas det utgangspunkt i normert tid heltid og korrigerer for andel heltid på studieprogrammet. For eksempel vil et masterstudium over 3 år ha en andel heltid på 67%. USN forventer at andelen som gjennomfører på bachelor- og masternivå vil fortsette å øke i 2019.

Studentene ved USN er generelt fornøyde med studiekvaliteten og 75% er helt eller delvis enig i at de «alt i alt er tilfreds med det studieprogrammet jeg går på». Resultatene fra Studiebarometeret 2018 viser gjennomsnittlig skår for hvordan USNs studenter oppfatter studiekvaliteten. Resultatene ligger stabilt på 4,0, og USN ligger på samme nivå som i 2016 og 2017 og det nasjonale snittet. USN jobber systematisk for å øke studentenes tilfredshet med studiekvaliteten gjennom flere fakultetsvise tiltak. Resultatene viser variasjon mellom de ulike studieprogrammene.

I 2017 var faglig tidsbruk per uke blant heltidsstudenter på 33,6 timer. I 2018 viser resultatene en liten nedgang til 32,9 timer per uke. Resultatene viser at USN ligger noe høyere enn nasjonalt snitt når det gjelder organiserte læringsaktiviteter, men studentene bruker mindre tid på egenstudier.

USN har fortsatt for få utreisende utvekslingsstudenter. Samtidig har det vært en positiv økning i andel utreisende utvekslingsstudenter i 2018. Erasmus+ har vært spesielt promotert overfor

studentene og gradvis velger flere å reise ut gjennom dette programmet, det har da også vært et hopp – fra 89 studenter i 2017 til hele 119 i 2018. Det har vært jobbet målrettet med å peke ut og promotere viktige og velfungerende Erasmus+-partnere for mange studieprogrammer og dette arbeidet vil fortsette inn i 2019, blant annet med å støtte opp om besøk og samarbeid ved strategisk viktige Erasmus-partnere.

260 studenter reiste ut på mobilitetsopphold registrert på 3 mnd. eller mer. Dette er en økning på omlag 20% fra 2017. 119 av disse var Erasmus+ studenter. Dette betyr at Erasmus-mobiliteten hadde en økning på rundt 34% fra 2017 til 2018.

USN er den 4. største aktøren i landet på helse-, og lærerutdanninger, rett bak Oslo Met, NTNU og Høgskulen på Vestlandet. USN registrerer en liten nedgang i kandidattall på helse- og lærerutdanningene fra 1387 i 2017 til 1372 kandidater i 2018. USN mener tallene nå stabiliserer seg og nedgangen i 2018 skyldes først og fremst store kandidattall på PPU og i Bachelor i sykepleie i 2017.

Antall studiepoeng per faglig årsverk var i 2017 634,3. I 2018 registreres det en liten nedgang til 612 studiepoeng per faglig årsverk. USN ligger likevel fortsatt høyt sammenliknet med landsgjennomsnittet for statlige institusjoner. Resultatet for statlige institusjoner var i 2018 428,7. Dettet indikerer at USN har høy produktivitet.

Antall midlertidig ansatte viser en svak økning. En nærmere redegjørelse for dette er gitt under avsnitt 4.5.1.

### **3.4. Resultat - forskning (forskning og faglig utviklingsarbeid)**

I 2018 har det vært fokus på å styrke USN sin forskning og faglige utvikling ved å videreutvikle forskergrupper og sentre til å bli USNs lokomotiver for økt ekstern finansering og publisering. Det er arbeidet aktivt både institusjonelt og på fakultetsnivå med å tydeliggjøre forventninger og identifisere gode rammer for å utløse høy forskningsaktivitet i de fagområdene der USN kan ta en ledende nasjonal og internasjonal posisjon. Samarbeidet mellom administrative enheter og

fagmiljøene er styrket gjennom 2018 for å synliggjøre og profesjonalisere tjenester på områder der forskerne har behov for støtte.

USN har i 2018 arbeidet aktivt med å implementere nye krav og retningslinjer innen håndtering av forskningsdata for at virksomheten skal være best mulig forberedt på å forvalte økte krav til datahåndtering, GDPR og Open Science. Kompetansebygging hos ledelse og ansatte har derfor stått sentralt i året som gikk, herunder også en styrket førstestillings- og veilederkompetanse for å styrke våre forskerutdanninger.

Årets resultat innen forskning og faglig utvikling vil beskrives gjennom det fokus som er lagt på kvalitetsheving, relevans og samfunnstilknytning. Framstillingen vil bli gitt gjennom tekst, tall og noen eksempler. Avslutningsvis blir det gitt en framstilling av resultatene i form av to tabeller som viser nasjonale og institusjonelle styringsparametere. I dette avsnittet vil det bli gitt ytterlige korte kommentar til tallene samt en oppsummering av årets resultat.

#### **3.4.1. Kompetanseheving – Rekruttering av førstestillinger, toppstillinger, forskeropplæring**

I 2018 har USN primært lyst ut undervisning- og forskerstillinger på topp- og førstestillingsnivå for å rekruttere den kompetansen universitetet trenger. Det har i tillegg vært lagt til rette for at personer som ellers er godt kvalifisert, men som mangler kompetanse på dette nivået, har hatt mulighet til å kvalifisere seg gjennom USNs interne kompetansehevingsprogram. I 2019 var det 54 deltakere i universitetets kvalifiseringsprogram mot førstelektorkompetanse og 48 deltakere i toppstillingsprogrammet.

USN har også hatt fokus på å bemanne rekrutteringsstillingene, og har lagt til rette for at tilsettingsutvalget for stipendiatstillinger får sakene til behandling fortløpende for å effektivisere ansettelsesprosessene for disse.

#### **3.4.2. Etablering av solide forskergrupper som posisjonerer USN.**

For å bygge solide fagmiljøer som kan publisere på høyt nivå, øke forskningskapasitet gjennom ekstern finansering, og posisjonere seg i forhold til de beste akademiske og ikke-akademiske

partnere nasjonalt og internasjonalt, har USN i løpet av 2018 hatt fokus på å konsolidere og videreutvikle sine forskergrupper og sentre. USN har i dag vel 75 forskergrupper og åtte sentre ved de fire fakultetene. Siden forskergruppene er noe ulikt organisert, og har varierende erfaring med å søke midler fra for eksempel Forskningsrådet og EU, er det jobbet aktivt på fakultetene med å tydeliggjøre forventninger til forskerne i en gruppe, og utvikle bedre rammer for økt forskningsaktivitet. Rektoratet har i samarbeid med fakultetsledelsen identifisert 19 anbefalinger til hvordan USN kan legge til rette for en rask vekst i ekstern finansering. Her pekes det også på å gi forskergruppene og sentrene tydeligere og bedre rammer for økt forskningsaktivitet, samt øke kompetansen hos forskergruppe- og senterledere innen områder som forskningsledelse, kunnskap i å skrive søknader og nasjonal og internasjonal posisjonering.

USNs forskergrupper og sentre skal være lokomotiver for produksjon av forskningspublikasjoner og prosjekter av høy kvalitet. Dette gjenspeiles i målsettingen om at alle Phd-kandidater, post-docs, FoUol-eksperter og professor 2 stillinger skal være tilknyttet en forskergruppe.

Kandidatundersøkelsen viser at andelen tilknyttet forskergrupper er stigende. Omtrent 65 prosent av Phd-kandidatene tilhørte en gruppe i 2017, mens den i 2018 er 74 %.

Forskergrupper og sentre er den viktigste målgruppen for mobilisering til nye prosjektmuligheter nasjonalt og internasjonalt. Gjennom målrettet informasjon og behovsrettede møtearenaer og/eller kurs, er det i 2018 jobbet aktivt med å identifisere og støtte de beste til å lykkes. For økt bevissthet om forskergruppenes roller og mandat ble seminaret "Forskergrupper og forskningsledelse – en felles oppgave?" arrangert av Fakultetet for humaniora, idrett og utdanningsvitenskap. Her var alle forskergruppeledere og instituttledere samlet over to dager for å bygge en felles forståelse for de muligheter som ligger i forskergrupper, og hvordan disse kan videreutvikles til å ta en ledende rolle i arbeidet med økt ekstern finansering og publisering ved USN. I tillegg har både UTDEVAL og SAMEVAL evalueringer og anbefalinger vært viktige for å velge gode strategier fremover for å videreutvikle og styrke arbeidet i forskergruppene.

### 3.4.3. Styrke internasjonalt forskningssamarbeid

#### *EU- finansiert forskning*

Flere av USNs strategier peker på EUs programmer, og da i særdeleshet Horisont 2020, som arenaer der våre forskere skal være med. Flere og flere miljøer er de siste årene blitt aktive enten ved å delta i søknader, eller har prioritert å reise ut og posisjonere seg på internasjonale arenaer. Kvaliteten i søknadene har også steget ettersom samarbeidet mellom fagmiljøene og støttetjenester har blitt styrket. I 2018 fikk over 90 % av søknadene USN deltok i så god evaluering at de kom over threshold på EU kommisjonens lister – så høy kvalitet at de hadde fått finansiering hvis budsjettet hadde strukket til.

USN var partner eller koordinator i totalt 24 søknader til Horisont 2020 eller Horisont 2020 co-finansierte utlysninger i 2018 (seks som koordinator og 18 som partner), der hele 7 stykker ble innvilget. ENHANCing Human Performance in Complex Socio-Technical SystEms er USNs første Horisont 2020 koordinator prosjekt, og er finansiert av Pilar 1 (Fremragende forskning). Ti organisasjoner i syv land er involvert i prosjektet. Det inkluderer både verdensledende universiteter i Europa og Asia, samt industri i Norge og Tyskland. I tillegg til selve Horisont 2020 var USN aktiv i programmer som teknologiplattformen EURAMET og ECSEL, ulike ERA net cofund programmer, COST actions, Eurostars, og fellesprogrammet FCH JU. TerraNova fikk også finansiering under Horisont 2020, fremragende forskning, og skal rekruttere og utdanne 15 Phd-kandidater over hele Europa.

USN er partner i tre pågående ERA-Net Cofund prosjekter BearConnet, QuaSeRT og SMART-MLA. I 2018 avsluttet to INTERREG prosjekter Biogas 2020 og NØKS II-prosjektet om nærskipsfarten mellom Danmark, Sverige og Norge. Samtidig fikk USN et nytt INTERREG prosjekt, ECOPRODIGI med mål om å øke miljøeffektivitet i den maritime sektor i Østersjøen gjennom digitale løsninger. Partnere her er rederier, bedrifter, havner, akademia, bransjeorganisasjoner og myndigheter. USNs nyeste INTERREG prosjekt med fotfeste i Telemark, Culture Power: Inspire to Develop Rural Area, har akkurat startet.

USN har i 2018 økt inntektene fra EUs rammeprogram noe. Det skyldes i hovedsak at flere av FP7 og H2020 prosjektene var aktive og i avslutningsfasen i 2017. Den totale inntekten fra EU er



derimot relativt stabil fra 2016 til 2017. Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk var i 2016 på 1347,61. Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FOU-årsverk er ikke ennå publisert for 2017. USN jobber aktivt med å øke antall EU-prosjekter og med å øke inntektene fra EU se også årsregnskap note 30. Fokus i 2018 har vært:

- tettere oppfølging av søknader fra A til Å gjennom bruk av en fem stegs modell, tett samarbeid i et tverrfaglig søknadsteam (forskere, EU-rådgiver og økonomi-rådgiver), støtte fra eksternt konsultentselskap og tett samarbeid med Forskningsrådets eksperter. USN har gjennom Forskningsrådets (PES/POS) rammebevilgning understøttet flere søknader og posisjoneringsaktiviteter ila 2018 for økt Horisont 2020 aktivitet.
- flere målrettede prosesser mot fagmiljøer i alle fakulteter for å legge til rette for å søke de programmer der sjansen er størst for suksess. Resultatet er at de mest prioriterte og engasjerte fagmiljøene har fått mest fokus og støtte.
- stor og aktiv deltagelse i flere Horisont 2020 informasjonsdager og matchmaking arenaer i Europa. Flere USN forskere har blitt invitert inn i potensielle konsortier pga. slike møter.
- organisert internasjonal posisjoneringstur til Brussel for Fakultet for helse- og sosialvitenskap med både seminarer og nettverksbygging med anerkjente universiteter, EU kommisjon, virkemiddelapparat, og andre mulige samarbeidspartnere.

### *Annet internasjonalt samarbeid*

USN har jevnt over hatt en relativt god utvikling når det gjelder internasjonale prosjekter og midler generert gjennom søknader i Erasmus+, Diku og andre aktører, over flere år. Prosjektmidlene har bidratt til å styrke eksisterende samarbeid samt bygge opp nye. Det har i 2018 vært jobbet med profesjonalisering av støttetjenestene samt konsolidering av de gode partnerskapene. Det er en uttalt strategisk målsetting at solide partnerskap skal bygges opp mer strategisk og få en bredere faglig forankring. Prosjektsamarbeid er samtidig krevende å drifte da det må settes av betydelige ressurser på faglig og administrativ side som ikke dekkes av prosjektmidlene.

### *Erasmus+ prosjektsamarbeid*

USN koordinerer to strategiske partnerskap og et kapasitetsbyggingsprosjekt fra 2016/17 og ytterligere prosjekter er nå under planlegging for søknad om midler for 2019. USN ble i 2018 også

partner i et nytt Kapasitetsbyggingsprosjekt innenfor bærekraftig reiseliv som koordineres fra Tyskland. USN fikk i 2018 videre tilslag på i alt 5 nye E+ international mobility-prosjekter. Denne ordningen har også blitt benyttet strategisk for å styrke allerede eksisterende samarbeid og øke muligheten for student- og ansattmobilitet i partnerskap som er etablert gjennom andre programmer og prosjekter.

### *Panoramastrategien*

USNs samarbeid i BRIKSJ-landene ble utredet i 2017, og gjennom 2018 har fokus vært på ytterligere konsolidering av sentrale samarbeidsrelasjoner i disse landene. USN deltok på KDs delegasjonsreise til Kina i april 2018, og benyttet samtidig muligheten til å besøke sentrale universitetspartnere i området rundt Wuhan. Her pågår et forskningssamarbeid innenfor vannrenseteknologi som nå også innbefatter utveksling av studenter for praksis i bedrifter i regionen.

I november deltok USN under KDs delegasjonsreise til Sør-Afrika, representert ved Fakultet for Helsevitenskap og besøkte partner University of Western Cape. Det arbeides med en bredere faglig forankring, blant annet gjennom deltakelse i SANORD-nettverket hvor USN deltok med presentasjoner fra hhv Handelshøyskolen og Helse- og Sosialvitenskap under nettverkskonferansen i Jyväskylä i august. USN videreutviklet også sitt samarbeid med Savitribai Phule Pune University i India i 2018. Bioinformatikk ved TNM drifter her et UTFORSK-prosjekt, og HIU er i utviklingsfasen i sitt NOTED-samarbeid, som mottok støtte til faglig utviklingsarbeid innenfor den nye lærerutdanningen i 2018. Representanter fra Pune besøkte USN høsten 2018 fra begge disse miljøene, og det har videre vært hyppige besøk fra forskere ved USN til Pune. Det planlegges nå en koordinatorstilling lokalt ved Pune for å forankre og utvikle denne relasjonen fra og med 2019. USN har også et aktivt partnerskap med flere universiteter og bedrifter i Brasil gjennom UTFORSK-CAPES og InternAbroad-programmene.

### *Øvrige samarbeid*

Når det gjelder øvrig programsamarbeid driftes fremdeles flere prosjekter gjennom UTFORSK, NORPART, Nordamerika og Eurasia-programmene. USN fikk nye midler til to fireårige prosjekter gjennom NORPART i 2018, til oppbygging av partnerskap med institusjoner i henholdsvis Etiopia og Palestina. Institutt for Optometri fikk i 2018 8 Mill NOK i støtte til et større utviklingsprosjekt i Sør-

Afrika og Kenya, i samarbeid med hhv Brien Holden Vision Institute og Masinde Muliro University of Science and Technology, gjennom NOREC.

USN har videre, som første institusjon i Norge, mottatt midler til et administrativt utviklingsprosjekt i Eurasiaregionen som er utviklet av seksjonene for opptak og internasjonalisering i samarbeid med NOKUTs avdeling for utenlandsk utdanning for å bygge kunnskap og nye kvalifikasjonsrammeverk for flyktninger. Til sist er USN svært aktiv innenfor programmet InternAbroad som bidrar til oppbygging av praksisordninger for våre egne studenter: 4 prosjekter ved TNM og Handelshøyskolen har vært i drift siden 2018, og Optometri har mottatt midler til igangsetting av et nytt praksisprosjekt i Sør-Afrika i 2019

Tabell 2. Ulike internasjonale samarbeid

	Institusjoner	Programmer	Type samarbeid
<b>ERASMUS+</b>	Universita Bologna, UC Leuven, UOP	E+ Strategisk partnerskap 2017-20	Go Out and Learn-High Quality Practises for Developing Key Competences in Primary School Education (HIU) Marginalisation and Co-created Education (HIU)
	VIA UC (DK), University of Cumbria (UK)	E+ Strategisk partnerskap 2017-20	Optometry Curriculum for Lifelong Learning (HS)
	Utrecht University of Applied Sciences, City University London, UP Catalunya, University of Hyderabad, Chitkara University, Bar Ilan University, Sapir Academic College	E+ Kapasitetsbygging 2016-20	
	Institusjoner	Programmer	Type samarbeid
<b>BRASIL</b>	UERJ UFRJ Istituto Militar de Engenharia Pontifica Universidade Rio	INTERN ABROAD 2018-20 UTFORSK-CAPES 2017-19	Faglig utviklingssamarbeid Handelshøyskolen og TNM Gjensidig studentmobilitet. Studentpraksis i bedrift.

<b>RUSSLAND</b>	Petrozavodsk Glazunov Conservatoire	RUSSLANDSPROGRAMM ET 2019-21	Nytt prosjekt. Faglig utvikling + mobilitet HIU.
<b>INDIA</b>	Savitribai Phule Pune University	INDIAPROGRAMMET (fra 2014). UTFORSK 2017-20 NOTED 2018-22	Forsknings- og faglig utvik- lingssamarbeid, utveksling phd- kandidater. TNM og HIU. Under videre utvikling.
<b>KINA</b>	Huazhong University of Science and Technology Wuhan University of Technology Harbin Institute of Technology  Shanxi University Xiamen University	UTFORSK INTERN ABROAD  NFR og finansiering fra kinesiske myndigheter	Forsknings- og faglig utviklingssamarbeid, utveksling av studenter, studentpraksis i bedrift. TNM og HH.  Forskningssamarbeid TNM
<b>SØR-AFRIKA</b>	University of Western Cape  Brien Holden Vision Institute Nelson Mandela University SANORD-nettverket	UTFORSK  INTERN ABROAD	Faglig utviklingssamarbeid + studentmobilitet HH Studentpraksis HS Utreisende mobilitet HH+HS Faglig samarbeid i utvikling
<b>ETIOPIA</b> <b>PALESTINA</b>  <b>VIETNAM</b>  <b>GUATEMALA</b> <b>NICARAGUA</b> <b>SRI LANKA</b>	Nye prosjekter 2018: University of Addis Abeba University of Hebron Pågående prosjekter 2017-21: Ho Chi Minh University of Tech Universidad de la Valle UNAN University of Peradeniya	NORPART	Faglig utviklingsarbeid, forskningssamarbeid og gjensidig student- og ansattmobilitet HH, HIU, TNM
<b>ARMENIA</b>  <b>GEORGIA</b> <b>KIRGISISTAN</b> <b>MOLDOVA</b> <b>UKRAINA</b>	Yerevan State Brusov University  Bishkek Academy of Finance State University of Medicine Dragomanov National Ped Un National Technical Un of Kiev	EURASIAPROGRAMMET	Faglig utvikling, gjensidig studentmobilitet, sommerskoler, studentpraksis m.m. HH, HIU, HS, TNM
	<b>Institusjoner</b>	<b>Programmer</b>	<b>Type samarbeid</b>
<b>USA</b>	Molloy College Cal State U Dominguez Hills University of Cal, Berkeley	NORDAMERIKA- PROGRAMMET	Faglig utvikling og gjensidig utveksling studenter HS Sommerskole og forskning, HS – optometri

	Luther College m.fl.	INTERN ABROAD 2018-20	Studentpraksis HH
<b>STOR-BRITANNIA</b>	Winchester University	NOTED	Faglig utvikling og mobilitet tilknyttet den nye lærer- utdanningen HIU
<b>INDIA</b>	Savitribai Phule Pune University m.fl. nordiske partn.		
<b>KENYA</b>	Masinde Muliro University ST	NOREC	Faglig utvikling og mobilitet, HS/Optomometri
<b>SØR-AFRIKA</b>	Brien Holden Vision Institute		

#### 3.4.4. Profesjonalisere det interne støtteapparatet for forskningsstøtte

USNs forskningsavdeling har ansvar for å bygge kompetanse og tjenester på områder som gir bedre rammer for økt kvalitet i forskningsaktivitetene ved USN. De viktigste områdene er økt ekstern finansiering fra regionale, nasjonale og internasjonale finansieringskilder, mobilisere til økt strategisk internasjonalt samarbeid og mobilitet, utnyttelse av USNs forskningsresultater for verdiskaping i regionen, sikre god forvaltning av forskningsetikk og håndtering av forskningsdata, stimulere til åpen tilgang av publikasjoner av høy kvalitet, og legge gode rammer for våre forskerutdanninger.

I 2018 har det vært jobbet tett mellom forskerstøtteapparatet og fakultetsledelsen for å heve kvaliteten i søknadsarbeidet til Forskningsrådet og EUs programmer. Felles forankrede prosesser mot de store utlysningene og enighet om frister for samarbeid i kvalitetssikring av søknader viser at USN i dag har kommet langt i å profesjonalisere arbeidet med ekstern finansiering. Dette kan eksemplifiseres i 2018 ved en felles mobilisering til det regionale forskningsfond (Oslofjordfondet) der flere fagmiljøer søkte for første gang og 6 av 14 prosjekter ble innvilget. Det har de siste årene vært en jevn økning av søknader fra fagmiljøene til nasjonale og internasjonale programmer. I 2018 ble det sendt 50 koordinator søknader til Forskningsrådet mot 42 i 2017. Av disse er til nå 3 prosjekter innvilget, herunder et stort Helsevel prosjekt til Fakultet for Helse og sosialvitenskap som ser på organiseringen av helsetjenestene i kommuner for eldre med mentale helseutfordringer.

.

I henhold til USNs strategi for forskning og faglig utviklingsarbeid skal universitetet bygge en god kultur for forskningsetikk. I 2018 har USN prioritert opplæring av ledergruppene ved fakultetene i tillegg til at det er gjennomført kurs for både ansatte og studenter med bakgrunn i innmeldte

behov. USN har også kommet et godt stykke på vei i å utvikle et system for håndtering av forskningsetiske problemstillinger. Dette bekreftes ved at det er stor interesse fra eksterne aktører for det forskningsetiske rammeverket USN har utviklet. Det er også opprettet et godt og tett samarbeid med Høgskolen i Innlandet om et felles redelighetsutvalg.

I 2018 har det også vært økt fokus på å etablere og videreutvikle felles rutiner for USNs Ph.d.-programmer. USN vil for eksempel gjennomføre sin første kreeringsseremoni våren 2019 etter at det gjennom 2018 ble utredet og etablert et opplegg for dette. For å styrke forskerutdanningen er det etablert flere generiske Phd-kurs i 2018, og Phd-ansvarlige og faglige lederne på fakultetene møtes jevnlig i et eget Phd-forum. Hensikten med dette er å identifisere gode synergier ved utdanningene og legge forholdene til rette for å håndtere felles utfordringer på en best mulig måte. Det arrangeres også årlig kurs for USN sine faglige veiledere som får gode tilbakemeldinger. Til nå har mer enn 60 veiledere deltatt.

