



Årsrapport 2021-2022

Kortversjon



×



○ →

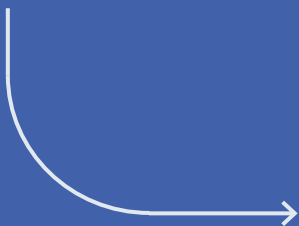
Innhold



Vår visjon

**Regionalt forankret og
internasjonalt anerkjent**

Våre verdier



Tett på samfunns- og arbeidsliv der folk bor og arbeider

Ved USN skjer kunnskaps- og kompetanseutvikling gjennom samarbeid og samskaping på tvers av fag og profesjoner med regionale, nasjonale og internasjonale partnere.

Vår tilstedeværelse med flere campus og samspillet med våre partnere gjør at USN kan ta en ledende rolle i samfunnsutvikling, omstilling og innovasjon. Våre utdanninger tilbys der folk bor og arbeider.





Bærekraftig

Gjennom fremragende kompetanse og kunnskap, skal USN bidra med kunnskapsgrunnet for en bærekraftig samfunnsutvikling; klima og miljø, økonomi og sosiale forhold.

Våre studenter og ansatte skal engasjere seg i de store samfunnsutfordringene og være ressurser for omstilling og utvikling regionalt, men også nasjonalt og internasjonalt.



Nyskapende

Bærekraftig samfunnsutvikling krever ny kunnskap og nye tilnærminger. Gjennom kreative, tverrfaglige arbeidsfellesskap skal USN styrke forskningsbasert innovasjon og kulturell, sosial og økonomisk verdiskaping.

Studentene skal møte kreative og innovative arbeidsmåter. USN skal stimulere nysgjerrigheten, sette etablert kunnskap og resonnementer på prøve og være en pådriver for samfunnsengasjement og utvikling.

Styrets beretning

Grunnlaget for styrets arbeid er universitetets samfunnsoppdrag, institusjonens rolle som relevant kunnskapsaktør for regional utvikling, og samarbeidet mellom universitetet og arbeids- og samfunnsliv.

I 2021 har styret avholdt 8 styremøter, og behandlet 71 vedtakssaker og 28 orienteringssaker. Det har vært gjennomført 2 styre-seminarer – et digitalt og et med fysisk deltakelse. Tema for seminarene har vært strategi. 2021 markerte slutten på forrige strategiperiode, og det er nå utarbeidet en ny strategi for perioden 2022-2026.

Nedenfor følger styrets vurdering av den strategiske utviklingen og årets resultater samt styring og gjennomførte internrevisjoner – med en avsluttende kommentar om prioriteringene for 2022.

Strategisk utvikling

USNs evne til å utnytte strategiske fortrinn forventes å ha en betydelig innvirkning på universitetets måloppnåelse. Det er derfor gjennomført en bred strategiprosess for å videreutvikle og spisse den institusjonelle strategien.

Den nye strategien er basert på tilbakemeldinger og innspill fra alle nivåer i organisasjonen, både på fakultetene og i avdelingene. Den etablerte profilen er spisset og tydeliggjort, og antall mål redusert for å gi fakultetene og instituttene et større strategisk handlingsrom. Det er også satt i gang et arbeid med nye prosesser for strategi-, mål- og resultatoppfølging som skal ivareta dette handlingsrommet. Dette kommer i tillegg til prosessene som ble igangsatt i 2020 for å styrke den strategiske utviklingskraften og utviklingstakten. Disse prosessene har blitt videreført i 2021 med fokus på organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og beslutningsstøtte samt medarbeidernes muligheter til medvirkning.

Satsningen USN Fleksibel, som ble igangsatt i 2021, er en del av den nye strategien. Målet er å tilgjengeliggjøre utdanningstilbudene slik at de er uavhengige av bosted, livs- og arbeidssituasjon. USN vil gjennom denne satsningen utnytte potensialet i flercampusmodellen, videreutvikle pedagogisk bruk av IKT i utdanningene, differensiere studietilbudene og utvikle økonomiske og organisatoriske modeller som tilrettelegger for fleksibel utdanning og læring. USN vil vektlegge digitalisering, infrastruktur og faglig pedagogisk utvikling, nye læringsformer samt innovasjon i utdanning. Satsningen vil gjøre USN bedre i stand til å oppfylle strategien, til å kunne svare raskt på arbeidslivets behov, og bidra til kompetanse og omstilling i regionen.

Satsningen kan også bidra til økt økonomisk handlingsrom og mer differensierte inntektsgrunnlag ved USN i årene som kommer.

USNs utviklingsavtale ble revidert i 2020, og forlenget til utgangen av 2022. Avtalen er etter styrets vurdering viktig for videreutviklingen av universitetets egenart. Utviklingsavtalens målområder USN Profesjon og USN Partnerskap har bidratt til å styrke universitetets profesjonsrettede og arbeidslivsorienterte utdanninger og FoU-virksomhet, og ført til tettere samarbeid med regionalt arbeids- og samfunnsliv. Nye, forpliktende og langsiktige samarbeidskonstellasjoner, samarbeidsmodeller og partnerskapsavtaler med viktige regionale aktører er etablert. USN Digital har bidratt til en tydeligere strategisk tilnærming til digitaliseringsarbeidet, og økt bevissthet rundt digitalisering i organisasjonen, samt vært en styrke igjennom Covid-19 pandemien.