Forskningsavdelingen har også prioritert tilrettelegging av informasjon på intranett. Under tjenesten «Forskerstøtte» finner man veiledninger, maler og tips om hvordan gjennomføre de ulike fasene i en forskningsprosess.

### 3.4.5. Styrke publisering – med vekt på open access

Publiseringspoeng er beregnet fra de seneste endelige tallene, dvs. rapporteringen i 2017, i samsvar med avklaring mellom CRISTin og Kunnskapsdepartementet i forbindelse med fjorårets årsrapport. I 2017 hadde USN 712,7 publiseringspoeng totalt. Det er en økning på 135,8 poeng (23,5%) fra 2016 da tallet var 576,9 poeng. Publiseringspoeng per faglig årsverk var i 2017 i snitt 1,15 for hele UH-sektoren. For universiteter var snittet 1,26. For statlige høyskoler var snittet på 0,61 publiseringspoeng, mens USN lå på 0,70, en økning fra 0,62 i 2016. Det er iverksatt tiltak både sentralt og på fakultetsnivå for å høyne denne andelen ytterligere.

I løpet av 2018 har følgende vært viktig for å styrke publiseringen - øke antall publikasjoner, flere publikasjoner på nivå 2, flere med internasjonal sampublisering og flere av det totale antallet UFF-stillinger som publiserer. Foreløpige tall for 2018 viser en liten reduksjon i antall publikasjonspoeng fra USN i 2017, men til gjengjeld er det en høyere nivå 2 poengandel. Andelen med internasjonale

sampublicasjoner økte med 26% (fra 257 i 2016 til 325 i 2017). Det er også et høyere antall UFF-stillinger som publiserer: 39% i 2017 mot 33% i 2016.

USN ønsker å være en foregangsinstitusjon innen åpen tilgang, både innen open access og open data. I 2016 vedtok USN sin Open Access politikk, og denne er i tråd med de føringene som er gitt av regjeringen i Nasjonale retningslinjer for åpen tilgang. I 2017 ble det publisert 125 «gull» open access tidsskriftsartikler, som utgjorde en andel på 21,7% av USNs tidsskriftsartikler. Foreløpige tall for 2018 viser at denne andelen vil øke.

I USNs åpne vitenarkiv lagres det publikasjoner fortløpende og retrospektivt. Når det brukes data hentet kort tid etter rapporteringen av vitenskapelige publikasjoner (slik det gjøres i departementets Tilstandsrapport for høyere utdanning), så var det 160 open access egen-arkiveringer av USN-artikler via Cristin i 2017. I 2018 ble totalt 695 publikasjoner lagret åpent i USNs vitenarkiv, av dem var 242 studentarbeider og 453 ansattarbeider. Blant ansattarbeidene var det 22 Phd-avhandlinger og 380 vitenskapelige innførsler.

Publiseringsfondet ved USN gir støtte til Open Access-publisering. For 2018 var det en markant økning av artikler og bøker som fikk støtte (2017-tall i parentes): 37 (28) artikler, 8 (3) bokkapitler og 2 (0) bøker, samt bidrag til drift av 2 (2) Open Access-tidsskrifter. USN lanserte i 2018 ett Open access-tidsskrift: Human Rights Education Review. Dette ble raskt godkjent på nivå 1 av DBH og har kommet ut med to nummer i 2018.

USNs arkiv for forskningsdata – USN Research Data Archive - ble lansert 24. april 2018. Arkivet ligger på plattformen Figshare, og gir USNs forskere mulighet til å lagre og dele forskningsdata i henhold til krav i USNs Open Access Policy og krav fra forskningsfinansiører. Per 31.12.2018 ligger det 25 datasett i arkivet. Datasettene får en unik identifikator som gjør det mulig å lenke mellom artikler i USN Open Archive og datasett i USN Research Data Archive, og derved øke begge synlighet.

Med bakgrunn av innføringen av GDPR ved USN ble det i 2018 fokusert på å etablere retningslinjer for hvordan regelverket skal etterleves. Disse ble utformet og vedtatt, og gjort kjent i

organisasjonen. Retningslinjer og annen dokumentasjon beskriver nå både ansvarsforhold og konkrete oppgaver som skal utføres. Særlig var det fokus på hvordan vi dokumenterer og sikrer vår behandling av personopplysninger. Det gjøres ved å «føre protokoll» og å gjennomføre risiko- og sårbarhetsvurderinger. Siden GDPR pålegger USN ansvaret for etterlevelse av personvernregelverket både på administrasjons-, utdannings-, og forskningsområdet, har USN utpekt et internt personvernombud.

### 3.4.6. Styrke forskningsformidlingen

USNs bibliotek startet i 2017 et formidlingstilbud til de øvrige bibliotekene i regionen der forskere fra USN stilte opp på kveldstid for å formidle sin forskning. I 2018 ble det gjennomført 25 slike formidlingsarrangement i regi av USN. I tillegg arrangeres «Kunnskap til Lunsj» ved campusbibliotekene, i alt 14 arrangement i 2018.

USN gjennomførte også flere arrangementer under årets Forskningsdager. I alt ble det avholdt 20 arrangementet hvorav 10 på USNs campus. Av arrangement utenfor campus ble det holdt fire ved Seljord bibliotek, og et sammen med NITO i Porsgrunn. Det ble også arrangert et større todagers seminar i Skien (170 deltakere) med fokus på grunder og statsminister Gunnar Knudsen som var fra regionen. Seminaret ble arrangert i samarbeid med Skagerrak Energi, Skien kommune, partiet Venstre, Telemark fylkeskommune, Telemark museum og Borgestad ASA. I alt deltok 1492 som publikum på de ulike arrangementene.

USN hadde relativt stabilt med oppslag på forskning.no. I alt var det registrert 35 artikler av ulikt slag. Av kronikker er det registrert fem, og fem blogginnlegg. Ettersom dette er en åpen formidlingskanal og har troverdighet og høye lesertall anses det som en relevant kanal til å dele forskningsstoff fra USN.

I tillegg formidles forskning på andre måter, blant annet ved at forskere ved USN gjør sine forskningsresultater og forskningsdata tilgjengelig i åpne arkiv som gjør dem synlige på internett. Det er også i igangsatt et arbeid med å lage en USN ekspertliste på nettet som enkelt viser frem våre beste forskere og deres kompetanse på områder der samfunnet kan etterspørre kunnskap



eller råd. Dette ferdigstilles og legges ut på nett våren 2019. I samarbeid med Aftenposten er det også arrangert skrive- og formidlingskurs for forskere som videreføres i 2019.

### 3.4.7. Involvere studentene sterkere i forskningen

USN jobber aktivt med å involvere studenter på alle nivå i forskningsvirksomheten. Flere forskergrupper har som strategi å bruke studenter i sine aktiviteter – ikke bare for å bygge deres forskningserfaring, men også for å bruke studentene som ressurser inn i forskerprosjekter og arbeid for fagmiljøet. Masterstudenter gir viktige bidrag inn i prosjektene og deres deltagelse virker ofte motiverende på andre forskere og Phd- studenter. Bachelor studenter inviteres også inn for å etablere et forskningsfellesskap på tvers av nivåer og erfaringer, og for å styrke samspillet mellom forskning og utdanning.

Mange studenter på master og bachelor nivå forsker på relevante problemstillinger for næringslivet og offentlig sektor. Et godt eksempel på dette er USNs industrimaster som i løpet av 2018 er etablert på seks utdanningsløp. Industri- eller næringsmaster kjennetegnes ved at den utvikles og gjennomføres i nært samarbeid med industrien eller næringen det utdannes for. Studentene studerer 50 % og jobber 50 % i en relevant bedrift. De bringer virkelige problemstillinger inn i klasserommet, og tar med seg kunnskapen tilbake til bedriften umiddelbart. Forsknings- og høyere utdanningsminister Iselin Nybø var på besøk i Kongsberg i november 2018 der hun uttalt at den nye stortingsmeldingen vil hente erfaringer fra slike praksisordninger ved USN Industriakademi. På fakultetet Handelshøyskolen har USN etablert pilotprosjektet USN Studentinkubator. Pilotprosjektet har som formål å stimulere flere studenter til å teste og utvikle sine ideer til å bli levedyktige virksomheter. Samtidig skal studentinkubatoren være en pedagogisk plattform for innovasjon og entreprenørskapsaktiviteter for USN. Pilotprosjektet er et to-årig samarbeid med Silicia Technology hvor Silicia tilbyr studentene et arbeidsfellesskap (20 arbeidsplasser) og tilgang til nettverk og ressurser. Studentinkubatoren arrangerte i 2018 månedlige treff og workshops hvor studenter presenterte og jobbet med sine ideer. I 2018 benyttet 18 studenter og 10 prosjekter seg av tilbudet. to av disse utviklet seg videre som bedrifter og etablerte seg i Silicia sin regulære inkubator tilbud.

### 3.4.8. Styrke forskningens innovasjon – samarbeid med privat og offentlig sektor

USN har stort fokus på å bidra til innovasjon og verdiskaping i regionen gjennom et tett og godt samarbeid med næringsliv og offentlig sektor. Med sine åtte campus er USN posisjonert til å koble seg på aktører i nærområdet som ikke selv har nok kapasitet, kompetanse eller infrastruktur til å drive sitt innovasjons- og forskningsarbeid. Samarbeidet skjer på mange arenaer som beskrevet under.

USN var i 2018 leverandør av FoU-tjenester til en rekke bedrifter og var ifølge tall fra Forskningsrådet den institusjonen i U&H-sektoren i Norge som leverte flest prosjekter til SkatteFUNN-ordningen i perioden 2015 – 2017 med 61 finansierte prosjekter. Technopolis fikk i oppdrag av Forskningsrådet i 2018 å gjøre en rekke casestudier som viser god praksis innenfor academia og næringsliv. I «God praksis for samhandling mellom academia og næringsliv» rapporten blir USN trukket frem som beste practice eksempel på hvordan universitet kan samarbeide tettere med næringslivet om innovasjon -med bakgrunn i USN's resultater innen Skattefunn-ordningen, nærings-Phd, FORREGION og USN-partnerskap med mer.

Offentlig-Phd og nærings-Phd er viktige virkemidler for å nå målsettingen om styrking av forskningsbasert innovasjon. Flere av USNs ph.d.-programmer har offentlig- og nærings-Phd kandidater. I 2018 fikk Phd-programmet pedagogiske ressurser og læreprosesser de to første offentlig-ph.d. kandidatene. Totalt har nå USN fått til sammen 18 offentlig- og nærings-ph.d.-kandidater der syv ble påbegynt i 2018. Nye samarbeidspartnere i 2018 er FMC Kongsberg Subsea AS, Kongsberg Maritime AS, Aker BP ASA, Tønsberg kommune, Skien kommune, Bærum kommune og Telemark Fylkeskommune.

I 2018 har AUTOSTRIP kapasitetsløft prosjektet, finansiert av Forskningsrådet for å løfte kompetanse og verdiskaping innen autonom transport og industrielle systemer, kommet godt i gang. Samarbeidet med industri, bedrifter, næringsklynger og offentlig sektor har blant annet utløst etablering og utvikling av testarenaer for forskning og demonstrasjon av ny teknologi både for bil, båt og droner. I tillegg er flere felles søknader til Forskningsrådet (særlig Pilot T) og til Horisont 2020 sendt om samarbeid om nye innovative løsninger. Blant annet har samarbeidet mellom innovasjonsmodell fagmiljøet ved USN og Kongsberg industrien ført til innvilgelse av et

Forskningsråd MAROFF prosjekt der det skal forskes på nye økosystem forretningsmodeller som styrker shipping industriens konkurranse- og omstillingsevne.

USN leder EU-nettverk Sørøst-Norge som ilt de siste årene har utløst nye EU-prosjekter i Horisont 2020 både i regionalt næringsliv og offentlig sektor. Dette arbeidet har i 2018 blitt forsterket gjennom samarbeidet med Vestfold, Buskerud og Telemark fylkeskommuner som nå går sammen inn og dekker to EU-rådgiver stillinger til å jobbe med bedrifter i regionen for å styrke deres innovasjonsevne.

For at USN skal bidra til økt verdiskaping i regionen arbeides det aktivt med å motivere til at flere kunnskaps- og forskningsbaserte idéer ved USN blir realisert og tatt i bruk. Sentrale områder er å ivareta immaterielle rettigheter, patentering, igangsette kommersialiseringsprosjekter og gi bistand i utarbeidelse og kvalitetssikring av avtaler. I løpet av 2018 har det blitt jobbet tett sammen med en ekstern TTO (Teknologi Transfer Office), Kjeller Innovasjon, og flere andre kommersialiseringsaktører (bl.a. Silicia og Proventia). Mikro- og nanoteknologimiljøet ved USN fikk i 2018 sitt tredje FORNY prosjekt på rad fra Forskningsrådet til å kommersialisere sine unike forskningsresultater i samarbeid med Kjeller Innovasjon.

I 2018 har USN sin TTO-funksjon blitt mer synlig i organisasjonen og bedre forankret i ledelsen. For å øke synlighet er det blitt laget nettsider og det ble organisert en idékonkurranse som en del av et Forskningsråd samarbeidsprosjekt med Kjeller Innovasjon. Det ble meldt inn 23 idéer til sammen. Åtte av disse har blitt vurdert grundigere, og to har blitt til kommersialiseringsprosjekter som gjøres i samarbeid med Kjeller Innovasjon.

Det har blitt gjort en omfattende evaluering av styrker, svakheter, og muligheter for å videreutvikle USNs TTO-funksjon til en som passer dagens universitet i sammenligning med andre universiteter i Norge og Europa. Prosessen for teknologioverføring er kartlagt og forskjellige løsninger for organisering av TTO er undersøkt ut fra et fem-års perspektiv.

### 3.4.9. Styrke det faglige samarbeidet med institusjoner i utlandet

USN har igjennom 2018 hatt fokus på å definere sentrale partnere og styrke eksisterende bilaterale samarbeid av særlig betydning for flere fag- og forskningsmiljøer. Målsettingen følger USNs strategi for internasjonalisering om å konsentrere samarbeidet med utvalgte læresteder i utlandet og satse på en avtaleportefølje som bidrar til å styrke kvaliteten på undervisning og forskning.

En prosess med å definere de strategiske samarbeidspartnerne for hvert fakultet og institutt innenfor Erasmus+ programmet er igangsatt. I tillegg har USN jobbet spesielt med å styrke eksisterende samarbeidsrelasjoner i Nord-Amerika, India, Sør-Afrika og Kina. De bilaterale avtalene USN har med sentrale partnere i disse landene springer ut fra konkrete forsknings- og faglige samarbeid, men det jobbes nå med å forankre samarbeidene bredere på institusjonsnivå og koble flere fagmiljøer på allerede gode, eksisterende samarbeid. Dette arbeidet er langsiktig og vil fortsette utover i 2019.

USN har utviklet egne rutiner for Phd-mobilitet i 2018, men det gjenstår enda et arbeid med å få på plass de gode og faglig forankrede avtalene for Phd-mobilitet. En prosess med å styrke rammene for Phd- og forskermobiliteten er imidlertid igangsatt i et eget prosjekt innenfor Charter and Code-rammene.

### 3.4.10. Tabeller og kommentarer til nasjonale og institusjonelle styringsparameter.

Tabell. 3 Nasjonale styringsparameter per målområde – FoU område

Styringsparameter mål 1 - Høy kvalitet FoU	Resultat	Mål	Resultat	Nasjonalt
	2017	2018	2018	snitt
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på Phd program seks år tidligere.	71,4%	73%	57,9%	66,8
Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk	0,7	0,8	*	1.17
Verdien av Horison 2020-kontrakter per årsverk	1347,6	2000	*	-

Styringsparameter mål 2 – FoU for velferd og verdiskaping	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018	Nasjonalt snitt
Bidragssinntekter fra forskningsrådet per faglig årsverk	41,25	60	46,11	157,62
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk	86,03	120	117,3	140,33
Andel forskningsinnsats i MNT-fag	28	-	*	-

\* Tall foreligger ikke når dette dokumentet gikk i trykken.

Det er en tydelig nedgang i antall uteksaminerte Phd-kandidater USN har normalt ligget over det nasjonale snittet for uteksaminasjon av doktorander. Årsak til denne endringen er en tilfeldig, forskyving av eksamenstidspunktet rundt årsskiftet slik at en kandidat ikke avslutter sitt Phd studium i 2018, men på nyåret 2019.

Antall publikasjonspoeng er ikke klar i DBH når dette dokument går i trykken. Det vises til omtale av dette parameter under avsnittet 3.4.5.

Bidragssinntektene fra Forskningsrådet har hatt en moderat økning ift. 2017. USN har fått noen nye større prosjekter i løpet av 2018 og sender et økende antall søknader til Forskningsrådet og andre finansieringskilder. Siden suksessraten har vært lavere enn ønsket, har det vært jobbet strategisk med å styrke kvalitetssikringsprosesser for å oppnå et høyere gjennomslag. Det har medført at USN har lyktes godt i 2018 i forhold til det regionale forskingsfond både mht. antall miljøer som søker og antall prosjekter som får gjennomslag. Ved å bygge kompetanse og erfaring på denne arenaen vil USN lykkes i sterkere grad i Forskningsrådet og EU i de kommende år.

USN har i 2018 fått en betydelig økning i antall prosjekter innstilt til bevilgning i Horisont 2020 og randsonesprogrammene. Dette er et resultat av et langsiktig arbeid med kvalitetsheving i søknadsprosesser og posisjonering av fagmiljøer internasjonalt de siste årene. Det er her viktig å merke seg en viss statistisk tregghet. Effekten på styringsparameterne vil først komme når

prosjektene er godt i gang. Den moderate økning i årsverk på H2020 skyldes at flere større EU prosjekter ble ferdige i løpet av 2017 og 2018.

**Tabell. 4 Institusjonelle styringsparameter per målområde – FoU område**

Styringsparameter mål 4 – Effekt. Og mangfoldig FoU sektor	Resultat	Mål	Resultat
	2017	2018	2018
Ph. D – kandidatenes tilfredshet med opptaksprosessen	83%	*	*
Ph. D – kandidatenes tilfredshet med inkludering i relevant fagmiljø	69%	90%	81%
Ph. D – kandidatenes tilfredshet med gjennomføring av midtveisevaluering	86%	90%	87%

\* Dette er ikke lenger et spørsmål i undersøkelsen

Resultatene er gode, og viser også at kandidatene blir mer inkludert i fagmiljøene enn før noe det også er vist til tidligere i dette kapittelet. Samtidig sier tilbakemeldingen at det bør arbeides videre med å tilrettelegge for en enda større deltagelse av Phd kandidaten, da målet er at alle skal være assosiert med en forskergruppe fremover.

Samlet sett viser årets resultat at USNs aktiviteter både gir et godt bidrag til nasjonale mål om økt kvalitet i FoU, og en mangfoldig FoU sektor og ikke minst bidrar til økt velferd og verdiskapning.

### 3.5. SAKS midler

Styret behandlet tildelte SAKS midler på 15 mill kroner for 2018 i styremøtet 15.juni (S-SAK 24/18), hvor det ble vedtatt aktiviteter innenfor Utviklingsavtalen fram til 1. juli 2019 samt markeringer og tiltak knyttet til etablering av USN som universitet. Rektor fikk delegert fullmakt til å fordele midlene og hovedfordelingen ble som følger:

- USN Profesjon, 3 mill kroner
- USN Partnerskap, 3 mill kroner
- USN Digital, 5,5 mill kroner

- Universitetsetablering, 3 mill kroner
- Markedsarbeid USN, 0,5 mill kroner

Samlet fordeling knyttet til utviklingsavtalen er 11,5 mill kroner og skal bidra til å realisere mål og tiltak under delområdene Digital, Partnerskap og Profesjon innen sommeren 2019. For delområdene Partnerskap og Profesjon er midlene koblet mot underliggende tiltak i utviklingsavtalen som vil bidra til økt måloppnåelse for de to delområdene. Tildelte midler for delområde Digital er foreløpig ikke prioritert mot konkrete tiltak i utviklingsavtalen, det vil gjøres i løpet av våren 2019 jf. 3.2.2.

Midler til universitetsetablering er i hovedsak brukt til universitetsmarkering i juni 2018 samt ulike arrangement på alle campus både i forbindelse med tildeling av universitetsstatus i mai og semesterstart høsten 2018.

Midler til markedsarbeid og profilering av USN er i sin helhet brukt i 2018, dette inkluderer også ubrukte SAKS-midler til markedsarbeid og profilering fra 2017 på kr 500.000. I tillegg er tidligere ubrukte SAKS-midler fra 2016 (800.000 kr) og 2017 i hovedsak brukt i 2018.

- Skilting USN (kr 836.000)
- Omstillingstiltak og seminar for tillitsvalgte (kr 422.000)
- USN Digital (kr 1.474.000)
- 

Gjenstående ubrukte SAKS-midler fra 2017 utgjør totalt kr 731.000, hvorav kr 573.000 til USN Digital og kr 193.000 til omstillingstiltak.

### **3.6. Supplerende tildelingsbrev over kapittel 281 post 01 og 45**

#### *Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene*

I tildelingsbrevet til USN fra Kunnskapsdepartementet for 2018 ble det bevilget 5,738 mill kroner til partnerskap i grunnskolelærerutdanningene. Veikart for grunnskolelærerutdanning ved USN er en overordnet femårig strategi, der «fem år før» grunnskolelærerutdanningen for å ivareta og øke rekruttering og «fem år etter» utdanningen for beholde flere lærerkandidater i lærerprofesjonen,

inngår. USN har gjennom 2018 forsterket sitt samarbeid på skoleeier- og skoleledernivå både med tanke på rekruttering for selve grunnskolelærerutdanningen, med tanke på relevans i selve utdanningen og med tanke på å gjøre USNs kandidater attraktive i arbeidsmarkedet i samarbeid med tilsettende myndigheter. Et stabilt og langsiktig samarbeid er i stadig utvikling.

USN har i dag 108 lærerutdanningsskoler, jf. Regjeringens strategi Lærerutdanning 2025, og 280 praksisskoler knyttet til nett- og samlingsbasert grunnskolelærerutdanning. Det utvikles ulike samarbeidsstrategier for lærerutdanningsskolene knyttet til de campusbaserte grunnskolelærerutdanningene (Drammen, Porsgrunn, Vestfold) og praksisskolene, knyttet til de nett- og samlingsbaserte grunnskolelærerutdanningene (Notodden). Dette blir manifestert i ulike avtaler. Grunnskolelærerutdanningens store satsing i drift av partnerskap i 2018 ble innføring av en ordning med delte stillinger/kombinasjonsstillinger, også kalt praksis II –stillinger etter mønster fra professor II. Innretningen har variert på USNs fire campus med grunnskolelærerutdanning, som er Notodden, Drammen, Vestfold og Porsgrunn. Notodden startet januar 2018, og alle campus var med fra august. Totalt har institusjonen oppnevnt 28 praksislærere. Det er utarbeidet stillingsbeskrivelser og beskrivelse av ordningen for skoleeier- og skoleledernivå. Det er variasjon i funksjonstid og størrelse i denne første utprøvningsfasen. Allerede gir studentene gode tilbakemeldinger. Kombinasjonsstillingene følges opp med følgeforskning. Et eget nettverk for praksislærere i kombinasjonsstillinger vurderes.

I desember 2018 ble USNs LUDO-prosjekt (lærings i digitale omgivelser) del av grunnskolelærerutdanningens ordning med kombinasjonsstillinger. Tema er profesjonsfaglig digital kompetanse (PfDK). Universitetets nye satsing skjer i regionalt samarbeid med blant annet skoleeier i kommunene Drammen, Porsgrunn, Larvik og Notodden.

Campus Vestfold og campus Notodden har brukt kombinasjonsstillingene gjennom «klinisk praksis» i «Profesjonsverkstedet». Gjennom simuleringer i undervisningen deltar studentene i et læringsfellesskap med faglærere og praksislærere. Profesjonsverkstedet med drama som regifag er praktisk og studentaktivt. Det tar i bruk aktive læringsformer knyttet til læringsutbytter i emneplan for praksis og aktive og samarbeidende læringsformer i praktisk-estetiske fag. Profesjonsverkstedet vurderes utvidet til Drammen og Porsgrunn.



Gjennom faste hospiteringsordninger, jf. USN Profesjon, kan USNs faglærere oppdateres på dagens skole. Skoleeiers utfordringer deles med USN gjennom faste møter. I 2018 ble det gjennom et tett samarbeid med Drammen kommune utviklet et kurs på 60 studiepoeng (12 ukers praksis) i begynneropplæring. Studiet skal rekruttere ferdig utdannede lærere som ikke har kompetanse i begynneropplæring. Dette er et svar på kommunens utfordringer med å få et tilstrekkelig antall kvalifiserte lærere til grunnskolens 1.-4. trinn.

### *Arbeid med estetiske læringsprosesser i lærerutdanning*

I desember 2018 tildelte Kunnskapsdepartementet USN 800.000 kroner til USNs arbeid med sekretariatsfunksjon og drift av utvalg som skal utrede estetiske læringsprosesser i grunnskolelærerutdanningene for trinn 1–7 og trinn 5–10. USN har oppnevnt Ingvild M Birkeland.

### *Midler til samvirke mellom grunnutdanningene om vold og overgrep, videreføring av igangsatte tiltak.*

I desember 2018 tildelte Kunnskapsdepartementet USN 800.000 kroner til videreføring av igangsatte tiltak til samvirke mellom grunnutdanningene om vold og overgrep. Midlene disponeres innenfor utviklingsprosjektet SAMOT som er etablert i USN Profesjon. Status for prosjektet er omtalt under kapittel 3.2.2

### *Digitalisering av grunnskoleutdanningene med videreutdanninger, prosjekt 80038*

I november 2017 fikk USN tilslag på prosjektet Læring og undervisning i digitale omgivelser (LUDO). Prosjektet ble tildelt 20 millioner og finansieres av Kunnskapsdepartementet. I november 2017 og februar 2018 fikk USN overført henholdsvis 6,61 mill kroner og 6,69 mill kroner til drift av prosjektet. Prosjektet startet 1.4.2018 og varer til 31.3.2021.

Med LUDO-prosjektet har USN fått ansvar for å utvikle en fremtidsrettet grunnskolelærerutdanning (GLU) som forbereder studentene på arbeid i digitale omgivelser. Først og fremst krever dette at grunnskolelærerstudentene utvikler profesjonsfaglig digital kompetanse (PfDK). [Rammeverket for profesjonsfaglig digital kompetanse](#) indikerer hva en slik kompetanse består av. Også lærerutdannerne må få et forhold til hva PfDKer for å bidra til studentenes kompetanseutvikling. Derfor skal prosjektet sikre at fagenes og praksisfeltets ansvar for PfDK kommer tydelig til uttrykk i

planverk for GLU. For øvrig settes det i gang ulike kompetansehevende tiltak: insentiver for å bidra til å operasjonalisere hva PfdK er, og til å utforske hvordan en slik kompetanse best kan fremmes i og på tvers av fag og i praksis innføres. Videre tematiseres PfdK på seminarer for lærerutdannere og et UH pedagogisk emne om det å være lærerutdanner i en digital tid skal utvikles og implementeres. Digitale læringsressurser som synliggjør hva PfdK er og hvordan en slik kompetanse kan komme til uttrykk skal utvikles og integreres i emnet. Ressursene gjøres nasjonalt tilgjengelige. Stadig utforsking, deling, evaluering, tilbakemelding og revisjon av aktiviteter i LUDO vil sikre at valgte strategier, strukturer og insentiver for arbeidet med PfdK bidrar til læring og erfaringsdeling internt, hos samarbeidsinstitusjonene, men også i eksterne lærerutdanningsmiljøer. Prosjektet er treårig med oppstart i april 2018.

Prosjektgruppe og ekspertgruppe ble etablert og satt i drift våren 2018, med representanter fra lærerutdanning, forskning, grunnskole, skoleeier og studentgruppen. Samarbeid er etablert med NIFU og USN om å utvikle survey og innhenting av kvalitative data for å sikre at prosjektet får en produktiv retning og svarer på institusjonens behov. Fem lærere er tilsatt i kombinasjonsstillinger for å sikre at lærerutdannere fra praksisfeltet får reell innflytelse på hvordan vi videreutvikler GLU. To studentassistenter er tilsatt for å bistå lærerutdanningen i arbeidet med å utvikle PfdK. En tredje sitter i ekspertgruppen. Alle emneplaner er revidert for å sikre tydeligere føringer for arbeidet med PfdK. Ulike kompetanseutviklingstiltak er gjennomført: Seminar for alle GLU-ansatte, kompetanselunsjer ved studiestedene, såkornprosjekter er i drift, studieturer osv. Les mer om aktiviteter og tematikken på [www.ludo.usn.no](http://www.ludo.usn.no). Nettstedet er etablert for å gi lærerutdannere fra studiested og praksisfelt, studenter, ledelse og andre samarbeidspartnere en arena for å reise problemstillinger som handler om læring og undervisning i digitale omgivelser. I den forbindelse utforsker vi blogg, video og podcast-sjangeren.

## **MARKOM 2020**

I mars 2018 tildelte Kunnskapsdepartementet 38,5 mill kroner. Midlene er tildelt for å utvikle økt faglig kvalitet i maritim skoleutdanning og høyere utdanning, styrket samarbeid med næringslivet og praksisfeltet, bedre rekruttering, og forskningsbasering av utdanningene. Eiere av prosjektet er Høgskolen på Vestlandet, Norges Arktiske universitet UiT, NTNU i Ålesund og Universitetet i Sørøst-

Norge (USN). USN har prosjektets administrasjon. Av tildeling på 38,5 mill kroner er 24,886 mill kroner videreformidlet til prosjektets partnere.

Tabell 5. Satsningsområder og fordeling av midler av ordinær tildeling 2018

HOVEDMÅL	BEVILGNING 2018
FOU (materiellinvesteringer)	1 600 000
Ph.d. Fellesgrad og professorater	8 000 000
Utvikling av masternivå	2 005 000
Satsningsområde SFU	3 000 000
Satsningsområde – Kompetanse	4 474 000
Overgangsordning FS – UH	1 500 000
Kompetanseutvikling mot grønn og fremtidsrettet næring	5 600 000
MARKOM fagskoletiltak	7 500 000
Prosjektledelse og adm	4 821 000
<b>SUM</b>	<b>38 500 000</b>

MARKOM2020 arbeider for å treffe fem hovedmål. Etter handlingsplanen skal hovedmålene nås i løpet av år 2020. P.t. er alle hovedmålene delvis nådd, men det gjenstår delarbeider i hvert av disse. Et bærende kriterium for hver tildeling er at innsatsen styrkes mest med tiltak overfor hovedmål hvor det gjenstår mest arbeid. MARKOM2020 viser til egen utfyllende årsrapport 2018, vedlagt søknad om tildeling 2019. Status for måloppnåelse overfor de fem hovedmålene i MARKOM2020 gjengis her kort:

Tabell 6. MARKOM 2020 mål og resultat

HOVEDMÅL I MARKOM2020	MÅLOPPNÅELSE STATUS 31.12 2018
Nasjonal forskerutdanning som leverer ledende spisskompetanse til næring og utdanning.	Oppnådd Phd fellesgrad er igangsatt. Gir støtte for bærekraftig utdanning i oppstartsperioden frem mot prosjektslutt
Maritime masterutdanninger skal levere relevante og internasjonalt konkurransedyktige kandidater til næring og forskerutdanning	Nær oppnådd. Alle fire institusjoner har tilbud om maritim masterutdanning. Styrking av fagprofil og utvikling av mer næringsrettede emner går inn i siste fase.
Maritim bachelorutdanning er attraktiv, fremtidsrettet og går ut over STCW konvensjonens minimumsnivå. Målet er å opprette et senter for fremragende utdanning (SFU) for maritim profesjonsutdanning.	Delvis nådd. Fagpersonalet har fått betydelig kompetanseløft. Oppdatering av fagprofiler som bedre retter seg mot næringens nye behov utvikles løpende. Arbeid med å nå felles SFU status i 2019 pågår. Felles søknad fra de fire UH institusjonene sendes innen fristen 29. april 2019.

<p>Studieløpet fra fagskole til bachelor er helhetlig og næringslivtilpasset med mulighet for integrert praksis (fellesmål med MARKOM FS)</p>	<p><b>Overgangsordning:</b> Under avsluttende arbeid med et eget prosjekt som utvikler et nytt nasjonal felles bachelorutdanning spesielt tilpasset søkere med maritim fagskolebakgrunn. Pilot blir iverksatt høsten 2019.</p> <p><b>Integrert obligatorisk praksis:</b> Er utredet i 2018. Spesielle utfordringer med strukturendringer i programmene (trolig 5 års mastergradsløp). Planlagt nærmere utredning med avsatt budsjett for utvikling i 2019. Ønske om møte med KD om utfordringene som ikke er gjennomført.</p>
<p>Maritimt personell i fremvoksende og fremtidsrettede næringer har ledende utdanningstilbud som bidrar til å underbygge et grønt skifte og bruk av havrommet.</p>	<p>Pågår og vil kontinuere ut over MARKOM2020s levetid med individuell regi og løp. Rapporten fra prosjektet «Maritim kompetanse i en digital fremtid» Digitalisering av Maritim Kompetanse - Prosjekt NR/NSOF) Der MARKOM2020 har medvirket til å leverere rapport i februar 2019. I dette hovedmålet gjennomføres tiltak som avdekker og møter nytt kompetansebehov overfor næringen.</p>

### *Rekrutteringsstillinger.*

I tildelingsbrevet til USN fra Kunnskapsdepartementet for 2018 ble det bevilget 411.000 kroner til en ny rekrutteringsstilling over kapittel 281. Stillingen er tildelt ph.d-programmet prosess, energi automatiseringsteknikk og ny stipendiat ble tilsatt høsten 2018.

## **3.7. Supplerende tildelingsbrev over andre kapitler.**

### *Kap 241 post 01 Læremidler i maritime fagskoleutdanninger*

I desember 2018 tildelte Kunnskapsdepartementet USN 5 mill kroner til MARKOM2020 til læremidler i maritime fagskoleutdanninger. Prosjektet vil fordele midlene etter en prioritert liste over søknader fra de maritime fagskolene og i tråd med tildelingsbrevets forutsetninger og orienterer KD så snart fordelingen er kjent. Detaljer om fordelingen vil finnes i den utvidede årsrapporten 2018 fra MARKOM2020. KD vil få kopi av denne når den foreligger.

### *Kap 231 post 21 Tildeling av midler til ekspertgruppe om barnehagelærerrollen og sekretariat*

I februar 2018 tildelte Kunnskapsdepartementet USN 2,018 mill kroner til drift av ekspertgruppen og sekretariat for 2018, USN fikk i mai 2018 en tilleggsbevilgning på kr 193.000 for full dekning av kostnader til sekretariat. Tildelingen for 2017 var for øvrig 1 mill kroner som gir en samlet ramme for prosjektet på 3,211 mill kroner.

Ekspertgruppen ble konstituert høsten 2017 under ledelse av professor Kjetil Børhaug (UiB). Ekspertgruppens medlemmer består for øvrig av førsteamanuensis Gerd Sylvi Steinnes, Høgskolen i Volda, professor Thomas Moser, USN, professor Anton Havnes, Oslo met, førstelektor Anne Myrstad, Universitetet i Tromsø, førstelektor Kari Hoås Moen, Høgskolen Dronning Mauds Minne, instituttleder Hege Fimreite, Høgskulen på Vestlandet, Daglig leder Øivind Hornslien, Betha Thorsen Kanvas-barnehage i Oslo, avdelingsleder Helene Berntsen Brennås, Nardosletta barnehager i Trondheim. Ekspertgruppas sekretariat er lagt til USN med førsteamanuensis Marit Bøe som faglig ansvarlig.

Formålet med arbeidet har vært å beskrive, tydeliggjøre og analysere hvordan barnehagelærerrollen utøves, både i det pedagogiske arbeidet med barna og i ledelse og veiledning av de andre ansatte i barnehagen. Gruppen skulle også gi råd og anbefalinger om hvordan profesjonen og utdanningen kan videreutvikles for å sikre høy kvalitet i fremtidens barnehager.

Tildelte midler i prosjektet er benyttet i samsvar med forutsetningene. Det har medgått tid og ressurser til ekspertgruppas oppstart og gjennomføring med møtevirksomhet samt frikjøp av faglige ressurser etter egne avtaler. Gruppen rapporterte sitt endelige arbeid 1. desember 2018. Rapporten kan leses på regjeringens nettsider:

<https://nettsteder.regjeringen.no/barnehagelærerrollen/malet/>

Tabell 7. Regnskap ekspertgruppe barnehagelærerrollen

	REGNSKAP
Lønn sekretariat	1 309 000
Lønn ekspertgruppe	1 522 000
Driftskostnader	380 000
SUM	3 211 000

### *Kap 226 post 21 Studentrekruttering GLU 1-7*

USN fordelte midlene på flere rekrutteringstiltak knyttet til det digitale og knyttet til oppsøkende virksomhet. Innenfor det digitale ble det laget et rekrutteringsfilm «Hvordan se den perfekte læreren ut?» som også Kunnskapsdepartementet la ut på sine egne nettsider, jf.

<https://www.facebook.com/usn.no/videos/1870959309616186/> med nesten 40.000 visninger og 121 delinger. Det ble brukt betydelige midler for optimalisering, spredning og annonsering.

Knyttet til USNs nett- og samlingsbaserte grunnskolelærerutdanninger ble det laget og redigert filmer spisset mot målgruppen for slike studier med og knyttet til et bestemt campus. USN har en betydelig erfaring som prioriteres.

I USNs intensiverte oppsøkende virksomhet ble bruk av studentambassadører fra grunnskolelærerutdanningene økt, og USNs campingvogn CARAVANNA ble brukt for rekruttering ved videregående skoler regionalt, dvs. Drammen, Porsgrunn/Grenland og Vestfold.

### **3.8. Samfunns og effektmål på byggeprosjekter.**

Campusutvikling er et viktig strategisk virkemiddel for å bygge den enkelte campus sin attraktivitet for både studenter og ansatte, samtidig som vi skal utvikle fasiliteter som understøtter den undervisning og forskning som foregår på campusen. Infrastrukturen skal være fleksibel og bidra til at universitetet tar i bruk nye fleksible undervisningsformer og tilrettelegger for den forskning som skal finne sted. Campusutvikling er således et viktig virkemiddel for å nå USNs visjoner. Campusutvikling har et langsiktig perspektiv.

Arbeidet med campusutvikling må sees i nær sammenheng med utviklingen av universitetets studieportefølje. Her foreligger gjensidig avhengighet og vedtak i studieporteføljearbeidet vil få betydning for prioriteringer av utviklingsarbeider og disponeringen av økonomiske midler i årene som kommer. Universitetsstyret har derfor ved fått seg forelagt flere saker om porteføljeutvikling og campusutvikling i 2017 og 2018. Alle arealdisponeringer, ombygginger og fornyelser av husleieavtaler ses i et helhetlig perspektiv.

**Campus Ringerike** - Det påbegynte større ombyggingsprosjektet planlegges ferdigstilt til studiestart 2019. Første trinn i ombyggingsprosjektet ble tatt i bruk i begynnelsen av februar 2019 – to





## 4. Styring og kontroll

### 4.1. Rapportering om, styring og kontroll - overordnet vurdering

Universitetets regime for styring og kontroll bygger på anbefalinger fra DFØ samt relevante ISO standarder innen blant annet, HMS, risikovurderinger, IT sikkerhet, personvern mv.

Helhetlig sikkerhetsarbeid er regulert gjennom en rekke ulike lover og forskrifter. For å sikre full «compliance» har USN opprettet et beredskaps- og sikkerhetsutvalg som har som hovedoppgave å samkjøre alt utviklings- og planarbeid på internkontrollområdet innen beredskap-, helse-, miljø- og sikkerhetsområdet, herunder også IT sikkerhet. Beredskaps- og sikkerhetsutvalg rapporterer sitt arbeid til styret en gang i året gjennom en egen statusrapport.

Organiseringen av arbeidet er bygget opp rundt følgende arbeidsprosess. Det utarbeides en plan for sikkerhets- og beredskaps-området gjeldende for kalenderåret. Dette planverket bygger på fjorårets rapport til styret inklusiv styrets tilbakemeldinger, overordnet ROS analyse (risiko- og sårbarhetsanalyse) og erfaringer fra øvelser og hendelser. Med utgangspunkt i den overordnede analysen utarbeides mer detaljerte sårbarhetsanalyser for utvalgte områder. Disse analysene danner grunnlag for etableringen av tiltak som skal bidra til, enten redusert sannsynlighet, eller redusert konsekvens dersom uønskede hendelser skulle oppstå. Ved slutten av hvert kalenderår utarbeider Sikkerhets- og beredskapsutvalget en årsrapport. Denne årsrapporten behandles i faglig- og administrativ ledergruppe før den oversendes styret til behandling sammen med forslag til plan og tiltak for USNs sikkerhets- og beredskapsarbeid for kommende planperiode.

Det er styrets oppfatning at en gjennom denne organiseringen av USNs beredskap- og sikkerhetsarbeid dermed har lagt grunnlag for en god styring av arbeidet. Det er universitetets oppfatning at det er etablert tilfredsstillende rutiner for å håndtere uønskede hendelser og at disse har vært fulgt i 2018. Styret er av den oppfatning at organiseringen av dette arbeidet er effektivt og robust i forhold til den risikoprofil USN er kjent med.



## 4.2. Motvirke arbeidslivskriminalitet

USN arbeider målrettet for å motvirke arbeidslivskriminalitet gjennom våre anskaffelser og oppfølging av våre kontrakter.

For å styrke vår kompetanse er vi organisert med én ansatt som har et spesielt fagansvar innenfor området «samfunnsansvar». Den fagansvarlige fungerer som rådgiver innenfor Innkjøpsseksjonen på dette området og skal også ha en god oversikt over hvilke eksterne kilder som kan brukes for kunnskap og kontroll.

Det er utarbeidet «Interne retningslinjer for å forhindre arbeidslivskriminalitet og sikre etterlevelse av krav til lønns- og arbeidsvilkår i USN». Disse retningslinjene gir føringer mht. ansvarsforhold, rapportering, gjennomføring av anskaffelser, oppfølging og kontroll. Som et ledd i arbeidet blir det utarbeidet en rapport fra innkjøpsorganisasjon til økonomidirektør som beskriver status i dette arbeidet. Denne rapporten inngår som en del av USNs internkontrollarbeid.

Ved alle nye anskaffelser som gjøres av innkjøpsseksjonen blir det gjort en risikovurdering som avgjør hvilke krav som stilles i konkurranse og kontrakt. Attest for skatt- og avgift kreves alltid ved anskaffelser større enn 500 000. Krav til lønns- og arbeidsvilkår, og bestemmelsen om begrensning i antall ledd i leverandørkjeden inngår i alle kontrakter der anskaffelsens karakter gjør dette relevant.

Det blir årlig gjort en risikovurdering av eksisterende kontrakter og satt opp en risikobasert kontrollplan. I 2018 ble det utført kontroll av tre renholdsleverandører, tre byggutleiere og åtte kurs- og konferansehotell. Omfanget av kontrollene var tilpasset avtalene med kontroll av arbeidsavtaler, timelister, lønns slipper og/eller HMS-kort. De fleste kontrollene var uten avvik. Der det ble funnet avvik følges dette videre opp med leverandør.

## 4.3. Samfunnssikkerhet og beredskap

Arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap bygger på den organiseringen som er redegjort for i avsnitt 4.1 ovenfor. Det vises videre til kapittel 4 i tildelingsbrevet for 2018 er departementet ber

spesifikt om rapport under følgende tema, ROS analyser, kriseøvelser og beskrivelse av ledelsessystemet for informasjonssikkerhet. USN har i 2018:

1. Gjennomført en overordnet ROS-analyse for USN som er revidert av Beredskaps- og sikkerhetsutvalget. Denne er fulgt opp med detaljerte ROS analyser og dokumenterte tiltak som også er vedtatt av Beredskaps- og sikkerhetsutvalget.
2. Gjennomført og evaluert en kriseøvelse for sentral krisestab. Denne er fulgt opp med behandling i Beredskaps- og sikkerhetsutvalget med dokumenterte tiltak. USNs beredskapsorganisasjon ble satt på prøve i desember 2018. 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 å være en terrorhandling og en hendelse som direkte eller indirekte berørte alle studenter ved USN. Etter hendelsen fulgte USN opp med intern evaluering av krisehåndteringen og møter med politi og kommune. Erfaringene vil USN ta med i sitt videre beredskapsarbeid.
3. Beskrivelse av ledelsessystemet for informasjonssikkerhet er i det følgende framstilt femdelte.

*Basis i systemet USNs Policy* - USN støtter sitt informasjonssikkerhetsarbeid på anbefalingene i standarden ISO 27001. Policyen for informasjonssikkerhet gir overblikk over målsettinger og strategier, beskrivelse av sikkerhetsorganisasjonen med rollefordelinger og blir supplert av retningslinjer for ulike sider av sikkerhetsarbeidet. Institusjonen har retningslinjer for risikovurdering og håndtering, avviksmelding, klassifisering av informasjon, ansvar og oppgaver innen oppfølging av personvernloven.

*Tilpasningene i policy for informasjonssikkerhet i 2018* gjenspeiler endringer i organisasjonen og konkretiserer ledelsesforankringen. Policyen er skrevet i 2016, og ble revidert i 2018 med tilpasninger til GDPR med blant annet presiseringer av roller i sikkerhetsorganisasjonen.

*Sikkerhetsorganisasjonen* - Rektor og styret har det øverste ansvaret for informasjonssikkerhet og personvern i institusjonen. Rektor har delegert oppfølging og daglig drift av ledelsessystemet for

informasjonssikkerhet til direktør for infrastruktur. USN forankrer ansvaret for informasjonssikkerheten i ledelsen. Viktige roller i sikkerhetsorganisasjonen er personvernombud og informasjonssikkerhetsrådgiver, samt IT-direktør samt andre spesialiserte roller. Informasjonssikkerhetsrådgiver rapporterer til Beredskaps- og sikkerhetsutvalget, som dermed blir et viktig organ for risikostyring og forankring av arbeidet på feltet.

*Overordnet ROS og trusselbildevurdering* - Som grunnleggende arbeid for videre risikostyring og håndtering gjennomførte Beredskaps- og sikkerhetsutvalget en overordnet ROS med fokus på informasjonssikkerhet i mai 2018, se punkt 1.