USN har Norges største tilbud av maritim profesjonsutdanning, og har ledet det nasjonale kompetansehevingsprosjektet MARKOM2020 fra oppstart i 2011 til slutt i 2021. I løpet av prosjektperioden har mange viktige strategiske utviklingsmål blitt nådd. En ekstern rapport om MARKOM2020 viser tilfredshet med både resultater fra og gjennomføringen av prosjektet. I dag får næringslivet kandidater fra en helhetlig utdanning med kraftig forbedret kvalitet. Maritim sektor endrer seg imidlertid raskt, og med den kompetansebehovet. Nærings- og Fiskeridepartementet og Kunnskapsdepartementet har derfor videreført MARKOM2020 i en ny og femårig satsing fra 2022 i form av et program, denne gangen gjennom HK-Dir. USN har tatt oppfordringen fra partnerne om å videreføre lederskapet til det nye programmet (MARKOM II) både på strategisk nivå i konsortium-styret og på operativt nivå i programledelsen. Programmet tar sikte på å utvikle ny kompetanse og fremme forskning innen områdene «digitalisering» og «grønn bærekraftig skipsfart» i nært samarbeid med næringslivet. Begge områdene er sentrale for USNs maritime utdanning.

Bærekraft står helt sentralt i USNs strategi. Alle fagmiljøene orienterer seg mot FNs bærekraftsmål, både innen studieprogram og forskning. USNs senter for bærekraftig omstilling har vært operativt fra januar 2021, og har bidratt sterkt gjennom året.

USN har en klar ambisjon om å være med å utvikle og skape vekst i lokalsamfunnene rundt våre studiesteder. Universitetet er avhengig av nasjonal politikk og forvaltning som støtter opp under denne ambisjonen. Den desentraliserte studietilbudsstruktur og forskningsvirksomhet på åtte campuser er ressurskrevende. Styret har derfor med tilfredshet merket seg at regjeringen vil arbeide for en finansieringsordning i sektoren som øker basisfinansieringen og bidrar til å kompensere for merkostnader for flercampusinstitusjoner. Styret ser det som positivt at departementet i det pågående arbeidet med forenkling av mål- og resultatstyringen, videreutviklingen av utviklingsavtalene og annen politikk- og strategiutforming for sektoren legger til rette for mer differensiert styring på systemnivå.

Årets resultater – styrets vurdering

Det har vært et høyt aktivitetsnivå ved USN i 2021. Også dette året har den daglige driften vært preget av utfordringer som følge av pandemien – det har vært en rekke nødvendige endringer og tilpasninger som følge av smittesituasjonen samt nasjonale og lokale restriksjoner. USNs fokus har vært å etablere trygge rammer og sikre løsninger som gir forsvarlig studiekvalitet og mulighet for studentene til å opprettholde planlagt studieprogresjon.

De siste årene har USN hatt en lavere gjennomføringsgrad på bachelor- og master-nivå enn landsgjennomsnittet. Disse utfordringene er møtt med flere institusjonelle og fakultetsvise tiltak. Styret registrerer med tilfredshet en økning i studiepoengproduksjonen, kandidatproduksjonen og andel studenter på bachelorgrad som gjennomfører på normert tid i fulltidstudier, og vil fortsette å følge gjennomstrømmingen nøye framover.

USN har prioritert arbeidet med å bli medlem i internasjonale nettverk, og har fått innvilget medlemskap i Young European Research Universities Network (YERUN) og European Universities Association (EUA) fra og med januar 2022. Deltakelse i disse nettverkene vil styrke samarbeidet med europeiske partnere innen utdanning og forskning, og bidra til økt studentmobilitet, økt grad av internasjonalisering og økt finansiering fra Erasmus+, Horisont Europa og Forskningsrådet.

USN har hatt en svært positiv utvikling i antall vitenskapelige publikasjoner og publikasjonspoeng de siste årene, men har ennå ikke lykkes fullt ut med å innfri ambisjonene. Styret er imidlertid fornøyd med hvordan universitetet jobber med forskergrupper og forskerstøtte. De tidligere nevnte prosessene for organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og beslutningsstøtte samt medbestemmelse og medvirkning skal også gi bedre ledelse og organisering av forskningsvirksomheten. I 2020 vedtok styret prinsipper for videre strategisk utvikling av USNs doktorgradsutdanning, og i 2021 har styret vedtatt re-akkreditering av fire nye doktorgradsprogram basert på disse prinsippene. Høsten 2021 ble det nye ph.d.-programmet i Management akkreditert, og alle akkrediteringssøknadene skal etter planen styrebehandles i løpet av 2022 og 2023. Det har i tillegg blitt etablert et felles ph.d.-emne i vitenskapsteori og forskningsetikk med oppstart høsten 2022. Styrets vurdering er at organisasjonen også jobber godt med ekstern finansiering ved å utvikle søknadsprosessene, og ser at iverksatte tiltak allerede gir uttelling i økt gjennomslag i Forskningsrådet og EUs programmer. Styret er tilfreds med at inntektene fra bidragsfinansiert aktivitet innen utdanning og forskning, har økt jevnt de siste årene.