SOA et sentralt element i sikkerhetsarbeidet - Det såkalte "Statement of applicability" med sikkerhetskontroller anbefalt i ISO-standarder er gjennomgått med konsulentstøtte av bedriften Mnemonic, som del av en ekstern sikkerhetstest. Resultatene viste at USN har mye dokumentasjon på plass, men denne må videreutvikles og presenteres bedre. Det arbeides videre med ansvar og rollebeskrivelser som del av ledelsessystemet, samt at flere sikkerhetskontroller må implementeres. USN har fokusert på å få utviklet og implementert rutiner for risikostyring, kultur for avviksmeldinger, etterlevelse av personopplysningsloven og klassifisering av informasjon. Rutinene er utarbeidet, vedtatt og til dels etterlevd.

*Kulturbygging, opplæring og informasjon* - USN ser dette som et veldig viktig felt for informasjonssikkerhetsarbeidet. Det har vært gjennomført opplæring både under gjennomgang av behandlingsprotokollene (behandlinger av personopplysninger), ved fasilitering av ROS vurderinger, så vel som tre dagskurs for ansatte i ROS vurderinger. USN meldte også alle ansatte på kurset til NorSIS i sikkerhetsmåned oktober. For å gi ledelsen oppdatert kunnskap rundt trusselbildet blant annet knyttet til faglig samarbeid med institusjoner i andre land ble Politiets sikkerhetstjeneste invitert til møte med ledergruppen.

I tillegg til beskrivelse av ledelsessystemet for informasjonssikkerheten oppsummers følgende for 2018:

a) Ledelsens gjennomgang - På slutten 2018 ble enhetsledere intervjuet om de oppgaver som skal følges opp ved enhetene er blitt etterlevd og hvorvidt det gjennom dette arbeidet har dukket opp behov for endringer/forbedringer i ledelsessystemet.

Ledelsen på sin side 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.

b) Arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap bygger på organiseringen av dette arbeidet redegjort for i avsnitt 4.1, 4.2 og 4.3 ovenfor. Styret konstaterer at:

- Det er etablert system for risikovurdering. Overordnet og detaljerte ROS analyser er gjennomført.
- Det er utarbeidet rutiner for informasjonssikkerhet og personvernarbeidet i henhold til foreliggende retningslinjer.
- Det er ikke avdekket økonomiske misligheter i 2018.
- Det foreligger ikke merknader fra Riksrevisjonen i siste revisjonsbrev.
- Universitetet har gjennomført HMS-gjennomgang av laboratorier og verksteder for å sikre at all virksomhet er i henhold til krav og forskrifter. Avvik er lukket og USN er av den oppfatning at universitetet i 2018 fulgte opp pålagte forskriftskrav.

Internrevisjonen har gjennomgått områdene IKT, digitalisering og informasjonssikkerhet. Dette arbeidet er praktisk gjennomført med bistand fra PwC. I tillegg er den tekniske IT sikkerheten spesielt vurdert av Memonic jf. avsnitt om SOA ovenfor. Konklusjonen fra dette arbeidet er oppsummer som følger:

«USN har etablert overordnede policydokumenter og retningslinjer på informasjonssikkerhets-

området. Disse er publisert på internett, sammen med annen informasjonssikkerhets-relevant informasjon i IKT-reglement, personvernerklæringer med mer. De overordnede dokumentene vurderes å inneholde fundamentet for et godt kontrollregime, og de skaper tydelighet og transparens rundt hvordan informasjonssikkerhets-arbeidet skal være organisert, gjennomføres og dokumenteres.»

Det er styrets vurdering at USN samlet sett har tilfredsstillende internkontroll innen IKT og personvern. Styret ser behov for videre utvikling av sikkerheten gitt de trusler som foreligger og konstaterer at administrasjonen har høyt fokus og gode planer for å nå et enda bedre sikkerhetsnivå i 2019.

#### **4.4. Læringer**

Universitetet er sitt samfunnsansvar bevisst med hensyn til etablering av lærlingplasser. Ved utgangen av 2018 hadde USN 18 tilsatte lærlinger, hovedsakelig på 2-års kontrakter innenfor IKT-fag. Kvinner er underrepresentert i disse stillingene (5,6 prosent). USN har et kontinuerlig fokus på etablering av ytterligere lærlingeplasser i samarbeid med våre tre vertsfylkene og deres opplæringskontor.

#### **4.5. Likestilling, mangfold, diskriminering**

USN har i det følgende rapportert på de likestillingsparameterne som vurderes å gi et mest relevant bilde av universitetet.

#### 4.5.1. Kjønnsbalanse, lønn og sykefravær

Tabell 8. Stillingskategori totalt og andel kvinner (DBH 2018).

Stillingskategori	2016		2017		2018	
	Årsverk totalt	Prosent kvinner	Årsverk totalt	Prosent kvinner	Årsverk Totalt	Prosent kvinner
Professor	100,8	27,5	108,9	29,4	119,3	30,7
Professor II	9,8	30,6	8,1	24,4	8,7	32,0
Dosent	16,7	35,9	17,1	32,3	17,6	39,8
Førsteamanuensis	222,2	49,6	262,1	50,8	270,7	51,6
Førstelektor	88,2	47,4	98,1	52,1	110,8	55,1
Høgskoledosent	2,0	-	2,0	-	2,0	-
Universitetslektor	352,1	61,3	345,4	60,9	348,3	61,3
Stipendiat 1378 (interne)	4,0	50	21,0	66,7	25,8	70,0
Stipendiat 1017	96,3	49,1	105,6	50,5	120,0	52,2

Tabellen over viser at USN har god kjønnssammensetning blant førsteamanuenser, førstelektorer og stipendiater hvor andelen kvinner er henholdsvis 51,6 prosent, 55,1 prosent og 70/52,2 prosent. Kvinneandelen har økt i alle disse gruppene fra 2017 til 2018. Det er imidlertid en skjev kjønns-sammensetning på dosent- og professornivå, på tross av at universitetet har hatt en økning av andel kvinner i dosent- og professorstillinger. Fra 2017 til 2018 er økningen på 2,1 prosentpoeng fra 29,3 til 31,4 prosent. USN lå i 2018 likt med det nasjonale snitt i sektoren. Universitetet er bevisst skjevheten og det vises til kapittel om planer på strategisk satsning for å øke andelen kvinnelige professorer.

**Tabell 9. Kjønnsbalansen totalt i institusjonen og fordelt på stillingskategorier pr. 01.10.18.**

	2016		2017		2018	
Stillingsgrupper	Årsverk totalt	Prosent kvinner	Årsverk totalt	Prosent kvinner	Årsverk Totalt	Prosent kvinner
Administrative stillinger	424,4	70,3	426,87	71,1	434,4	71,3
Andre stillinger (lærlinger)	18,0	-	18	5,6	18	5,6
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	44,4	68,6	41,8	70,3	38,9	72,2
Støttestillinger for undervisning	98,5	30,9	87,1	32,9	90,0	34,7
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	946,5	49,8	1027,7	50,9	1079,7	51,9
<b>Totalt</b>	<b>1531,7</b>	<b>54,2</b>	<b>1601,5</b>	<b>55,3</b>	<b>1660,9</b>	<b>56,0</b>

Det er forholdsvis lik kjønnsbalanse i undervisnings- forsknings- og formidlingsstillingene med en kvinneandel på 51,9 prosent. Det er en større andel kvinner i administrative stillinger, drifts- og vedlikeholdsstillinger.

Tabellen nedenfor viser antall årsverk ledere i universitetets ledergruppe og antall instituttledere. Andelen kvinner i USNs ledergruppen er på 25 prosent, mens den er på 50 prosent for instituttledere.

**Tabell 10. Kjønnsbalansen i lederstillinger per 01.01.18.**

	Årsverk totalt	Prosent kvinner
Lederstillinger (ledergruppa nivå 2)	13	25%
Instituttledere	20	50%

Prosentvis viser tabell 10 at det er få kvinnelige ledere. Dette skyldes at ledergruppen i stor grad er satt sammen av de ledere som ble fusjonert inn i USN. Dette er i tråd med de personalpolitiske

retningslinjene som styrte fusjonarbeidet. En av de innfusjonerte høyskolene hadde ingen kvinnelige ledere i ledergruppen på fusjoneringstidpunktet. USN arbeidet for å bedre kvinneandelen som forventes bedret allerede i 2019.

**Tabell 11. Gjennomsnittslønnen totalt og i ulike stillingsgrupper (2018).**

Stillingsgrupper	Kvinner	Menn	Totalt	Lønn kvinner i % av menn for 2017
Undervisnings- og forskingspersonale	627 300	656 600	641 700	0,96
Teknisk-administrativt personale	491 300	542 600	507 800	0,91
Lederstillinger (alle nivå)	755 100	833 700	595 500	0,91
Lederstillinger (nivå 2)	1 011 600	1 065 100	1 056 200	0,95
Instituttledere (nivå 3)	897 400	904 900	901 200	0,99
Professor	798 000	800 000	799 400	1,00
Førsteamanuensis	652 000	647 100	649 500	1,01
Førstelektor	638 800	655 400	646 600	0,97
Universitetslektor	580 300	695 000	585 800	0,83
Saksbehandlere	496 300	541 100	506 000	0,92
Bibliotekstillinger	501 700	500 300	501 300	1,00
Ingeniørstillinger	536 000	534 600	534 900	1,00
Renhold/drift	381 400	414 300	391 500	0,92

Tabellen viser hvor mye kvinner tjener i forhold til menn vist i prosent, dvs. en prosentvis differanse med utgangspunkt i kvinners lønn. Prosenttallet 1,00 (100%) er et uttrykk for at det er tilnærmet lik lønn mellom kjønnene. Dette gjelder for følgende stillinger; professor, førsteamanuensis (kvinner tjener litt bedre 1,01), bibliotek og ingeniør.

I stillingsgruppen undervisnings- og forskerstillinger sett under ett har menn en noe høyere gjennomsnittslønn enn kvinner. Det er likevel relativt små lønnsforskjeller innad i hver enkelt stillingskode. Bakgrunnen for dette er at det er flere menn enn kvinner i de høyere stillingskodene, og flest kvinner i stilling som universitetslektor hvor forskjellen er størst. Det er også større



variasjon innad i denne stillingsgruppen med tanke på kompetanse, ansiennitet, alder og konkurranse i markedet. Det samme er tilfelle innenfor saksbehandlerstillinger og renhold/drift, der det er langt flere kvinner ansatt i de lavere lønnede stillingskodene.

I lederstillingene sett under ett har kvinner en lavere gjennomsnittslønn enn menn (91 prosent). Dette skyldes i stor grad at det er forholdsvis flere menn i de høyere stillingskodene. Vi finner det derfor formålstjenlig å sammenligne gjennomsnittslønn innenfor et par utvalgte grupper av ledere. Tabellen ovenfor viser gjennomsnittslønn for ledere i universitetets ledergruppe (nivå 2). Denne viser at kvinner har en gjennomsnittslønn på 95 prosent av gjennomsnittslønnen for menn. Blant instituttledere er forskjellene enda mindre da kvinner har en gjennomsnittslønn som utgjør 99 prosent av gjennomsnittet for menn.

**Tabell 12. Kjønnsdelt statistikk over arbeidstid, heiltid og deltid pr. 01.10.18.**

	Kvinner	Menn	Totalt
Heltidstilsatte	825	684	1509
Deltidstilsatte	216	138	354

Det er 19 prosent ansatte som jobber deltid. Det er noe høyere andel kvinnelige deltidsansatte enn menn. USN har hatt en marginal økning i andel ansatte i midlertidige tilsetninger fra 14,6 prosent i 2017 til 14,8 prosent i 2018. Dette er blant annet en følge av ABE reformen som gjør at det tilsettes i midlertidig stillinger i påvente av tilsetning i en rekke fast utlyste stillinger. Bakgrunnen for denne praksis er at det har tatt noe tid å få oversikt over stillingsbehovet i de nye enhetene, samt at selve rekrutteringsprosessen tar tid. I tillegg er det kommet en rekke eksterne oppdrag til Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap (HiU) som har gjort at bemanningen er økt midlertidig.

**Tabell 13. Statistikk over sykefraværet fordelt på kjønn**

	2016	2017	2018
Menn	1,9 %	1,9 %	2,89 %
Kvinner	4,9 %	4,9 %	8,72 %
Totalt	3,6 %	3,6 %	3,92 %

Sykefraværet totalt for USN er forholdsvis lavt med 3,92 %. Forskjellen på sykefraværet mellom menn og kvinner er for øvrig forholdsvis høyt med henholdsvis 2,0 % for menn og 5,5 % for kvinner. Dette følger nasjonale forskjeller mellom kjønnene, og USN har fokus på god oppfølging av langtidssykefraværet og gir ved behov lederstøtte i håndtering av ansatte som har et langtidssykefravær. USN har også påbegynt arbeidet med å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet ved bruk av verktøyet ARK. Tiltak som iverksettes lokalt og på institusjonsnivå vil kunne ha en helsefremmende effekt på sikt.

#### 4.5.2 Bekjempelse av seksuell trakassering

USN har jobbet systematisk med å etablere en online varslingskanal for kritikkverdige forhold hvor både ansatte og studenter kan varsle om hendelser knyttet til seksuell trakassering. USN sin Si fra – side ble lansert i uke 40 og omhandler både varslingsaker (kritikkverdige forhold som seksuell trakassering og brudd på informasjonssikkerhet), forbedringer knyttet til utdanningskvalitet, HMS-avvik og bygg, rom og inneklima. Varslingsaker meldes via et kryptert nettskjema med integrasjon til arkivsystemet og sendes til forhåndsbestemte saksbehandlere. Dette gir en tydelig og sikker rapporteringskanal for slike varslingsaker som følges opp profesjonelt og konfidensielt.

I tillegg har seksuell trakassering vært et fokus i Beredskap- og sikkerhetsutvalget som prioriterte gjennomføring av en risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse) knyttet til dette temaet. ROS-analysen ble gjennomført 8. februar 2018, og USNs sårbarhet og forbedringstiltak ble drøftet og tatt videre i linjen. Gode varslingsrutiner og håndtering av saker ble nevnt som forbedringsområder, og dette er tatt til følge ved nente varslingskanal, samt at det er gitt lederopplæring i håndtering av kritikkverdige forhold i regi av bedriftshelsetjenesten Stamina vinter 2018. Opplæring i varslingsrutinene og håndtering av saker forsetter i 2019, og det kan nevnes at Arbeidstilsynet gjennomførte et seminar om varsling med tillitsvalgte, verneombud og saksbehandlere i personal og organisasjonsavdelingen 7. februar 2019.

USN har et eget likestillings- og inkluderingsutvalg (LIU) hvor #Metoo-tematikken også har vært drøftet særskilt. 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 antar at de fleste hendelser knyttet til seksuell trakassering ofte kan forekomme hvor det også er et forholdsvis høyt inntak av alkohol. Utvalget tok derfor kontakt med fadderstyrene for å diskutere i felleskap disse temaene, og samarbeidet med Seksjon for service og tjeneste ved USN for å planlegge et fadderseminar for fadderstyrene. Fadderseminaret ble arrangert 27. april hvor Studentsamskipnaden i Agder, Helse (SIA Helse) v/Eli Stålesen, holdt et innlegg om fadderordningen og alkoholbruk, og Lykkepromillen holdt en workshop hvor aktiviteter uten alkohol ble foreslått og utkast til ruspolicy drøftet.

USN har videre fastsatt egne retningslinjer ved seksuell trakassering ved USN, utarbeidet og godkjent en retningslinje for rus og spillproblematikk som er tilgjengelig for alle ansatte på [min.usn.no](http://min.usn.no). Retningslinjene er utarbeidet for å forebygge seksuell trakassering ved USN på lang sikt.



## 5. Framtidsutsikter

### 5.1. Innledning

Innledningsvis i dette kapitlet gis en vurdering av universitetets strategier, mål og øvrig planverk i lys av noen utfordringer som en ser gjelder for USN så vel som hele U&H sektoren. Det vil bli gjort rede for hvordan USN vil forholde seg til disse utfordringene. Videre vil det bli gitt en kort omtale av de fortrinn USN mener vårt universitet har og hvordan en planlegger å utnytte disse fortrinnene. I det følgende avsnitt beskrives de prioriteringer USN har gjort i form av styringsparametere for 2019 både nasjonale og institusjonelle. Deretter følger en framstilling av hovedsatsinger innen USNs strategiområder utdanning - porteføljeutvikling og studiekvalitet, forskning og utviklingsarbeid, samfunnsforankring og internasjonalisering.

#### 5.1.1. Status på strategi og planarbeidet

USNs hovedstrategi samt de fire strategiene for porteføljeutvikling og utdanningskvalitet, FoU, samfunnsforankring og internasjonalisering er vedtatt for perioden 2017-2021. USN befinner seg følgelig midt i strategiperioden. Det er ikke registrert dramatiske endringer i institusjonens rammebetingelser som innebærer at strategiene må revurderes. Styret mener at USNs visjon om å være profesjonsrettet og arbeidslivsintegret danner et godt fundament for de retningsvalg som årlig må gjøres. Endringstakten i samfunnet er imidlertid så stor at en årlig vurdering av riktige mål og tiltak er nødvendig. Ved USN gjøres dette gjennom en årlig planprosess der administrasjonen utarbeider et analysegrunnlag som så gjøres til gjenstand for en årlig behandling i strategiseminar der ledere, tillitsvalgte og studenter vurderer oppnådde resultatet og foretar nødvendige justeringer av institusjonelle prioriteringer og tiltak.

#### 5.1.2. Hovedutfordringer

USN ser følgende utfordringer som planverket må innrettes etter:

Med de fusjoner og det målrettede arbeid som har pågått, og fortsatt pågår i hele sektoren, øker kvaliteten på tilbudet fra mange konkurrerende institusjoner. Skjerpet konkurranse i sektoren kombinert med at mange studenter ønsker å få eksamen fra et lærested med godt renommé, vil føre til at studentene søker seg dit de mener å få det beste undervisningstilbudet. USN må, som en

følge av dette systematisk arbeide for at tilbudet til kommende studenter oppfattes som et av de beste i sektoren. Dette betyr nødvendige prioriteringer innen undervisningsområdet som utdypes i avsnittet «Porteføljeutvikling og utdanningskvalitet» se nedenfor.

Studenttilbøyeligheten er har økt kraftig i Norge gjennom flere tiår. Større og større deler av ungdomskullene tar høyere akademisk utdanning. En konsekvens av denne utviklingen er at universitetene opplever at enkelte studenter har svake forutsetninger for å følge undervisningen. USN har som mål at universitetets undervisningstilbud skal møte alle kvalifiserte søkere på en god måte, og vil prioritere tiltak som møter denne målsettingen.

Med universitetsakkrediteringen øker kravet til antall medarbeidere med førstestillingskompetanse. USN må som en følge av dette stimulere faglige ansatte til å gjennomføre et Phd-løp. Det arbeides systematisk for å ha en god produksjon av nye Phd kandidater, og det skal føres en tilsettingspolitikk som prioriterer førstekompetanse ved nytilsetting.

Et universitet kan i dag i lengden ikke klare å holde faglig nivå uten å få gjennomslag i Forskningsrådet og ved tildeling fra EUs forskningsmidler. Dette er en prioritert oppgave som styret og rektor har understreket må ligge til grunn for de interne prioriteringene i alle universitetets fagmiljø.

### 5.1.3. USNs fortrinn og muligheter

USN per i dag lokalisert med åtte campus i tre fylker. Dette gir en kontaktflate mot framtidige studenter og lokalt næringsliv som USN anser som et utmerket fortrinn i forhold til visjonen om næringslivsorientering og lokal forankring. I 2020 gjennomføres en betydelig regionreform. For USN er det maktpåliggende å holde fast i det kontaktnett som er opparbeidet gjennom lang tid. Næringslivskontakten endres ikke gjennom regionreformen, men det offentlige kontaktnettet endres. Utviklingen av lokalt samarbeid vil bli prioritert både i 2019 og i den resterende strategiperioden.



#### 5.1.4. Overordnet risikovurdering

Risikobilde er delt i to. For det første møter USN operasjonelle risikoer, dvs. svikt fysiske sikringstiltak, brudd på HMS bestemmelser mv. For det andre møter USN strategisk risiko som innebærer trusler mot institusjonens måloppnåelse. Universitetets håndtering av de operasjonelle risikoer er redegjort for i kapittel 4. På dette området er det som tidligere omtalt ikke registret noen områder der USN synes å være særlig sårbar, og der det kreves tiltak ut over det som alt ligger i planverket.

Når det gjelder strategisk risiko, det vil si svikt i institusjonell måloppnåelse, har USN gjort en vurdering av sannsynlighet og konsekvens for manglende måloppnåelse på samtlige av USNs virksomhetsmål. Risikobildet er samlet i en matrise som ligger som vedlegg til dette dokumentet. De risikoområder som peker seg ut og som institusjonen vil ha løpende fokus på er følgende: Svekket kompetanse som følge av stor aldersavgang i faglige toppstillinger. USN må også arbeide målrettet for å sikre økning i BOA omsetningen. Her er det nødvendig å gjøre tiltak for å styrke administrativ støtte, videreutvikle USNs internasjonale omdømme samt å bygge nettverk. Et annet viktig område med reell risiko er studentrekrutteringen. USN sin ambisjon om vekst og utvikling ved alle campuser vil forutsette at USN styrker sin generelle attraktivitet og anerkjennelse. Dette ivaretas gjennom bla. porteføljestyringen, gjennom oppfølging av studiebarometeret og kvalitetsrapporter, gjennom generell profesjonalisering og styrking av kommunikasjonsarbeidet både eksternt og internt.

Det totale risikobilde både operasjonelt og strategisk ansees som lavt til moderat i 2019.

### 5.2. Mål på nasjonale og institusjonelle styringsparametere

USN har lagt følgende nasjonale og institusjonelle styringsmål til grunn for planlegging av universitetets virksomhet i 2019.

**Tabell 14. Planer nasjonale styringsparametere**

Nasjonale styringsparametere	Resultat 2016	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018	Mål 2019
Andel studenter på bachelor-utdanning som gjennomførte på normert tid (%)	47,6%	46,1%	48%	46,2	49%
Andel studenter på masterutdanning som gjennomførte på normert tid (%)	43%	38,3%	48%	40,9	48%
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere (%)	42,9%	71,4%	73%	57,9%	72%
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	34,3	33,6	35	32,9	35
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	3,96	3,99	4,1	4,0	4,1
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,62	0,7	0,7	*	0,9
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk	-	1347,6	2000	*	2000
Andel utreisende utvekslingsstudenter Erasmus av totalt antall studenter	0,54%	0,62%	0,8%	0,73%	0,75%
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	- *	- *	80,4	*	82
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglige årsverk (1000 kr)	51,1	41,3	60	46,1	55
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (1000 kr)	105,1	86	120	117,2	120
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	1258	1387	1300	1372	1300
Andel forskningsinnsats i MNT fag		28	*	*	-
Antall studiepoeng per faglige årsverk	677,8	634,3	650	612	640
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger (%)	28,2%	29,4%	30%	31,4%	33%
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (%)	13,1%	14,6%	14%	14,8%	12%

\* Tall foreligger ikke på rapporteringstidspunktet.



## 5.3. Planer for Utdanning (porteføljeutvikling og utdanningskvalitet)

### 5.3.1. Porteføljeutvikling

En hovedprioritet er å videreføre det pågående porteføljeutvikling i tråd med vedtatte føringer og fastsatt milepælsplan. Arbeidet med studieporteføljen koordineres gjennom det institusjonelle porteføljeprosjektet som sikrer at fakultetenes arbeid samlet sett underbygger nasjonale føringer, institusjonelle strategier og flercampuskonseptet.

Økonomisk og faglig bærekraft tilsier at alle fakultet til enhver tid har god oversikt over ressursinnsats (kapasitet og kompetanse) i hvert studieprogram med støtte i universitetets planverktøy (Workplan). Fakultetene er bedt om å vurdere å legge ned studieprogram eller emner som rekrutterer færre enn 20 studenter med mindre USN har et spesielt nasjonalt ansvar for programmet eller emnet.

Fakultetene rapporterer at alderssammensetningen ved fakultetet er en utfordring jf. risikogjennomgangen. USN må dermed ha stor oppmerksomhet mot rekruttering av førstestillingskompetente medarbeidere og mot kompetanseheving (kvalifiseringsprogram, kvalifiseringsvilkår) for å sikre krav til forskningsforankring og kvalitet i alle deler av porteføljen.

Sentralt i 2019 er at fakultetene vurderer organisatoriske og koordinerende grep for samordning/arbeidsdeling/profilering/bærekraftig arbeidsmiljø på campusnivå som del av porteføljeutviklingen. Et institusjonelt tiltak i tilknytning til porteføljeutvikling er å øke andelen studenter på mastergrad. Det vil på fakultetsnivå bli vurdert hvilke tilbud som bør utvides (Ma) og iverksettes tiltak for å øke andel Ma-studenter.

### 5.3.2. Kvalitetsarbeid - kvalitet i studieprogram

Implementering av nye elementer i USNs kvalitetssystem er en hovedprioritering i 2019. Det er store variasjoner mellom studieprogram ved USN, men det er gjennomgående behov for å videreføre arbeidet med å styrke programkvaliteten for å øke studietilbudenes attraksjon og studentenes trivsel, progresjon/gjennomføring og faglige læringsutbytte. Utnyttelse av digitale

undervisnings-, lærings- og eksamensformer, videreutvikling av studentaktive læringsformer og veiledning/til-bakemelding til studentene er blant annet avgjørende i denne sammenheng.

I tilknytning til kvalitet i studiene er økt gjennomstrømming en hovedprioritering. Fakultetene skal følge opp studier med svak gjennomstrømming og sette inn relevante tiltak med utgangspunkt i resultater og analyser i kvalitetsarbeidet. Noen studier er organisert som heltidsstudier, men har likevel mange studenter som planlegger å følge studiet på deltid. Fakultetene må vurdere om enkelte studier skal organiseres som deltidsstudier i tillegg til fulltidsstudier. Dette vil blant annet kunne gi mer korrekte data for gjennomstrømming.

### 5.3.3. Pedagogisk og digital kompetanse

Styrking av pedagogisk og digital kompetanse skal prioriteres ved USN. Universitetet legger i den sammenheng inn som en premiss at regjeringen fra 1. april 2019 innfører krav om pedagogisk kompetanse for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger i hele UH-sektoren. Det er sentralt å styrke digital kompetanse også blant faglig ansatte som alt er ansatt ved universitetet. Fagmiljøene må kartlegge behovet på dette området gjennom medarbeidersamtaler. I tillegg til at ansatte gjennomfører en modul i digital kompetanse ved USN, kan det være behov for kortere tilbud av teknisk karakter, for eksempel i bruk av digitale verktøy og løsninger. Fellestjenester vil ta initiativ til kurs/opplegg av denne typen.

Data fra studiebarometeret vedrørende veiledning og tilbakemelding tilsier at det må arbeides med å styrke veilednings- og tilbakemeldingskultur i mange studieprogram.

### 5.3.4. Arbeidslivet som integrert læringsarena i studieprogrammene

USN har ambisjon å være i fremste rekke når det gjelder nærhet til arbeidslivet. Tett samspill med omgivelsene er avgjørende for videre utvikling av virksomheten. I de studieprogrammene som har obligatorisk og veiledet praksis, bør fakultetet arbeide videre for å øke kvaliteten på praksisopplæringen og -veiledningen. Det bør gis mulighet for praksisopphold ved alle studieprogram. Det legges opp til et tett samarbeid mellom prosjektene USN Partnerskap og USN profesjon og fakultetene for å nå denne målsettingen.

### 5.3.5. Internasjonalisering

Økning i andelen utreisende studenter er en hovedprioritet for USN i perioden 2018-2020. Fagmiljøene vil derfor vurdere hvilke ytterligere tiltak som kan bidra til positiv vekst på dette området. USN legger til grunn at studenters utreise bør være til institusjoner der USN har etablert flerfaglig samarbeid (utdanning, forskning). Derfor vil fakultetene arbeide videre med avtaleporteføljen og sikre at utveksling er faglig relevant. Et viktig premiss er at utreise skal gi en faglig merverdi i studentenes utdanningsløp.

## 5.4. Planer for Forskning og faglig utvikling

### 5.4.1. Kompetanseheving – rekruttering av førstestillingskompetanse

USN vil i 2019 ha fokus på å rekruttere personer med førstekompetanse i tillegg til å legge til rette for at ansatte skal kunne kvalifisere seg til første- og toppkompetanse gjennom kompetanseutviklingsprogrammene ved USN. Universitetet ser at det er behov for å øke innsatsen knyttet til internasjonal rekruttering for å skaffe nødvendig kompetanse, og vil jobbe for å få på plass systemer som bedre legger til rette for økt mobilitet og for å rekruttere relevant kompetanse fra utlandet. Medlemskap i Euraxess-nettverket er et tiltak for å bygge kompetanse på dette området. Gjennom et medlemskap i Euraxess forplikter USN seg til å etablere tjenester og gi veiledning til forskere ved USN som ønsker å reise ut i verden og til internasjonale forskere som vil jobbe ved USN. USN har fått etablert bedre og mer informative nettsider på både norsk og engelsk som et bidrag i å bedre eksponering av USN som en attraktiv arbeidsgiver.

I tråd med USNs strategiske målsetning om å øke kvaliteten i egen utdannings- og forskningsvirksomhet gjennom internasjonalt samarbeid vil USN søke om EUs «HR Excellence in Research» sertifisering. Forutsetning for sertifisering er implementering av EUs European Charter for Researchers and The European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers («Charter & Code»). «Charter & Code - prinsipper» adresserer god forskningsetikk, åpne internasjonale rekrutteringssystemer, gode arbeidsvilkår samt forutsigbare karrieremuligheter for forskere. Målsetningen er at «HR Excellence in Research» sertifisering vil øke USNs attraktivitet som arbeidsgiver for utenlandske forskere, legge til rette for økt ansattmobilitet og bidra til gode og forutsigbare karriereprospekter for tilsatte forskere. Høsten 2018 informerte rektor EU kommisjonen

om at USN i løpet av 2019 vil gjennomføre en intern avviksanalyse og utarbeide en handlingsplan for implementering av «Charter & Code - prinsippene». For å operasjonalisere målsetningene er det tatt initiativ til etablering av et tverrfaglig team som på institusjonelt nivå kan profesjonalisere den administrative støttet til inn- og utreisende forskere.

#### **5.4.2. Etablering av solide forskergrupper.**

USNs forskergrupper og sentre står helt sentralt i ambisjonen om å bli en nasjonalt ledende og internasjonalt anerkjent forskningsaktør i Europa innen de områder der universitetet har styrker gjennom sine forskerutdanninger, fagmiljøer og samarbeidspartnere. Forskergrupper og sentre vil fremover fortsette arbeidet med å identifisere og utnytte sine unike fortrinn der det ligger store muligheter for anerkjent publisering og større nasjonale og internasjonale prosjekter. Institusjonen og ledelsen på fakultetene vil understøtte dette ved å bygge kapasitet, kompetanse og incentiver slik at de beste vil kunne lykkes. Dette innebærer også et tett samarbeid mellom fagmiljøene og administrativ forskerstøtte for å styrke kvaliteten i arbeidet med ekstern finansiering. I tillegg vil det fokuseres på å bruke internasjonale samarbeidspartnere og arenaer til å etablere de relasjoner som kreves for å kunne delta i den tøffe konkurransen om midler. Ved å rekruttere anerkjente forskere, næringslivsekspertene og de beste studentene, samt legge til rette for mobilitet og samarbeid med våre eksterne samarbeidspartnere, vil forskergrupper og sentre fremover styrke vår posisjon innen sine områder nasjonalt og internasjonalt.

USN har de siste årene prioritert fire satsinger over fire år til å styrke forskningskapasitet i fakultetenes prioriterte kompetanseområder. Det er i løpet av 2018 rekruttert i flere forsker og Phd-stillinger til satsingene for å styrke arbeidet med nasjonale og internasjonale søknader og nettverksbygging. I 2019 vil satsingene evalueres.

#### **5.4.3. Styrke internasjonalt forskningssamarbeid**

USN har over tid arbeidet med å øke bevisstheten og kompetansen om de muligheter som finnes gjennom internasjonalt forskningssamarbeid, herunder informasjonsspredning, kompetansebygging, posisjonering på internasjonale arenaer og skreddersøm i støtten som tilbys forskere. Dette har medført en kulturendring som nå har gitt seg utslag i flere nye EU-prosjekter, mye grunnet ledelsen og den enkelte forskers økte oppmerksomhet og vilje til å prioritere

internasjonalt forskningssamarbeid. For å sikre at USN er godt forberedt for det nye Horisont Europe fra 2021, vil det legges en strategi for hvordan våre fagmiljøer kan spille inn sine unike kompetanseområder i fremtidens utlysninger. Her vil både synliggjøring av fagmiljøer, innspill til strategi- og arbeidsprogram og deltagelse i sentrale premissgivende internasjonale plattformer og nettverk være viktig. Våre unike og mest anerkjente forskergrupper og sentre skal synliggjøres bedre i internasjonale kanaler for økt profilering av USN som attraktiv samarbeidspartner.

Fremover vil det prioriteres mer arbeid mot ERC programmet i Horisont 2020 siden USN har flere miljøer og kandidater som er aktuelle i et slikt løp. Dette vil samtidig være et ledd i å legge gode karrierestrategier for forskere som har internasjonale ambisjoner. USN vil også gjennom de nye EU-prosjektene utnytte sine partnerskap til å søke andre programmer og samarbeidsmuligheter. Det blir også fokus på å dra synergier ut av EU-nettverket USN har ansvar for med fylkeskommunene – ved å løfte prioriterte regionale initiativ inn i Horisont 2020 gjennom et tett samarbeid mellom USN sine fagmiljøer og aktører i regionen.

Et økt antall EU prosjekter har medført et stort behov for kompetanse og kapasitet til å gjennomføre prosjekter med høy kvalitet. Fra 2019 styrkes USN med prosjektlederkapasitet og erfaring slik at forskere får økt støtte i å levere og rapportere til EU kommisjonen og partnere. Med bakgrunn i at Forskningsrådets søknadsmaler og evalueringskriterier blir mer og mer lik Horisont 2020, vil verktøy, maler og retningslinjer som effektiviserer, letter og forbedrer forskernes ideutviklings- og søknadsarbeid og prosjektgjennomføring bli utviklet videre. Det er jobbet aktivt med å øke mobiliteten blant våre Phd-studenter som et ledd i USN sitt Charter & Code arbeid, forskerkarriere og styrking av internasjonale samarbeidsrelasjoner. Andelen Phd.-kandidater som har hatt utenlandsopphold med varighet over tre måneder er lav - kun 12 % av kandidatene som besvarte kandidatundersøkelsen i 2018 hadde vært på lengre utenlandsopphold. Manglende finansiering går igjen som en viktig årsak. USN igangsetter derfor en prøveordning med mobilitetsstipender som skal sikre finansieringen av opphold over tre måneder. Målet er å stimulere flere studenter til å ta et forskningsopphold hos strategiske viktige partnere for USN.

#### 5.4.4. Profesjonalisere administrativ forskningsstøtte

Universitetet vil gjennom det etablerte samarbeidet med fakultetsledelsen optimalisere og profesjonalisere ytterligere den administrative støtten som tilbys forskere som søker eksterne midler nasjonalt og internasjonalt, samt støtte forskere i håndtering av forskningsdata, forskningsetikk, forskerutdanning, kommersialisering. Prosessene i 2018 har for eksempel vist at det er stor vilje til samspill om å løfte og prioritere de beste til å ha kapasitet og bygge erfaring til å skrive vinnende søknader. Siden mange miljøer har høy kvalitet i sin forskning og dermed har vært nær bevilgning i Forskningsrådet eller EU, vil forskerstøtten fremover fokusere på å løfte de beste opp det siste trinnet til suksess. Det vil også i større grad sees på synergier med de regionale nettverk som er etablert for å stimulere til regionale partnerskap attraktive for potensielle samarbeidsaktører nasjonalt og internasjonalt.

Universitetet vil videreutvikle tjenesten «Forskerstøtte» på min.usn/ansatte, for å effektivisere og synliggjøre forskerstøtten i form av verktøy, maler og tips for gjennomføring av de ulike fasene i forskerprosessen.

I 2018 har USN etablert en god ramme for å forvalte forskningsetiske problemstillinger på en best mulig måte som følger nasjonale og internasjonale forventinger og regelverk. For økt bevissthet og synlighet er det igangsett i 2019 en seminarrekke der det løftes ulike områder som er sentrale for USN sine forskere å ha kunnskap om. I tillegg tilbys kurs og veiledning til institutter og forskergrupper ved behov.

#### 5.4.5. Styrke publisering - med vekt på open access

USN har vedtatt en offensiv Open Access-politikk og det arbeides med å implementere denne politikken i hele organisasjonen. Det innebærer både å informere organisasjonen, men også å aktivisere forskerne til å i større grad publisere og/eller lagre artikler og andre forskningsresultater i Open Access.

Alle ansatte ved USN skal egenarkivere sine forskningsresultater i USNs vitenarkiv ved å laste opp fulltekst ved registrering av forskningen i CRISTIN. For å nå denne målsettingen må det en mobilisering og bevissthetsøkning til, og det er viktig at dette også gjøres fra ledelsesnivå på

fakultet og institutt. USN dekker utgifter til OA-publisering og bidrar med midler til etablering og drift av OA-tidsskrifter.

Standarden i USN er at forskningsdata skal være tilgjengelige og åpne for videre bruk. Styrkingen av både Open Access-publiseringer og lagring av forskningsdata vil tilrettelegges av biblioteket, IT-avdelingen og forskningsseksjonen. Biblioteket har gjort om en stilling til Open Science-koordinator med start i 2019. Stillingen skal blant annet ha ansvar for forskningsrapportering samt implementering av krav og policyer på Open Science-området. Plan S og EUs nye rammeverk som gjelder fra 2020 setter krav til Open Access og Open Science. Dette har allerede har gitt større fokus på åpen publisering, og vil kunne bidra til økt måloppnåelse.

Universitetets bibliotek og forskningsavdelingen jobber sammen om en kursrekke for stipendiater der publisering og håndtering av forskningsdata vil være sentrale temaer, sammen med forskningsetikk og andre etterspurte emner. Det er også utarbeidet en kursrekke om forskningsdata som har vært avholdt på ulike campus i 2018 og kursene fortsetter i 2019. Som del av GDPR-implementeringen vil USN arbeide videre med å tilrettelegge for at forskere og studenter kan leve opp til de nye kravene, særlig ved at det er skrevet retningslinjer for håndtering og lagring av forskningsdata, og ved å bygge kompetanse internt på problemstillingene. Det skal inngås en ny avtale med NSD der personvernombudet blir kontaktpunkt. Personvernombudet vil jobbe tett med forskningsseksjon, bibliotek og IT for å sikre god koordinasjon og samspill mot lagringsløsninger for forskningsdata.

#### 5.4.6. Styrke forskningsformidlingen

USN fortsetter satsingen med å få flere saker på [forskning.no](https://forskning.no) og i 2019 skal det også avholdes skrivekurs for forskere i samarbeid med Aftenposten. Det legges opp til få, men større arrangementer som setter aktuelle temaer og jubileer på dagsordenen og samtidig viser frem forskere ved USN.

Fakultetene skal også identifisere og sette i gang tiltak for å styrke forskningsformidlingen på strategiske prioriterte områder. USN etablerer også et formidlingsteam og det blir utarbeidet ekspertlister ved USN. Ekspertlistene skal benyttes for å i større grad tilgjengelig gjøre forskere og

forskningstemaer eksternt. Biblioteket viderefører også foredragsrekken med etablerte forskere på campusbibliotek og folkebibliotek i 2019.

Forskningsdagene blir en viktig satsing for USN i 2019 med arrangementer på alle studiesteder, og ikke minst ute i samfunnet gjennom samarbeid med folkebibliotek og andre etablerte møtesteder i byene. Her vil våre beste forskergrupper og sentre presentere seg gjennom populærvitenskapelige presentasjoner. Det tilstrebes at Forskningsdagene gjennomføres i samarbeid med organisasjoner, bedrifter, myndigheter og andre relevante aktører i regionen. Det er også opprettet et eget arrangement i 2018 kalt «Lørdagsuniversitetet» som i første omgang testes ut i 2019. USN-forskere holder foredrag på lørdager på folkebibliotekene i Skien, Tønsberg og Ringerike – med ca. tre foredrag pr semester. Tiltaket startet i januar i Skien og kommer i Tønsberg og Ringerike ilt høsten 2019.

#### 5.4.7. Styrke samarbeidet med institusjoner i utlandet

USN skal tilstrebe økt internasjonal rekruttering av anerkjente forskere, fokus på mobilitet for egne forskere samt legge praktisk til rette for at utenlandske gjesteforskere kan ha opphold ved USN. Dette er et kontinuerlig arbeid i stadig utvikling. Det ble i 2018 etablert en tverrgående arbeidsgruppe med ansatte fra personal, økonomi, studie, forskning og infrastruktur som arbeider etter prinsippene fra Charter & Code om økt koordinering og profesjonalisering av administrativ støtte til både ut- og inngående forskermobilitet. Dette arbeidet forventes fullført i 2019. Som en naturlig konsekvens av dette vil planarbeidet følges opp med nødvendig gjennomgang av strukturer og samarbeid internt i administrasjonen, og kompetanseheving på de områder der det er nødvendig.

Det er også en målsetting at de institusjonene USN inngår institusjonelle samarbeid med kan dekke både utdanningssamarbeid og samarbeid knyttet til forskning. I 2018 har rutinene for avtaleinngåelse blitt implementert, og ytterligere behov for profesjonalisering av dette arbeidet vil bli fulgt opp i 2019.

Se også pkt. 3.1.4 *Annet Internasjonalt Samarbeid* og pkt 3.1.10 *Styrke den faglige forankringen av samarbeidet med institusjoner i utlandet*



## 5.5. Planer for Samfunnsforankring

USNs samfunnsforankring tar utgangspunkt i tre element, campusutvikling, målrettede satsinger innen undervisning og forskning samt gjennomføring av utviklingsavtalene med KD som springer direkte ut av USNs visjon og målarbeid.

### *USN Partnerskap*

Prosjektet USN Partnerskap planlegger satsing på tre områder i 2019.

### *USN Industriakademi*

Fra høsten 2019 planlegge USN å starte opp ytterligere to nye IM programmer; Maritime Ledelse og Optometri. Målet for høsten 2019 er å få økt bedriftsplasser mer enn 50%, fra 38 til 60 til opptak for USN Industriakademi. USN partnerskap vil samarbeide tettere med virkemidlerapparatene (NFR, IN og SIVA) og partene i arbeidslivet (NHO og LO) om industrimaster-programmene. USN vil være i aktuelle bedriftssamlinger som blir arrangert av dem.

Bedrifter har også gitt melding om at mange emner i IM-programmene vil også passe veldig godt i deres behov for etter- og videreutdanning. USN har ikke kunnet løfte et slikt EVU-tilbud på grunn av økonomisk bærekraft, jfr. problemstillingene som er belyst i arbeidet med kompetansereformen. Samarbeidspartnere: Herøya industripark, Kongsberg Teknologipark, NHO, fylkeskommunene og USN ønsker å få til et samarbeid med staten om en eventuell pilot.

### *FoUI-ekspert*

I 2019 vil USN nå målet om 12 FoUI-eksperter. Regionale samarbeidspartnere har i 2018 uttrykt ønsker å utvide denne ordningen. USN vil vurdere å utvide med ytterligere inntil 5 nye FOUI-eksperter/FoUI-prosjektutviklere. Disse vil bli finansiert gjennom SAKS-midler og tilskudd fra samarbeidspartner. Det vil bli initiert møteplasser for FoUI-eksperter slikt at de kan bidra til å genere tverrfaglige FoUI-prosjekter, og ikke minst å dele erfaringer mellom seg om hvordan de lykkes å bringe sin virksomhet sammen med USNs fagmiljøer.

## Næringsklynger

I 2019 vil USN prioritere å følge opp tiltakene som er initiert i 2018. Mange tiltak, blant annet koblingsbokser skal utvikles på flere campuser. Videre vil USN legge innsats i arbeid som genererer sterkere koblinger med arbeidsliv og nasjonale samarbeid og arbeidsdelinger. USN partnerskap vil støtte fagmiljø og samarbeidspartnere i arbeid med å oppnå status som katapult, SFI, infrastrukturer, i klynge-programmet og m.m.

## USN Profesjon

USN Profesjon vil videreføre sitt utviklingsarbeid i 2019. På et overordnet nivå vil det arbeides med hvordan tiltakene i USN Profesjon fullt ut skal implementeres og videreutvikles ved fakultetene, også etter prosjektets slutt. Hvordan fakultetene aktivt kan ta i bruk, omsette og videreutvikle koblings-boksen i sitt utviklingsarbeid fremover, vil være hovedfokus.

Avtaleinngåelse om samarbeid knyttet til universitetsvirksomheter vil være et prioritert arbeidsområder i kommende periode. Parallelt vil det arbeides med videreutvikling og profilering av ordningen med universitetsvirksomhet. Særlig vil det jobbes med hvordan ordningen skal utvikle seg til å bli et kvalitetsstempel for aktuelle virksomheter. Hospiteringsordningen og kombinasjonsstillingene vil følges opp med henblikk på å nå fastsatte mål og ordningene skal evalueres.

## USN Digital

Informasjonsinnhenting i store organisasjoner kan oppleves om kompleks og fragmentert. Tjenesteporteføljen og tilhørende systemportefølje er gjerne stor, uoversiktlig og under kontinuerlig utvikling. Tilsvarende gjelder også for USN. Gjentakende tilbakemeldinger fra studenter og ansatte tyder på et stadig økt behov for samordning av presentasjon av informasjon. Dette gjelder også for USNs ansatte. Systemporteføljen er kompleks i sektoren og det konstateres at informasjonen oppleves som fragmentert for både studenter og ansatte. Mye tid går med på å finne fram til riktig informasjon, riktig informasjonskanal og i det hele tatt orientere seg i informasjonslandskapet.

For å effektivisere dette arbeidet både for studenter og ansatte arbeides det med å planlegge og finansiere et digitaliseringsprosjekt under USN Digital som har til formål å gi: 1. Mer effektiv og personoppgaveorientert informasjonsformidling 2. Bedret kvalitet i informasjonsinnhenting fra bruker 3. Effektivisert saksbehandling.

Konseptene og tankerekken kan videreføres til andre institusjoner i sektoren. Det er USNs intensjon å samordne arbeidsprosesser og rutiner mest mulig med de nettverk USN er deltaker i. Dette for å kunne gi synergieffekter og likhet i arbeidsprosesser på tvers i UH-sektoren og samtidig dersom prosjektet gir de forventede resultat, være ett av USNs bidrag tilbake i sektoren i forhold til digitalisering og effektivisering.

Formålet med prosjektet er å lage et informasjonsnav som bidrar til bedret og mer helhetlig informasjonsformidling og informasjonsinnsamling. USN har i dag et intranett som presenterer redaksjonell informasjon individorientert, og som samler informasjon fra noen av de mest sentrale systemene. Dette intranettet kan bli langt kraftigere, brukervennlig og anvendbart om dette også leverer informasjon til og fra saksbehandlingssystemene. Målsetting er at informasjon skal kunne saksbehandles direkte i saksbehandlingssystemene. Flere av stegene i dagens saksbehandling blir derfor eliminert og kan helt eller delvis automatiseres.

Oppsummert er formålet med prosjektet følgende:

1. Samle og tilgjengelig gjøre informasjon fra ulike saksbehandlingssystemer slik at studenter og ansatte til enhver tid får korrekt og brukertilpasset informasjon presentert samlet
2. Sikker og forenklet digital kommunikasjon med studenter, eksterne aktører og samarbeidspartnere
3. Effektivisere administrasjon, kommunikasjon og rutiner
4. Understøtte USNs digitale samhandling og virksomhetsprosesser på tvers av åtte campus

## 5.6. Planer for Organisasjon og campusutvikling

**Ledelse og arbeidsmiljø** – Trivsel og arbeidsglede er nødvendig i en organisasjon med høye ambisjoner og stor utviklingstakt. Som et ledd i arbeidet med utvikling av arbeidsmiljøet ved institusjonen gjennomfører USN i januar og februar 2019 en bredt anlagt arbeidsmiljøundersøkelse.

Denne vil danne grunnlag for arbeid med målrettede tiltak blant annet gjennom lederopplæring og medarbeiderskap.

I løpet av 2019 utløper funksjonstiden til styret og rektor. Likeledes løper åremålsperioden til flere av dekanene ut noe etter rektors åremålsperiode. USN ser ingen problemstillinger i forhold til et slikt ordinært utløp av lederes funksjonstid som må håndteres særskilt.

**Samfunnssikkerhet og beredskap** - USN følger opp sitt sikkerhets- og beredskapsarbeid gjennom de planer som er vedtatt av universitetets styre etter råd fra Beredskaps- og sikkerhetsutvalget og ledermøtets behandling av planverket jf. avsnitt 4.1 og 4.3.

**Plan for campusutvikling** - Arbeidet med campusutvikling må sees i nær sammenheng med utviklingen av universitetets studieportefølje. Her foreligger gjensidig avhengighet og at vedtak i studieporteføljearbeidet vil få betydning for prioriteringer av utviklingsarbeider og disponeringen av økonomiske midler i årene som kommer.

Overgang til 5-årige lærerutdanninger vil øke antall klasser og studenter, men først fra høsten 2021. USN opplever stigende bevissthet om behov for oppgradering og tilrettelegging av studiestedenes fysiske rammer i form av fasiliteter, arbeidsplasser og formelle og uformelle møteplasser for studenter, stipendiater og ansatte. Sektorens og vår egen digitale strategi understreker behovet for å prioritere digitale og fleksible læringsformer. Dette stiller nye krav til bygningsmessige rammer. Økende bruk av og tilrettelegging for e-læring innebærer endringer først og fremst på utstyrsfronten, men utvikling i undervisningsformer og økende grad av undervisning for studenter som ikke er på campus, endrer behovet for undervisningsrom. Trenden går fra tradisjonelle forelesninger til at studentene setter seg inn i fagstoffet selv og får veiledning i etterkant. På den annen side er det ikke noe som tyder på at studiestedet/campusen mister sin betydning som den fysiske møteplass og arena for dialog og kunnskapsutvikling. Det vises i den sammenheng til arbeidet med den digitale infrastrukturen – som på mange måter representerer et virtuelt og integrerende niende campus ved USN jamfør neste avsnitt. Samarbeidet med studentsamskipnaden er sentral i å utvikle attraktive campus. Deres investeringer i nye studentboliger på eller nær campus bidrar til økt aktivitet i bygningsmassen og større grad av tilstedeværelse.

## 5.7. Budsjett 2019 og hovedprioriteringer i langtidsbudsjettet

USN har for 2019 budsjettet med 2 115 mill kroner i driftsinntekter. Inntekter fra bevilgning utgjør 1 870 mill kroner, inkludert tilleggsbevilgninger (88 %). Det er budsjettet med 145 mill kroner i tilskudd og overføringer, og salgs- og leieinntekter på 100 mill kroner. Samlet inntekt fra BOA inntekten utgjør av dette 179 mill kroner.

Lønnsbudsjettet for 2019 er 1 400 mill kroner som gir en lønnsandel på 65 % som er tilnærmet som tidligere perioder. Budsjettet for andre driftskostnader er 630 mill kroner inkludert husleie som har økt fra tidligere perioder i tråd med plan for campusutvikling. I vises budsjetterte kostnader til investeringer og strategiske tiltak.

**Tabell 15.** Sammendrag av budsjett 2019 (vedtatt av styret 13. desember 2018) og strategiske tiltak fra Langtidsbudsjettet 2017-2021 (vedtatt av styret 14. desember 2017).

Alle tall i millioner kroner			
Tekst	2019	2020	2021
<b>Driftsinntekter</b>			
Inntekt fra bevilgninger	1870	1930	1988
Inntekt fra tilskudd og overføringer	145	160	165
Salgs- og leieinntekter	100	120	124
Sum driftsinntekter	2115	2210	2276
<b>Driftskostnader</b>			
Lønn og sosiale kostnader	1400	1430	1470
Andre driftskostnader	300	310	320
Husleie	330	336	340
Innvesteringer	70	70	70
Strategiske tiltak	66	66	66
Sum driftskostnader	2166	2212	2266
Resultat/avregning bevilgningsfinansiert aktiviteter	-51	-2	10
<b>Strategiske midler (Langtidsbudsjettet 2017-2021)</b>			
Kompetanseutvikling	23	16	16
Infrastruktur og digitalisering	26	17	17
Organisasjonsutvikling (studieportefølje, FoUI, BOA satsning)	27	33	33
Andre tiltak			
<b>Sum:</b>	66	66	66

Budsjettet for 2019 er fordelt i tråd med vedtatte hovedprinsipper og budsjettfordelingsmodell for USN. I langtidsbudsjettet fram til 2021 er det vedtatt strategiske tiltak for 66 mill kroner pr år, hvorav endringer i tiltak kan prioriteres fra 2020 (halvveis inn i langtidsperioden 2017-2021).

USN har et høyt ambisjonsnivå innenfor primæroppgavene mht utdanningskvalitet, økt forskningsinnsats, og for å gjennomføre igangsatte strategiske satsninger. Langtidsbudsjettet, med utgangspunkt i nåværende inntekts- og kostnadsstruktur, er utarbeidet på grunnlag av føringer og forutsetninger fra omgivelsene, styret og Kunnskapsdepartementet. Oppfølgingen av Utviklingsavtalen innenfor delområdene Partnerskap, Profesjon og Digitalisering inngår i dette fordelt på flere poster i årsbudsjettene.

Langtidsbudsjettet gir føringer for bruk av budsjettmidler til prioriterte formål og driftsbudsjetter for underliggende enheter for å understøtte strategiplan og bidra til å nå fastsatte mål, og inngår således i USNs helhetlige virksomhetsstyring.

Budsjettet inneholder risiko og usikkerhet som omtales i de årlige budsjettsakene til styret, og som følges opp i tertialvise statusrapporter i forbindelse med regnskapsavleggelsene. Økonomisk risiko i årets budsjett er i hovedsak knyttet til redusert basisfinansiering som følge av flere år med ABE reduksjoner, samtidig med økt aktivitetsnivå innenfor både bevilgnings-, bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet. Videre fremtidige reduksjoner i basisfinansieringen som følge av ABE kan kreve vesentlige prioriteringer som berører både administrativ og faglig virksomhet.

Økte inntekter fra bevilgning (resultater fra utdannings- og forskningsproduksjonen) og eksterne inntekter (BOA) vil være avgjørende bidrag til universitetets muligheter for videre utvikling og måloppnåelse. Gevinstrealisering ved effektiviserings- og digitaliseringsarbeidet er vesentlige bidrag til et nødvendig økonomisk handlingsrom.

## **6. Årsregnskapet**

Årsregnskapet med ledelseskomentarar og prinsippnote er vedlagt årsrapporten som vedlegg 2.

USN - risikostyring 2019							
Risiko ID	Risikoelement	Årsaker	Sannsyn- lighet	Virkninger	Konse- kvens	Risiko- produkt	Risikoreduserende tiltak
Mål 1	USNs utdanningsprogrammer skal ha en tydelig internasjonal profil						
	Tilstrekkelig forankrede mål i arbeid med utdanningskvalitet	Mange oppgaver som skal gjennomføres samtidig. Dette målområdet får ikke nok fokus.	2	Manglende realisering av profilen.	2	4	Organiseringen av kvalitetsarbeidet med styrets årlige godkjenning av porteføljen tilsier at dette blir fulgt opp.
Mål 2	USN skal ha en avtaleportefølje som bidrar til et aktivt internasjonalt samarbeid						
	Tilgang til internasjonale nettverk	Vi er ett nytt universitet. Utvikling av internasjonalt nettverk pågår.	2	Tap av rennomé og tap av eksternt/internasjonal forskningsfinansiering	3	6	Det må arbeides aktivt med nettverksbygging
	Tydelige prioriteringer i arbeidsplanleggingen	Autonomikultur og manglende forståelse for behov av ledelse	3	Tap av rennomé og tap av eksternt/internasjonal forskningsfinansiering	3	9	Formidle virksomhetens utfordringer og mål til ansatte og tillitsvalgte, gjennom ny komm strategi. Lederutvikling og lederopplæring med fokus på personalledelse, arbeidsplanlegging mv.
Mål 3	USN skal ha et tilbud om mobilitet til alle sine studenter						
	Målet må være forankret/ implementert.	Krevende fase med stort utviklingsbehov på mange områder samtidig	2	Manglende realisering av profilen. Lav ut/innveksling.	4	8	Videreutvikling og bruk av helhetlig virksomhetsstyring. Følges opp i styringsdialogen.
Mål 4	Internasjonalt arbeid skal styrke USNs rolle som regional kunnskapsaktør						
	Tilstrekkelig volum, omfang og kvalitet i det faglige internasjonaliseringsarbeidet.	Målet blir ikke tilstrekkelig prioritert i arbeidsplanleggingen.	3	Manglende realisering av målet	2	6	Videreutvikling og bruk av helhetlig virksomhetsstyring. Handlingsplaner følges opp i styringsdialog.
Mål 5	USNs EU-satsing skal være forankret på alle ledelsesnivå						
	Målkonflikter. Oppfattes som vanskelig og arbeidskrevende	Blir ikke tilstrekkelig prioritert	2	Svekket evne til å sikre eksternt finansiering av FOU.	3	6	Videreutvikling og bruk av helhetlig virksomhetsstyring. Handlingsplaner følges opp i styringsdialog.
Mål 6	USN skal tilby profesjonell forskerstøtte på alle nivåer						
	ABE-reformen fordrer kutt i administrasjon - ressursmangel.	Utfordrende å allokere ressurser mellom ulike deler av administrasjonen	2	Lav BOA, lav publisering.	4	8	Administrativ effektivisering skal ivaretas i ny digitaliseringsstrategi via USN-digital
Mål 7	USN skal delta i relevante europeiske forskningsnettverk						
	Nettverksbygging krever målrettet arbeid over lang tid.	Prioriteringsutfordringer i arbeidsplanleggingen	3	Dårligere gjennomslag blant annet i EU satsingen.	3	9	Styrket blant annet via økt fokus på førstekompetanse
Mål 8	USN skal ha kompetanse og rammebetingelser til å lykkes i EU-programmene						
	Ikke tilstrekkelig tid til, kompetanse på, eller adm støtte til søknadsskriving.	Nyetablert virksomhet. Omfattende utviklingsprosesser gjenstår.	3	Lav BOA, lav publisering.	3	9	Kompetanseutvikling i FOU-adm.
Mål 9	Videreutvikle studieporteføljen strategisk og bærekraftig i takt med samfunnets behov for kunnskap og kompetanse						
	Nedleggelse av studietilbud/eller omlegging og nye satsingsområder kan skape motstand internt og eksternt.	Følger dels av modellen, dels av praktisering av modellen/auto-nomitradisjonen i sektoren.	3	Svekket evne til å fylle samfunnsmandatet.	3	9	Tillitsvakte inviteres til strategiseminar i mai. Universitetets strategiske posisjon må kommuniseres ut til ansatte. Ny kommunikasjonsstrategi Studieporteføljeutviklingsprosjektet. Rutine for medvirkning
Mål 10	USNs utdanninger skal ha høy internasjonal kvalitet og inkluderende læringsmiljø						
	Det fokuseres ikke tilstrekkelig på internasjonalt perspektiv og inkluderende læringsmiljø fra faglærere	Nyetablert virksomhet. Målet ikke tilstrekkelig internalisert i organisasjonen.	3	Svekket kvalitet og læringsmiljø.	3	9	Dette er en oppgave for instituttleder, programkoordinator å sikre at det fokuseres også på dette målet.
Mål 11	USNs kandidater har faglig dybde, tverrfaglig forståelse og internasjonalt perspektiv						
	Mål om faglig dybde og tverrfaglig internasjonal forståelse glipper enten i emneplan eller i undervisningen	Nyetablert virksomhet. Målet ikke tilstrekkelig internalisert i organisasjonen.	3	Svekket kvalitet i de ferdige USN-kandidatene.	2	6	Dette er en oppgave for instituttleder, programkoordinator å sikre at det fokuseres også på dette målet.
Mål 12	USNs utdanninger skal styrke bruken av IKT for å øke tilgang til læring, utvikle fleksible læringsformer og øke studentenes læringsutbytte						





	Tilstrekkelig kompetanse	Ledere/ansatte har i all hovedsak erfaring fra små virksomheter der campus er en organisatorisk enhet.	3	Svekket måloppnåelse	3	9	Leder og kompetanseutvikling
	Gode systemer	De store fusjonsprosessene skaper behov for en lang utviklingsfase der bla gjennomgående systemer må på plass. Vi er ikke ferdig med disse.	3	Svekket måloppnåelse	3	9	Ivaretas i flere allerede etablerte prosjekt.
	Flercampus er krevende å administrere.	Ansatte er vant til å ha ledere og administrativ støtte på samme studiested. USN-modellen går på tvers av disse tradisjonene/forventningene.	4	Svekket måloppnåelse	3	12	Videreutvikling av administrative fellestjenester er tematisert i rektornotat og følges opp av po-direktør
	ABE-reformen fordrer kutt i administrasjon	Kritiske administrative funksjoner har ikke tilstrekkelig ressurser	2	Svekket måloppnåelse	4	8	I opplegg for virksomhetsstyringen vil det bli lagt fokus på å sikre kritisk kompetane og tilstrekkelig ressursallokering.

## Vedlegg 2. Årsregnskap 2018

### Innhold

Ledelseskommentarer	2-4
Styrets godkjenning av årsregnskap 2018	4
Eksternregnskapet	5-30
Prinsippnote SRS	5-8
Resultatregnskap	9
Balanse - eiendeler	10
Balanse – statens kapital og gjeld	11
Kontantstrømoppstilling	12-13
Prinsipp for bevilgningsoppstilling	14
Oppstilling av bevilgningsrapportering	15
Note 1 – Spesifikasjon av inntekter	16-17
Note 2 – Lønn og sosiale kostnader	18
Note 3 – Andre driftskostnader	18
Note 4 – Immaterielle eiendeler	19
Note 5 – Varige driftsmidler	29
Note 6 – Finansinntekter og -kostnader	20
Note 8 – Innskutt og opptjent virksomhetskapskapital	21
Note 9 – Innkrevingsvirksomhet (Ikke aktuell for USN)	-
Note 10 – Tilskuddsforvaltning (Ikke aktuell for USN)	-
Note 11 – Investeringer i aksjer og selskapsandeler	22
Note 12 – Beholdning av varer og driftsmateriell	23
Note 13 – Kundefordringer	23
Note 14 – Andre kortsiktige fordringer	23
Note 15 – Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet	24-26
Note 16 – Opptjente, ikke fakturerte inntekter/ Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	27
Note 17 – Bankinnskudd, kontanter o.l.	27
Note 18 – Annen kortsiktig gjeld	27
Note 19 – Segmentregnskap for nasjonal fellesoppgave organisert etter UHL § 1.4.4 (Ikke aktuell for USN)	-
Note 20 – Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere (Ikke aktuell for USN)	-
Note 30 – EU-finansierte prosjekter	28
Note 31 – Resultat - Budsjettoppfølgingsrapport	29
Note 32 – Datagrunnlag for indikatorer i finansieringssystemet	30

## Ledelseskommentar til årsregnskapet 2018 for Universitetet i Sørøst-Norge

Høgskolen i Sørøst-Norge ble etablert som Universitetet i Sørøst-Norge (USN) etter vedtak av Kongen i statsråd 4. mai 2018.

Ledelseskommentarene til regnskapet er avgrenset til forhold som er av vesentlig betydning for å vurdere regnskapet og universitetets økonomiske stilling. Avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap er kommentert i etterfølgende punkter. Det er ikke utarbeidet balansebudsjett.

### *Visjon og formål*

USN formål er å tilby høyere utdanning, utføre forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, på høyt internasjonalt nivå. Formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for prinsippet om faglig frihet og anvendelse av vitenskapelige og kunstneriske metoder og resultater, både i undervisningen av studenter, i egen virksomhet for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv.

### *Visjon*

*- Regionalt forankret og internasjonalt konkurransedyktig*

Vi skal utvikle Universitetet i Sørøst-Norge til et internasjonalt orientert, regionalt forankret og entreprenørielt universitet med høy internasjonal kvalitet, sterke arbeidsfellesskap og samfunns- og næringsliv som nær samarbeidspartner.

Ved Universitetet i Sørøst-Norge møter studentene innovative undervisningsformer og utfordrende studier tett koblet til samfunnets krav og behov. De lærer å mestre et samfunn og arbeidsliv i endring.

Gjennom profesjonsorientert og arbeidslivsrettet forskning og utdanning bidrar universitetet med kunnskap og kompetanse til å løse verdens klima-, energi- og fattigdomsutfordringer, sikre velferdsstatens bærekraft og styrke mellommenneskelige relasjoner i en globalisert verden.

### *Bekreftelse*

USN er en virksomhet med særskilte fullmakter (nettobudsjettet). Regnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS) og etter føringer gitt av Kunnskapsdepartementet. Regnskapet gir etter ledelsens mening et riktig bilde av den økonomiske virksomheten.

### *Vurdering av periodens drift*

Årsregnskapet viser et økende aktivitetsnivå innenfor både bevilgnings-, bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteter sammenlignet med fjoråret. Dette er en positiv og gledelig utvikling da USN samtidig med ordinær virksomhet fortsatt arbeider med implementering og utvikling som følge av fusjonsprosessen. Det pågår flere krevende strategiske arbeider innen kompetanseutvikling, studieporteføljeutvikling, campusutvikling og satsninger innen bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteter i tråd med strategiplan og langtidsbudsjett.

USN har i perioden benyttet mye tid og ressurser for å bidra til en styrket regional forankring, samarbeid med offentlig og privat næringsliv. Dette innenfor Utviklingsavtalens delområder USN Profesjon, USN Partnerskap og USN Digital, samarbeidprosjekter og ved opprettelser av RSA'er.

Forskningsaktivitetene er økende, med økt finansiering fra Forskningsrådet og andre bidragsytere. USN har i tillegg til å være partner i EU rammeprogram prosjekter, også tatt på seg koordinatorroller.

### *Resultatregnskapet og budsjett*

#### *Resultat*

Driftsresultatet for perioden er +18 mill kroner, hvorav 1,9 mill kroner er fra avsluttede oppdragsprosjekter.

#### *Inntekter*

Regnskapet viser at virksomheten i 2018 har forløpt tilnærmet som budsjettet med kun mindre avvik. Dette er positivt da budsjettet inneholdt en vesentlig økning i aktivitetsnivået, herunder i eksternfinansierte aktiviteter. Nedenfor kommenteres endringene fra perioden 2017 til 2018.

Driftsinntektene har økt med 5 % til 2 069 mill kroner, med en vesentlig økning i inntekter fra tilskudd, overføringer og bidragsfinansierte aktiviteter fra 126 til 162 mill kroner. Regnskapet viser en økning i inntektene fra Norges Forskningsråd på 3 mill kroner (7 %), men en nedgang i inntektene fra EUs rammeprogram for forskning. Inntekter fra salg og oppdrag på 90 mill kroner er tilnærmet på samme nivå som fra tidligere.

Driftskostnadene økte med 6,2 % til 2 051 mill kroner, hvorav lønnskostnadene økte mest fra 1 281 til 1 381 mill kroner (7,7%). Økningen i lønnsnivå skyldes i større grad høyere lønnsnivå (4,1 % årsverkskostnad) enn vekst i årsverk (3,5 %). Økningen i årsverkskostnadene som angitt i tidligere rapporteringer er ventet, som følge av pågående kompetanseutviklingstiltak. Økningen i antall årsverk har vært i faglige stillinger (+ 5 %), antall årsverk i administrasjonen har vært på samme nivå i 2018 (0 %). Lønnskostnadenes andel av driftskostnadene har økt med 1 % siden 2017 til 67,4 %.

Reisekostnadene har ikke endret seg vesentlig i perioden og utgjør totalt 48 mill kroner, hvilket er 7,5 % av andre driftskostnader.

### *Avsetningene i bevilgningsfinansiert virksomhet*

Avsetningene innen bevilgningsfinansiert virksomhet har økt fra 202 til 220 mill kroner siden årsskiftet. Økningen skyldes utsatt virksomhet i pågående strategiske aktiviteter innen kompetanseutvikling, studieporteføljeutvikling og campusutvikling som har en planperiode fram mot 2021 iht strategiplan og langtidsbudsjett. For øvrig har det vært en marginal nedgang i utsatt virksomhet innen ordinær drift som følge av økende aktivitetsnivå. Avsetningen på 72 mill kroner til strategiske formål har vært uforandret i perioden.

### *Investeringer*

Det er i perioden gjennomført investeringer for 59 mill kroner mot 56 mill kroner for samme periode i fjor.

### *Revisor*

Riksrevisjonen er universitetets eksterne revisor.

Pricewaterhouse Coopers (PwC) er engasjert som universitetets internrevisjon.

### *Godkjenning*

Årsregnskapet 2018 ble godkjent av styret 8. mars. Iht «Hovedinstruks fra Kunnskapsdepartementet om økonomiforvaltningen ved statlige universiteter og høyskoler», pkt 5.4 skal årsregnskapet signeres av styrets medlemmer.

Rune Nilsen  
Styreleder

Sverre Gotaas  
Styremedlem

Tine Rørvik  
Styremedlem

Kristin Saga  
Styremedlem

Mona Sæbø  
Styremedlem

Anders Davidsen  
Styremedlem

Thomas Moser  
Styremedlem

Marit Engeset  
Styremedlem

Øyvind Reidar Bakke  
Styremedlem

Brynhild Hardang Hanto  
Styremedlem

Vegard Nilsen  
Styremedlem

## Prinsippnote - SRS

### *Generelle regnskapsprinsipper*

Regnskapet er utarbeidet og avlagt i samsvar med de Statlige Regnskapsstandardene (SRS) og etter de nærmere retningslinjene som er fastsatt for forvaltningsorganer med fullmakt til bruttoføring utenfor statsregnskapet i Bestemmelser om økonomistyringen i staten av 12. desember 2003 med endringer, senest 5. november 2015. Regnskapet er avlagt i henhold til punkt 3.4 i Bestemmelser om økonomistyringen i staten og retningslinjene i punkt 6 i Finansdepartementets rundskriv R-115 med Kunnskapsdepartementets tilpasninger for universitets- og høyskolesektoren. Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

### *Anvendte regnskapsprinsipper*

#### *Inntekter*

Tildelinger uten motytelse eller med utsatt motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 10 og sammenstilt med de tilsvarende kostnadene (motsatt sammenstilling). Ordinære driftsbevilgninger fra Kunnskapsdepartementet er med mindre annet ikke er særskilt angitt, å anse som opptjent på balansedagen. Dette innebærer at slike bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet er presentert i regnskapet i den perioden midlene er bevilget. Bevilgninger til ordinær drift som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og ført opp i avsnitt C II Avregninger i del C Statens kapital i balanseoppstillingen. Bevilgninger som gjelder særskilte tiltak og som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og presentert i avsnitt C IV i balanseoppstillingen. Dette gjelder også bevilgningsfinansiert aktivitet hvor det er dokumentert at midlene av bevilgende myndighet er forutsatt benyttet i senere terminer. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen er klassifisert som forskudd og presentert som ikke inntektsførte bidrag i avsnitt D III Kortsiktig gjeld i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for gaver og gaveforsterkninger.

Inntekter som forutsetter en motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 9 og er resultatført i den perioden rettigheten til inntekten er opptjent. Slike inntekter måles til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekter fra salg av tjenester anses som opptjent på det tidspunktet krav om vederlag oppstår.

#### *Kostnader*

Kostnader ved virksomhet som er finansiert av bevilgninger eller midler som skal behandles tilsvarende, er resultatført i den perioden kostnaden er pådratt eller når det er identifisert en forpliktelse.

Kostnader som vedrører transaksjonsbaserte inntekter er sammenstilt med de tilsvarende inntekter og kostnadsført i samme periode. Prosjekter innen oppdragsvirksomhet er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Fullføringsgraden er målt som forholdet mellom påløpte kostnader og totalt estimerte kontraktskostnader.

#### *Tap*

Det er ikke foretatt en generell vurdering knyttet til latente tap i aktive oppdragsprosjekter. Eventuelle tap konstateres først ved avslutning av prosjektet og er som hovedregel kostnadsført når en eventuell underdekning i prosjektet er endelig konstatert. For aktive prosjekter hvor det er konstatert sannsynlig tap, er det avsatt for latente tap.

#### *Omløpsmidler og kortsiktig gjeld*

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Fordringer er klassifisert som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år etter utbetalingstidspunktet.

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

#### *Aksjer og andre finansielle eiendeler*

Aksjer og andre finansielle eiendeler er balanseført til historisk anskaffelseskost på transaksjonstidspunktet. Aksjer og andeler som er anskaffet med dekning i bevilgning over 90-post og aksjer anskaffet før 1. januar 2003 og som ble overført fra gruppe 1 til gruppe 2 fra 1. januar 2009, har motpost i *Innskutt virksomhetskapital*. Aksjer og andeler som er finansiert av overskudd av eksternt finansiert oppdragsaktivitet, har motpost i *Opptjent virksomhetskapital*. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige investeringer. Mottatt utbytte og andre utdelinger er inntektsført som annen finansinntekt. Når verdifallet ikke er forventet å være forbigående, er det foretatt nedskrivning til virkelig verdi.

#### *Varige driftsmidler*

Varige driftsmidler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Varig driftsmidler balanseføres med motpost *Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

Ved realisasjon/avgang av driftsmidler resultatføres regnskapsmessig gevinst/tap. Gevinst/tap beregnes som forskjellen mellom salgsvederlaget og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterende bokført verdi av *forpliktelse* knyttet til anleggsmiddelet på realisasjonstidspunktet er vist som *Utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler* i note 1.

For eiendeler som inngår i åpningsbalansen er bruksverdi basert på gjenanskaffelsesverdi lagt til grunn for verdifastsettelsen, mens virkelig verdi benyttes når det gjelder finansielle eiendeler. Ved fastsettelse av gjenanskaffelsesverdi er det tatt hensyn til slit og elde, teknisk funksjonell standard og andre forhold av betydning for verdifastsettelsen. For tomter, bygninger, infrastruktur er gjenanskaffelsesverdien dels basert på estimer utarbeidet og dokumentert av virksomheten selv, og dels på kvalitetssikring fra og verdivurderinger utarbeidet av uavhengige tekniske miljøer. Verdi knyttet til nasjonaleiendom og kulturminner, samt kunst og bøker er i utgangspunktet ikke inkludert i åpningsbalansen. Slike eiendeler er inkludert i den grad det foreligger en reell bruksverdi for virksomheten. Finansieringen av varige driftsmidler, som er inkludert i åpningsbalansen for første gang, er klassifisert som en langsiktig forpliktelse. Denne forpliktelsen løses opp i takt med avskrivningen på de anleggsmidler som finansieringen dekker.

For omløpsmidler, kortsiktig gjeld samt eventuelle øvrige forpliktelser som inkluderes i åpningsbalansen, er virkelig verdi benyttet som grunnlag for verdifastsettelsen.



#### *Immaterielle eiendeler*

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Immaterielle eiendeler er balanseført med motpost *Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

#### *Varebeholdninger*

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det er foretatt nedskriving for påregnelig ukurans.

#### *Fordringer*

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg er det for kundefordringer gjort en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

#### *Internhandel*

Alle vesentlige interne transaksjoner og mellomværender innen virksomheten er eliminert i regnskapet.

#### *Pensjoner*

De ansatte er tilknyttet Statens Pensjonskasse (SPK). Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming, og det er ikke foretatt beregning eller avsetning for eventuell over- eller underdekning i pensjonsordningen. Årets pensjonskostnad tilsvarer årlig premie til SPK.

#### *Valuta*

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsårets slutt.

#### *Virksomhetskapsital*

Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapsital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskapsital ved enhetene.

#### *Kontantstrøm*

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den *direkte* metode tilpasset statlige virksomheter.

#### *Kontoplan*

Standard kontoplan og Kunnskapsdepartementets anbefalte føringskontoplan for virksomheter i universitets- og høyskolesektoren er lagt til grunn.

#### *Selvassurandørprinsipp*

Staten er selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

#### *Statens konsernkontoordning*

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle bankinnskudd/utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank. Bankkonti utenfor konsernkontoordningen er presentert på linjen Andre bankinnskudd i avsnitt IV i balanseoppstillingen.

## Resultatregnskap

	Note	31.12.2018	31.12.2017
<b>Driftsinntekter</b>			
Inntekt fra bevilgninger	1	1 816 615	1 748 067
Inntekt fra gebyrer	1	0	0
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	161 955	126 103
Salgs- og leieinntekter	1	83 334	84 164
Andre driftsinntekter	1	6 915	8 948
<i>Sum driftsinntekter</i>		<b>2 068 819</b>	<b>1 967 281</b>
<b>Driftskostnader</b>			
Varekostnader		0	0
Lønnskostnader	2	1 381 373	1 282 185
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle	4,5	50 444	50 034
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle	4,5	0	0
Andre driftskostnader	3	618 981	598 907
<i>Sum driftskostnader</i>		<b>2 050 798</b>	<b>1 931 126</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>18 021</b>	<b>36 155</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Finansinntekter	6	103	107
Finanskostnader	6	112	559
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		<b>(9)</b>	<b>-452</b>
<b>Resultat av periodens aktiviteter</b>		<b>18 012</b>	<b>35 703</b>
<b>Avregninger og disponeringer</b>			
Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte)	7		
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15 I	(16 035)	-34 100
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	8	(1 977)	-1 603
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		<b>(18 012)</b>	<b>-35 703</b>
<b>Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>			
Avgifter og gebyrer direkte til statskassen	9		
Avregning med statskassen innkrevningsvirksomhet	9		
<i>Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>			
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning	10		
Utbetalinger av tilskudd til andre	10		
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		<b>0</b>	<b>0</b>

## Balanse

	Note	31.12.2018	31.12.2017
<b>EIENDELER</b>			
<b>A. Anleggsmidler</b>			
<b>I Immaterielle eiendeler</b>			
Forskning og utvikling	4	0	0
Programvare og lignende rettigheter	4	1 548	2 309
Immaterielle eiendeler under utførelse	4	0	0
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		<b>1 548</b>	2 309
<b>II Varige driftsmidler</b>			
Bygninger, tomter og annen fast eiendom	5	29 685	26 037
Maskiner og transportmidler	5	87 473	84 950
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	102 169	98 728
Anlegg under utførelse	5	0	0
Infrastruktureiendeler	5	0	0
<i>Sum varige driftsmidler</i>		<b>219 326</b>	209 714
<b>III Finansielle anleggsmidler</b>			
Investeringer i aksjer og andeler	11	1 860	1 875
Obligasjoner		0	0
Andre fordringer		0	0
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		<b>1 860</b>	1 875
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>222 734</b>	213 898
<b>B. Omløpsmidler</b>			
<b>I Beholdninger av varer og driftsmateriell</b>			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	0	0
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		<b>0</b>	0
<b>II Fordringer</b>			
Kundefordringer	13	34 044	37 505
Andre fordringer	14	15 600	27 140
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	1 202	574
<i>Sum fordringer</i>		<b>50 846</b>	65 219
<b>III Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	609 862	551 133
Andre bankinnskudd	17	4 477	3 359
Kontanter og lignende	17	9	7
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		<b>614 348</b>	554 499
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>665 194</b>	619 718
<b>Sum eiendeler</b>		<b>887 928</b>	833 616

**Balanse**

	Note	31.12.2018	31.12.2017
<b>STATENS KAPITAL OG GJELD</b>			
<b>C. Statens kapital</b>			
<b>I Virksomhetskapi tal</b>			
Innskutt virksomhetskapi tal	8		0
Opptjent virksomhetskapi tal	8	23 531	23 578
<b>Sum virksomhetskapi tal</b>		<b>23 531</b>	23 578
<b>II Avregninger</b>			
Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte)			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15 I	220 285	202 227
<b>Sum avregninger</b>		<b>220 285</b>	202 227
<b>III Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige</b>			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4, 5	220 875	212 024
<b>Sum statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler</b>		<b>220 875</b>	212 024
<b>IV Statens finansiering av særskilte tiltak</b>			
Statens finansiering av særskilte tiltak med utsatt inntektsføring	15 III	0	0
<b>Sum statens finansiering av særskilte tiltak</b>		<b>0</b>	0
<b>Sum statens kapital</b>		<b>464 691</b>	437 828
<b>D. Gjeld</b>			
<b>I Avsetning for langsiktige forpliktelser</b>			
Avsetninger langsiktige forpliktelser		0	0
<b>Sum avsetning for langsiktige forpliktelser</b>		<b>0</b>	0
<b>II Annen langsiktig gjeld</b>			
Øvrig langsiktig gjeld		0	0
<b>Sum annen langsiktig gjeld</b>		<b>0</b>	0
<b>III Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		66 677	79 314
Skyldig skattetrekk		50 405	45 214
Skyldige offentlige avgifter		51 019	46 440
Avsatte feriepenger		115 008	106 995
Ikke inntektsførte tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15 II	53 641	39 816
Mottatt forskuddsbetaling	16	5 390	7 028
Annen kortsiktig gjeld	18, 20	81 098	70 982
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>423 237</b>	395 788
<b>Sum gjeld</b>		<b>423 237</b>	<b>395 788</b>
<b>Sum statens kapital og gjeld</b>		<b>887 928</b>	833 616

**Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)**

<i>Beløp i 1000 kroner</i>	<b>Note</b>	<b>31.12.2018</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>Budsjett 2019</b>
<b>Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter</b>				
<b>Innbetalinger</b>				
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartementet (nettobudsjetterte)		1 855 217	1 785 685	1 862 137
innbetalinger av bevilgninger fra andre departementer (nettobudsjetterte)		0	0	0
innbetalinger av skatter, avgifter og gebyrer til statskassen		0	0	0
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		86 328	98 426	73 698
innbetalinger av avgifter, gebyrer og lisenser		0	0	0
innbetalinger av tilskudd og overføringer		136 133	115 789	116 767
innbetaling av refusjoner		0	0	0
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler		0	0	0
andre innbetalinger		54 128	37 068	33 465
<b>Sum innbetalinger</b>		<b>2 131 806</b>	<b>2 036 968</b>	<b>2 086 067</b>
<b>Utbetalinger</b>				
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		1 363 778	1 273 698	1 442 520
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester		607 119	595 110	688 510
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		-64	-1 119	0
utbetalinger og overføringer til andre statsetater		0	0	0
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-)		30 883	33 013	0
andre utbetalinger		10 965	15 882	-506
<b>Sum utbetalinger</b>		<b>2 012 681</b>	<b>1 916 584</b>	<b>2 130 524</b>
<b>Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*</b>		<b>119 125</b>	<b>120 384</b>	<b>-44 457</b>
<b>Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter</b>				
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (+)		45	10	0
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (-)		-59 294	-55 917	0
innbetalinger ved salg av aksjer og andeler (+)		15	0	0
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler (-)		0	0	0
innbetalinger ved salg av obligasjoner og andre fordringer (+)		0	0	0
utbetalinger ved kjøp av obligasjoner og andre fordringer (-)		0	0	0
innbetalinger av utbytte (+)		54	46	0
innbetalinger av renter (+)		18	109	0
utbetalinger av renter (-)		-112	-139	0
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>		<b>-59 276</b>	<b>-55 891</b>	<b>0</b>
<b>Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</b>				
innbetalinger av virksomhetskapi tal (+)		0	0	0
tilbakebetalinger av virksomhetskapi tal (-)		0	0	0
utbetalinger av utbytte til statskassen (-)		0	0	0
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kontantstrømmer knyttet til overføringer</b>				
innbetalinger fra statskassen til tilskudd til andre (+)		0	0	0
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-)		0	0	0
<b>Netto kontantstrøm knyttet til overføringer</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter (+/-)</b>				
		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter (+/-)		59 849	64 493	-44 457
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		554 499	490 006	614 348
<b>Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt</b>		<b>614 348</b>	<b>554 499</b>	<b>569 891</b>

**Forts kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)**

<b>* Avstemming</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2018</b>	<b>31.12.2017</b>
avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet		16 035	34 100
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)		1 977	1 603
bokført verdi avhendede anleggsmidler		0	0
ordinære avskrivninger		50 444	50 034
nedskrivning av anleggsmidler		0	0
inntekt fra bevilgning (gjelder vanligvis bruttobudsjetterte virksomheter)		0	0
arbeidsgiveravgift/gruppeliv ført på kap. 5700/5309		0	0
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)		-59 294	-55 917
resultatandel i datterselskap		0	0
resultatandel tilknyttet selskap		0	0
endring i ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler		8 851	5 883
endring i varelager		0	0
endring i kundefordringer		3 461	-5 904
endring i ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag		14 654	11 837
endring i ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger		-828	-1 565
endring i leverandørgjeld		-12 636	5 054
effekt av valutakursendringer		0	0
inntekter til pensjoner (kalkulatoriske)		0	0
pensjonskostnader (kalkulatoriske)		0	0
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter		59 258	56 359
endring i andre tidsavgrensningsposter		37 204	18 899
<b>Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*</b>		<b>119 125</b>	<b>120 383</b>

### **Prinsipp for bevilgningsoppstilling**

Virksomhetsregnskapet for statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter til bruttoføring utenfor statsregnskapet (nettobudsjetterte virksomheter) er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer i bestemmelser om økonomistyring i staten. Virksomhetsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsen punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og tilleggskrav fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til bestemmelsen punkt 3.7.1. Nettobudsjetterte virksomheter får bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet innbetalt på sin bankkonto. Beholdninger på virksomhets oppgjørskonto i Norges Bank overføres til nytt år.

Bevilgningsoppstillingen omfatter perioden fra 1. januar til den aktuelle balansedagen.

Bevilgningsoppstillingens del I viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i henhold til tildelingsbrev og hvilke utbetalinger som er registrert i statens konsernkontosystem. Utbetalingene er knyttet til og avstemt mot tildelingsbrevene og er satt opp etter inndelingen Stortinget har fastsatt for budsjettet og de spesifikasjonene som er angitt i tildelingsbrevene.

Bevilgningsoppstillingens del II omfatter det som er rapportert i likvidrapporten til statsregnskapet. Likvidrapporten viser saldo og likvidbevegelser på virksomhetens oppgjørskonto og øvrige konti i Norges Bank. Beholdningene rapportert i likvidrapporten er avstemt mot statens konsernkontosystem og øvrige beholdninger i Norges Bank.

Bevilgningsoppstillingens del III viser alle finansielle eiendeler som virksomheten er ført opp med i statens kapitalregnskap. Beholdningene i statens kapitalregnskap er basert på at transaksjonene er ført med verdien på betalingstidspunktet. Verdien på balansedagen er satt til historisk kostpris på transaksjonstidspunktet.



# Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2018 for nettobudsjetterte virksomheter

## Del I

Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev				
Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet utbetaling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	1 793 367
280	Felles enheter	01	Driftsutgifter	0
280	Felles enheter	21	Spesielle driftsutgifter	0
280	Felles enheter	50	Senter for internasjonalisering av utdanning	0
280	Felles enheter	51	Drift av nasjonale fellesoppgaver	0
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter, kan nyttes under post 70	51 129
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	45	Større utstyrsanskaffelser, kan overføres	0
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	70	Andre overføringer, kan nyttes under post 01	0
Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler				1 844 496
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæring	21		500
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæring	22		3 010
231	Barnehager	21		2 211
276	Fagskoleutdanning	01		5 000
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				1 855 217
xxxx	[Formålet/Virksomheten]	xx		0
xxxx	[Formålet/Virksomheten]	xx		0
Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				0
Sum utbetalinger i alt				1 855 217

## DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport <sup>1)</sup>		Note	Regnskap
<b>Oppgjørskonto i Norges Bank</b>			
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17		551 133
Endringer i perioden (+/-)			58 728
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17		609 862
<b>Øvrige bankkonti Norges Bank<sup>2)</sup></b>			
Inngående saldo på øvrige bankkonti i Norges Bank	17		4
Endringer i perioden (+/-)			0
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17		4

## Del III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet				
Konto	Tekst	Note	31.12.2018	31.12.2017
6001/8202xx	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	609 862	551 133
628002	Leieboerinnskudd	11	0	0
6402xx/8102xx	Gaver og gaveforsterkninger		4	4
				Endring
				58 728
				0
				0

**Note 1 Spesifikasjon av driftsinntekter**

	31.12.2018	31.12.2017	Budsjett 2019
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>			
Overført bevilgning fra foregående år (bruttobudsjetterte virksomheter)			
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	1 778 367	1 713 657	1 778 367
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	-59 294	-55 917	-48 000
- ubrukt bevilgning til investeringsformål (bruttobudsjetterte virksomheter)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	50 444	50 034	49 000
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler (+)	0	0	0
- periodens tilskudd til andre (-)	-30 883	-31 735	-26 700
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	77 982	72 028	50 433
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</b>	<b>1 816 615</b>	<b>1 748 067</b>	<b>1 803 100</b>
<i>Inntekt fra bevilgninger fra andre departement</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement	0	0	0
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	0	0	0
- ubrukt bevilgning til investeringsformål (bruttobudsjetterte virksomheter)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler (+)	0	0	0
- tilskudd til andre (-)	0	0	0
Andre poster som vedrører tilskudd og overføringer fra andre departement (spesifiseres)	0	0	0
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum inntekt fra bevilgninger (linje RE.1 i resultatregnskapet)</b>	<b>1 816 615</b>	<b>1 748 067</b>	<b>1 803 100</b>
<i>Gebyrer og lisenser</i>			
Gebyrer	0	0	0
Lisenser	0	0	0
<b>Sum gebyrer og lisenser (linje RE.2 i resultatregnskapet)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Tilskudd og overføringer fra statlige etater</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	1 287	49 386	73 380
+ periodens tilskudd fra andre statlige etater via andre virksomheter	83 070	378	0
- periodens tilskudd til andre virksomheter (-)	-5 336	-1 728	-132
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	79 021	48 036	73 248
Periodens tilskudd/overføring direkte fra Norges forskningsråd (NFR)	17 350	25 009	51 077
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	32 174	25 333	0
- periodens tilskudd/overføring fra NFR til andre (-)	-4 546	-8 441	-906
Periodens netto tilskudd fra NFR	44 978	41 901	50 172
Andre poster som vedrører tilskudd/overføringer fra andre statlige etater	0	0	0
<b>Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater</b>	<b>123 999</b>	<b>89 937</b>	<b>123 420</b>
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	1 501	2 455	3 038
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	2 708	3 589	0
- periodens tilskudd/overføring fra RFF til andre (-)	0	-170	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	4 209	5 874	3 038
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	12 876	13 522	9 900
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	7 457	5 031	11 933
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	3 153	5 777	2 350
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere	2 043	1 133	2 881
- periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre virksomheter (-)	-1 083	-5 559	-595
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere	24 447	19 904	26 470
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	552	1 495	1 202
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	219	1 678	0
- periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning til andre (-)	0	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	771	3 173	1 202
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet		790	4 593
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	6 401	1 736	0
- periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet til andre (-)	0	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	6 401	2 526	4 593
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere <sup>2)</sup>	0	0	0
<b>Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</b>	<b>35 828</b>	<b>31 478</b>	<b>35 303</b>

<i>Tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger</i>			
Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden	1 300	3 123	2 850
- ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger (-)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra mottatte gaver/gaveforsterkninger (+)	828	1 565	0
<b><i>Sum tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger</i></b>	<b>2 128</b>	<b>4 688</b>	<b>2 850</b>
<b><i>Sum tilskudd og overføringer fra andre (linje RE.3 i resultatregnskapet)</i></b>	<b>161 955</b>	<b>126 103</b>	<b>161 573</b>
<i>Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter</i>			
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>			
Statlige etater	2 176	3 112	2 340
Kommunale og fylkeskommunale etater	3 000	4 251	800
Organisasjoner og stiftelser	6 320	5 198	3 860
Næringsliv/privat	10 091	6 822	9 855
Andre	8	74	0
<b><i>Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i></b>	<b>21 594</b>	<b>19 455</b>	<b>16 855</b>
<i>Andre salgs- og leieinntekter</i>			
Andre salgs- og leieinntekter 1	57 777	60 775	55 195
Andre salgs- og leieinntekter 2	3 963	3 933	3 902
Andre salgs- og leieinntekter*	0	0	0
<b><i>Sum andre salgs- og leieinntekter</i></b>	<b>61 740</b>	<b>64 708</b>	<b>59 097</b>
<b><i>Sum oppdrags-, salgs- og leieinntekter (linje RE.5 i resultatregnskapet)</i></b>	<b>83 334</b>	<b>84 164</b>	<b>75 952</b>
<i>Andre driftsinntekter</i>			
Gaver som skal inntektsføres	0	0	0
Øvrige andre inntekter 1	6 870	8 938	2 262
Øvrige andre inntekter 2	0	0	0
Øvrige andre inntekter	0	0	0
<b><i>Sum andre driftsinntekter (linje RE.6 i resultatregnskapet)</i></b>	<b>6 870</b>	<b>8 938</b>	<b>2 262</b>
<i>Gevinst ved salg av eiendom, anlegg, maskiner mv.</i>			
Salg av eiendom	0	0	0
Salg av maskiner, utstyr mv	45	10	0
Salg av andre driftsmidler	0	0	0
<b><i>Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner mv. (linje RE.6 i resultatregnskapet)</i></b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b><i>Sum driftsinntekter</i></b>	<b>2 068 819</b>	<b>1 967 281</b>	<b>2 042 887</b>

## Note 2 Lønn og sosiale kostnader

### DEL I

Beløp i 1000 kroner	31.12.2018	31.12.2017
Lønninger	987 418	918 521
Feriepenger	121 261	113 892
Arbeidsgiveravgift	169 768	157 425
Pensjonskostnader <sup>1)</sup>	123 005	109 249
Sykepenger og andre refusjoner	-32 373	-27 559
Andre ytelser	12 293	10 658
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>1 381 373</b>	<b>1 282 185</b>

**Antall årsverk:** **1 664** 1 608

1) Gjelder virksomheter som betaler pensjonspremie selv (alle som har unntak fra bruttoprinsippet). Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret. Premiesats til Statens pensjonskasse er 12,35 prosent for 2018.

### DEL II

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser
Rektor (gjelder også dersom rektor er tilsatt)	1 593 641	-
Ekstern styreleder (gjelder institusjoner som har tilsatt rektor)	200 777	3 712
Administrerende direktør	ikke aktuelt	ikke aktuelt

Godtgjørelse til styremedlemmer	Fast godtgjørelse	Godtgjørelse pr. møte
Styremedlemmer fra egen institusjon	61 400	1)
Eksterne styremedlemmer	61 400	1)
Styremedlemmer valgt av studentene	61 400	1)
Varamedlemmer for styremedlemmer fra egen institusjon	0	1)
Varamedlemmer for eksterne styremedlemmer	0	1)
Varamedlemmer for studenter	0	1)

1) 7 200 pr møte <4 timer

1) 10 200 pr møte >4 timer

## Note 3 Andre driftskostnader

	31.12.2018	31.12.2017
Husleie	315 640	309 077
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	1 815	2 894
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	32 436	29 769
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	6 788	7 317
Mindre utstyrsanskaffelser	20 282	18 252
Tap ved avgang anleggsmidler	0	0
Leie av maskiner, inventar og lignende	24 548	22 703
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	91 822	81 669
Reiser og diett	47 631	44 998
Øvrige driftskostnader	78 018	82 229
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>618 981</b>	<b>598 907</b>

#### Note 4 Immaterielle eiendeler

	F&U <sup>1)</sup>	Programvare og tilsvarende	Andre rettigheter mv.	Under utførelse	SUM
Anskaffelseskost 31.12.2017	0	5 159	0	0	5 159
+ tilgang pr. 31.12.2018 (+)	0	0	0	0	0
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2018 (-)	0	0	0	0	0
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0	0	0
<b>Anskaffelseskost 31.12.2018</b>	<b>0</b>	<b>5 159</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 159</b>
- akkumulerte nedskrivninger 31.12.2017 (-)	0	0	0	0	0
- nedskrivninger pr. 31.12.2018 (-)	0	0	0	0	0
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2017 (-)	0	-2 849	0	0	-2 849
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2018 (-)	0	-761	0	0	-761
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2018 (+)	0	0	0	0	0
<b>Balanseført verdi 31.12.2018</b>	<b>0</b>	<b>1 548</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 548</b>

Avskrivningssatser (levetider) Virksomhets-  
spesifikt 5 år / lineært

1) Forskning og utvikling er en del av statsoppdraget og skal ikke aktiveres ved universiteter og høyskoler

#### Tilleggsopplysninger når det er avhendet immaterielle eiendeler:

Salgssum ved avgang anleggsmidler	0	0	0	0	0
- Bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	0	0	0	0
Regnskapsmessig gevinst/tap	0	0	0	0	0

#### Note 5 Varige driftsmidler

	Drifts- bygninger	Øvrige bygninger	Maskiner, transportmidl er	Annet inventar og utstyr	Sum
Anskaffelseskost 31.12.2017	28 621	37	177 232	383 537	589 426
+ tilgang nybygg pr. 31.12.2018 - eksternt finansiert (+)	0	0	0	0	0
+ tilgang nybygg pr. 31.12.2018 - internt finansiert (+)	0	0	0	0	0
+ andre tilganger pr. 31.12.2018 (+)	5 014	0	16 065	38 215	59 294
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2018 (-)	0	0	0	0	0
+/- fra anlegg under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0	0	0
<b>Anskaffelseskost 31.12.2018</b>	<b>33 634</b>	<b>37</b>	<b>193 297</b>	<b>421 752</b>	<b>648 720</b>
- akkumulerte nedskrivninger pr. 31.12.2017 (-)	0	0	0	0	0
- nedskrivninger pr. 31.12.2018 (-)	0	0	0	0	0
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2017 (-)	-2 612	-8	-92 282	-284 809	-379 711
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2018 (-)	-1 364	-2	-13 543	-34 773	-49 682
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2018 (+)	0	0	0	0	0
<b>Balanseført verdi 31.12.2018</b>	<b>29 658</b>	<b>27</b>	<b>87 472</b>	<b>102 169</b>	<b>219 326</b>

Avskrivningssatser (levetider) dekomponert dekomponert 3-15 år lineært 3-15 år lineært

#### Tilleggsopplysninger når det er avhendet anleggsmidler:

Vederlag ved avhending av anleggsmidler	0	0	0	0	0
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler (-)	0	0	0	0	0
Regnskapsmessig gevinst/tap	0	0	0	0	0

**Note 6 Finansinntekter og finanskostnader****31.12.2018** 31.12.2017**Finansinntekter**

Renteinntekter	0	4
Agio gevinst	50	57
Oppskrivning av aksjer	0	0
Utbytte fra eierandeler i selskaper mv. (spesifiseres i avsnittet nedenfor)	54	46
Annen finansinntekt	0	0
<b>Sum finansinntekter</b>	<b>103</b>	107

**Finanskostnader**

Rentekostnad	26	30
Nedskrivning av aksjer	0	0
Agio tap	87	109
Annen finanskostnad	0	420
<b>Sum finanskostnader</b>	<b>112</b>	559

*Spesifikasjon av utbytte fra eierandeler i selskaper mv..*

Mottatt utbytte fra selskap GigaFib Holding AS	54	46
<b>Sum mottatt utbytte</b>	<b>54</b>	46

## Note 8 Innskutt og opptjent virksomhetskaper (nettobudsjetterte virksomheter)

Nettobudsjetterte virksomheter kan ikke etablere virksomhetskaper innenfor den bevilgningsfinansierte og bidragsfinansierte aktiviteten, se note 15. Opptjent virksomhetskaper tilsvarer dermed resultatet fra oppdragsfinansiert aktivitet.

Universitet og høyskoler kan anvende opptjent virksomhetskaper til å finansiere investeringer i randsones virksomhet. Når virksomhetskaper er anvendt til dette formålet, er den å anse som bundet virksomhetskaper, dvs. den kan ikke anvendes til å dekke eventuelle underskudd innenfor den løpende driften.

Innskutt virksomhetskaper er kapitalene knyttet til aksjer som ble finansiert av bevilgning på 90-post og som derfor tidligere var klassifisert som aksjer i gruppe 1. Disse aksjene føres nå i gruppe 2 og er overført til den enkelte institusjons virksomhetsregnskap. Innskutt virksomhetskaper skal anses som bundet.

<i>Innskutt virksomhetskaper:</i>	Beløp
Innskutt virksomhetskaper 01.01.2018	0
Oppskrivning av eierandeler i perioden (+)	0
Nedskrivning av eierandeler i perioden (-)	0
Salg av eierandeler i perioden (-)	0
Kjøp av eierandeler i perioden (+)	0
<b>Innskutt virksomhetskaper 31.12.2018</b>	<b>0</b>

<i>Bunden virksomhetskaper:</i>	
Bunden virksomhetskaper pr. 01.01.2018	1 875
Kjøp av aksjer i perioden	0
Salg av aksjer i perioden (-)	-15
Oppskrivning av aksjer i perioden	0
Nedskrivning av aksjer i perioden (-)	0
<b>Bunden virksomhetskaper 31.12.2018</b>	<b>1 860</b>

<b>Innskutt og bunden virksomhetskaper 31.12.2018</b>	<b>1 860</b>
---	--------------

<i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i>	
Annen opptjent virksomhetskaper 01.01.2018	21 703
Underskudd bevilgningsfinansiert aktivitet belastet annen opptjent virksomhetskaper (-)	-2 024
Overført fra periodens resultat	1 977
Overført til/fra bunden virksomhetskaper (+/-)	15
<b>Annen opptjent virksomhetskaper 31.12.2018</b>	<b>21 671</b>

<b>Sum virksomhetskaper 31.12.2018</b>	<b>23 531</b>
--	---------------

**Note 11 Investeringer i aksjer og selskapsandeler**

	Organisasjons- nummer	Ervervsdato	Antall aksjer/andeler	Eierandel	Årets resultat*	Balanseført egenkapital**	Balanseført verdi i virksom- hetens regn- skap	Rapportert til kapital- regnskapet (1)
<i>Aksjer</i>								
GigaFib Holding AS	985615691	24.06.1988	152 952	2,94 %	2 164	55 016	1 530	1 530
Ringerike Utvikling AS	994987623	09.11.2011	30	7,61 %	96	529	30	30
Proventia	912062120	08.04.2013	60	6,67 %	285	4 791	300	300
Øvrige selskap***			0	0,0 %	0	0	0	0
<i>Sum aksjer</i>			<i>153 042</i>		<i>2 546</i>	<i>60 336</i>	<i>1 860</i>	<i>1 860</i>
<i>Andeler (herunder leieboerinnskudd)</i>								
Selskap 1			0		0	0	0	0
Selskap 2			0		0	0	0	0
Øvrige selskap***			0		0	0	0	0
<i>Sum andeler</i>			<i>0</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<b>Balanseført verdi 31.12.2018</b>					<b>2 546</b>	<b>60 336</b>	<b>1 860</b>	<b>1 860</b>



**Note 12 Beholdninger av varer og driftsmateriell**

	<b>31.12.2018</b>	31.12.2017
<b>Anskaffelseskost</b>		
Beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten	0	0
Beholdninger beregnet på videresalg	0	0
<b>Sum anskaffelseskost</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Ukurans</b>		
Ukurans i beholdninger til internt bruk i virksomheten (-)	0	0
Ukurans i beholdninger beregnet på videresalg (-)	0	0
<b>Sum ukurans</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum varebeholdninger</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Note 13 Kundefordringer**

	<b>31.12.2018</b>	31.12.2017
Kundefordringer til pålydende	34 630	38 221
Avsatt til latent tap (-)	-586	-716
<b>Sum kunde fordringer</b>	<b>34 044</b>	<b>37 505</b>

**Note 14 Andre kortsiktige fordringer**

	<b>31.12.2018</b>	31.12.2017
Forskuddsbetalt lønn	214	103
Reiseforskudd	505	328
Personallån	800	468
Andre fordringer på ansatte	0	0
Forskuddsbetalte kostnader	9 984	22 579
Andre fordringer	4 097	3 661
Fordring på datterselskap mv.	0	0
<b>Sum</b>	<b>15 600</b>	<b>27 140</b>

**Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter)**

Den andel av ordinære bevilgninger og midler som er inntektsført, men ikke benyttet ved regnskapsavslutningen, er å anse som en forpliktelse. Det skal spesifiseres hvilke formål bevilgningen forutsettes å dekke i påfølgende termin. Vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Det er foretatt følgende interne avsetninger til de angitte prioriterte oppgaver/formål innenfor ordinær bevilgningsfinansiert aktivitet og aktivitet som skal behandles tilsvarende:

<b>Del I: Inntektsførte ordinære bevilgninger:</b>	<b>Avsetning pr. 31.12.2018</b>	<b>Overført fra virksomhets- kapital</b>	<b>Avsetning pr. 31.12.2017</b>	<b>Endring i perioden</b>
<b>Kunnskapsdepartementet</b>				
<i>Utsatt virksomhet</i>				
KD andre kapitler	0	0	0	0
Ordinære driftsaktiviteter	89 875	2 024	90 904	-1 029
Strategiske aktiviteter	57 942	0	38 854	19 088
Andre oppgaver	0	0	0	0
<b>SUM utsatt virksomhet</b>	<b>147 816</b>	<b>2 024</b>	<b>129 758</b>	<b>18 059</b>
<i>Strategiske formål</i>				
Strategisk formål USN	72 469	0	72 469	0
Andre oppgaver	0	0	0	0
<b>SUM strategiske formål</b>	<b>72 469</b>	<b>0</b>	<b>72 469</b>	<b>0</b>
<i>Større investeringer</i>				
Prioritert oppgave 1	0	0	0	0
Prioritert oppgave 2	0	0	0	0
Prioritert oppgave 3	0	0	0	0
Andre oppgaver	0	0	0	0
<b>SUM større investeringer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Andre avsetninger</i>				
Formål 1	0	0	0	0
Formål 2	0	0	0	0
Formål 3	0	0	0	0
Andre formål	0	0	0	0
<b>SUM andre avsetninger</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>220 285</b>	<b>2 024</b>	<b>202 227</b>	<b>18 059</b>
<b>Andre departementer</b>				
Oppgave 1	0	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0	0
Oppgave 3	0	0	0	0
Andre oppgaver	0	0	0	0
<b>Sum andre departementer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum avsatt andel av bevilgningsfinansiert aktivitet</b>	<b>220 285</b>	<b>2 024</b>	<b>202 227</b>	<b>18 059</b>
<b>Inntektsførte bidrag:</b>				
Andre statlige etater	0	0	0	0
Norges forskningsråd	0	0	0	0
Regionale forskningsfond	0	0	0	0
Andre bidragsyttere	0	0	0	0
<b>Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet</b>	<b>220 285</b>	<b>2 024</b>	<b>202 227</b>	<b>18 059</b>
Tilført fra annen opptjent virksomhetskapital, se note 8				-2 024
<b>Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet</b>				<b>16 035</b>

Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter), forts

Del II: Ikke inntektsførte ordinære bevilgninger, tilskudd, bidrag og gaver:

	Avsetning pr. 31.12.2018	Avsetning pr. 31.12.2017	Endring i perioden
<b>Kunnskapsdepartementet (Kun til bruk ved delårsrapportering)</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Andre departementer (Kun til bruk ved delårsrapportering)</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<b>Sum andre departementer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Andre statlige etater (unntatt NFR)</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	40 189	35 159	5 030
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<b>Sum andre statlige etater (unntatt NFR)</b>	<b>40 189</b>	<b>35 159</b>	<b>5 030</b>
<b>Norges forskningsråd</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	3 180	5 959	-2 779
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<b>Sum Norges forskningsråd</b>	<b>3 180</b>	<b>5 959</b>	<b>-2 779</b>
<b>Regionale forskningsfond</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	-937	-1 628	691
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<b>Sum regionale forskningsfond</b>	<b>-937</b>	<b>-1 628</b>	<b>691</b>
<b>Andre bidragsytere</b>			
Kommunale og fylkeskommunale etater	8 950	-3 148	12 098
Organisasjoner og stiftelser	2 351	2 231	119
Næringsliv og private bidragsytere	621	168	453
Øvrige andre bidragsytere	1 149	1 020	129
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	159	-778	938
EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål	-1 153	872	-2 026
<b>Sum andre bidrag</b>	<b>12 076</b>	<b>365</b>	<b>11 712</b>
Andre tilskudd og overføringer	0	0	0
<b>Sum andre bidrag, tilskudd og overføringer</b>	<b>12 076</b>	<b>365</b>	<b>11 712</b>
<b>Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag</b>	<b>54 509</b>	<b>39 855</b>	<b>14 654</b>
<b>Gaver og gaveforsterkninger</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål/giver</i>	-867	-39	-828
<i>Tiltak/oppgave/formål/giver</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål/giver</i>	0	0	0
<b>Sum gaver og gaveforsterkninger</b>	<b>-867</b>	<b>-39</b>	<b>-828</b>
<b>Sum ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver mv</b>	<b>53 641</b>	<b>39 816</b>	<b>13 826</b>

**Forts. note 15 : Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger til særskilte tiltak med utsatt inntektsføring**

	<b>Forpliktelse pr. 31.12.2018</b>	<b>Forpliktelse pr. 31.12.2017</b>	<b>Endring i perioden</b>
<b>Kunnskapsdepartementet</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Andre departementer</b>			
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<i>Tiltak/oppgave/formål</i>	0	0	0
<b>Sum andre departementer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum ikke inntektsførte bevilgninger til særskilte tiltak</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Note 16 Opptjente, ikke fakturerte inntekter/Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter****DEL I**

<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>	<b>31.12.2018</b>	31.12.2017
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater	1	49
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater	400	326
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser	446	199
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private	355	0
Oppdragsfinansiert aktivitet - andre	0	0
Andre prosjekter	0	0
<b>Sum fordringer</b>	<b>1 202</b>	<b>574</b>

**DEL II**

<i>Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter</i>	<b>31.12.2018</b>	31.12.2017
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater	750	537
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater	1 109	852
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser	1 739	1 529
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private	1 791	4 109
Oppdragsfinansiert aktivitet - andre	2	0
Andre prosjekter	0	0
<b>Sum gjeld</b>	<b>5 390</b>	<b>7 028</b>

**Note 17 Bankinnskudd, kontanter og lignende**

	<b>31.12.2018</b>	31.12.2017
Innskudd på oppgjørskonto i statens konsernkontosystem	609 862	551 133
Øvrige bankkonti i Norges Bank	4	4
Øvrige bankkonti utenom Norges Bank	4 473	3 355
Håndkasser og andre kontantbeholdninger	9	7
<b>Sum bankinnskudd og kontanter</b>	<b>614 348</b>	<b>554 499</b>

**Note 18 Annen kortsiktig gjeld**

	<b>31.12.2018</b>	31.12.2017
Skyldig lønn	24 013	22 146
Skyldige reiseutgifter	2 704	2 899
Annen gjeld til ansatte	0	0
Påløpte kostnader	714	1 141
Midler som skal videreformidles til andre	0	0
Annen kortsiktig gjeld	53 666	44 797
Gjeld til datterselskap m.v	0	0
<b>Sum</b>	<b>81 098</b>	<b>70 982</b>

# Note 30 EU-finansierte prosjekter

Prosjektets kortnavn (hos EU)	Prosjektnavn (tittel)	Tilskudd fra Horisont 2020	Tilskudd fra EUs rammeprogram for forskning (FP6 og FP7)	Tilskudd fra EUs randsonprogram til FP7	Tilskudd fra andre tiltak/programmer finansiert av EU	SUM	Koordinatorrolle (ja/nei)
Biogass 2020 (Interreg) - prosjekt 5700012	Biogass2020				-978	-978	Nei
NØKS hovedprosjekt - prosjekt 5700034	NØKS II				-656	-656	ja - på norsk del
Waveform metrology based on spectrally pure Josephson voltages 15SIB04 QuADC - prosjekt 5700029	QuADC			-360		-360	Nei
Erasmus+ HETYA Heritage Training for young adults - prosjekt 5600015	HETYA				-164	-164	Nei
OCULUS Erasmus+ - prosjekt 5800035	OCULUS				-3 612	-3 612	Ja
IPED - EU ISOTIS - prosjekt 5900300	ISOTIS	-327				-327	Nei
Erasmus+ Common Good First - prosjekt 5800039	CGF				-151	-151	Nei
NanoEL (Erasmus+) - prosjekt 5700053	NanoEI				0	0	Nei
Erasmus+, REHAC - Reinventing Europeans through History, Art and Cultural Learning - prosjekt 5600027	REHAC learning				-191	-191	Nei
ECOPRODIGI - Interreg Baltic Sea Region - prosjekt 5700062	ECOPRODIGI				-7	-7	Nei
Bear Connect (Era-Net) - prosjekt 5700054	BearConnect				-682	-682	Nei
QuantERA (ERA-NET) - prosjekt 5700073	QuaSeRT				-393	-393	Nei
	Osv.					0	ja/nei
Sum	Sum	(327)	-	(360)	(6 834)	(7 521)	

## Forklaring

Tabellen omfatter de tiltak/prosjekter ved institusjonen som finansieres av EU og som er utbetalt i regnskapsperioden. Prosjekter som er EU-finansiert, størrelsen på finansieringen (utbetalingen) og navnet og kortnavnet på prosjektene skal rapporteres. Det skal skilles mellom prosjekter som finansieres via Horisont 2020, EUs rammeprogram for forskning (FP7 og eventuelt FP6) og andre EU-finansierte prosjekter. Tilskudd fra EUs randsonprogram til FP7 skal oppgis særskilt. Institusjoner som har koordinatorrolle i EU-finansierte prosjekter, skal opplyse om dette. Det vises til departementets brev av 16. desember 2011 som inneholder en oversikt over aktuelle randsonprogrammer til FP7.

**Note 31 Resultat - Budsjettoppfølgingsrapport**

	Budsjett pr 31.12.2018	Regnskap pr 31.12.2018	Avvik budsjett/ regnskap pr 31.12.2018	Regnskap pr 31.12.2017
<b>Driftsinntekter</b>				
Inntekt fra bevilgninger	1 803 100	1 816 615	-13 515	1 748 067
Inntekt fra gebyrer	0	0	0	0
Inntekt fra tilskudd og overføringer	161 573	161 955	-382	126 103
Salgs- og leieinntekter	75 952	83 334	-7 382	84 164
Andre driftsinntekter	2 262	6 915	-4 652	8 948
<i>Sum driftsinntekter</i>	<i>2 042 887</i>	<i>2 068 819</i>	<i>-25 932</i>	<i>1 967 281</i>
<b>Driftskostnader</b>				
Varekostnader	0	0	0	0
Lønn og sosiale kostnader	1 393 330	1 381 373	11 957	1 282 185
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	49 000	50 444	-1 444	50 034
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	0	0	0	0
Andre driftskostnader	599 447	618 981	-19 534	598 907
<i>Sum driftskostnader</i>	<i>2 041 778</i>	<i>2 050 798</i>	<i>-9 020</i>	<i>1 931 126</i>
<b>Driftsresultat</b>	<b>1 109</b>	<b>18 021</b>	<b>-16 911</b>	<b>36 155</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>				
Finansinntekter	110	103	7	107
Finanskostnader	90	112	-22	559
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>	<i>20</i>	<i>-9</i>	<i>29</i>	<i>-452</i>
<b>Resultat av periodens aktiviteter</b>	<b>1 129</b>	<b>18 012</b>	<b>-16 883</b>	<b>35 703</b>
<b>Avregninger</b>				
Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte)	0	0	0	0
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	-1 664	-16 035	14 371	-34 100
Tilført annen opptjent virksomhetskapital	535	-1 977	2 512	-1 603
<i>Sum avregninger</i>	<i>-1 129</i>	<i>-18 012</i>	<i>16 883</i>	<i>-35 703</i>
<b>Innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>				
Inntekter av avgifter og gebyrer direkte til statskassen	0	0	0	0
Avregning med statskassen innkreivingsvirksomhet	0	0	0	0
<i>Sum innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>				
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning	0	0	0	0
Utbetalinger av tilskudd til andre	0	0	0	0
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

**Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet**

Indikator	31.12.2018	31.12.2017
<i>Tilskudd fra EU</i>	<i>7 172</i>	<i>5 700</i>
Tilskudd fra Norges forskningsråd - NFR	44 978	41 901
Tilskudd fra regionale forskningsfond - RFF	4 209	5 874
<i>Sum tilskudd fra NFR og RFF</i>	<i>49 187</i>	<i>47 775</i>
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	24 447	19 904
- tilskudd fra statlige etater	79 021	48 036
- oppdragsinntekter	21 594	19 455
<i>Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet</i>	<i>125 062</i>	<i>87 396</i>