Mange av USNs studier rekrutterer i hovedsak fra en region som historisk sett har hatt relativ lav studietilbøyelighet. Universitetet forsøker å møte nye studentgrupper med nye undervisnings- og veiledningsformer. Covid-19 og smittevernbestemmelsene har påvirket den generelle studiesituasjonen for alle studenter, men pandemiens sosiale og psykiske konsekvenser slår imidlertid ulikt ut og forsterker ulikhetene i samfunnet – globalt, men også nasjonalt og ved universitetet. De som i utgangspunktet har en sårbar livssituasjon, svakere forutsetninger eller som strever med fag og relasjoner, rammes hardest. USN har en ambisjon om å løfte nye grupper inn i høyere utdanning. Styret legger til grunn at universitetet skal strekke seg ekstra langt for å ikke bidra til unødvendige nederlag for disse i en allerede vanskelig situasjon.

Styring og internrevisjon – styrets vurdering

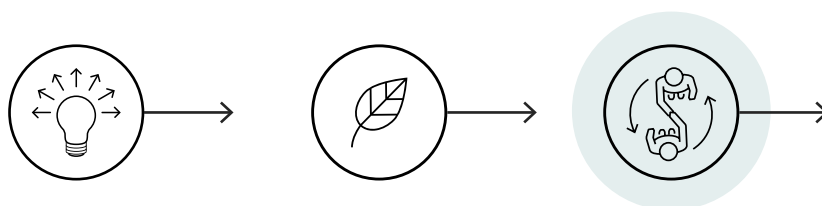
Gjennom virksomhetsrapportering og tertialvise regnskapsrapporter får styret jevnlig oppdatering om gjennomføring av planer, langtids- og årsbudsjetter. Styret mener USN har tilfredsstillende styring og kontroll, og at universitetet forvalter prosesser og ressurser forsvarlig og effektivt. USN mottok i den forbindelse positiv omtale fra Riksrevisjonen høsten 2021.

Covid-19 pandemien har preget USN i 2021. Å ivareta studenter og ansattes sikkerhet, samt opprettholde framdrift i kjernevirksomheten og et godt tilbud til studentene, har hatt høyeste prioritet. Digitaliseringen og omleggingen av undervisning og administrative tjenester som ble gjort i 2020, har fortløpende blitt videreutviklet og tilpasset situasjonen, og etter styrets vurdering lykkes institusjonen med å håndtere konsekvensene av pandemien. Også internrevisor har konkludert med at USN samlet sett har håndtert pandemien på en god måte.

I tillegg til Covid-19-evalueringen, har styret i 2021 gjennomført internrevisjoner knyttet til varsling, informasjonssikkerhet og personvern samt fullført revisjonen knyttet til virksomhetens oppfølging av ABE-reformen som ble påbegynt i 2020. Ordningen med internrevisjoner er godt etablert i USN. Internrevisjonens undersøkelser inngår i styrets grunnlag for styring og kontroll og de halvårlege rapportene fra internrevisor gir styret nyttig kunnskap om organisasjonen. Administrasjonen har etablert gode rutiner for oppfølging av internrevisors rapporter, slik at de kan omsettes i konkrete forbedringer der det er behov for det.

Prioriteringer for 2022

USN har hatt et høyt aktivitetsnivå i 2021, og styret forventer at dette vil fortsette i 2022. Den nye strategien for 2022-2026 viderefører de tre strategiske søylene – tett på samfunns- og arbeidsliv, bærekraftig og nyskapende – og tydeliggjør at ambisjonen om arbeidslivsintegrering vil få en noe mer dominerende posisjon i USNs hovedprofil. Universitetet har en klar ambisjon om å utvikle kunnskap og kompetanse gjennom regional tilstedeværelse, og være en aktiv bidragsyter i lokalsamfunnene rundt våre studiesteder. Den nye strategien danner også et viktig underlag for arbeidet med ny utviklingsavtale. USN er særlig opptatt av arbeidet med strategiimplementering, og det er igangsatt et omfattende reformarbeid for å aktivere fagmiljøene mer direkte i strategiutviklingen fremover. Pilotering og utrulling av ny implementerings- og virksomhetsstyringsmetodikk vil være en vesentlig prioritering i 2022. Det vises for øvrig til del 5 som redegjør for våre fremtidsutsikter og prioriteringer.



Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) ble etablert da Høyskolen i Sørøst-Norge ble akkreditert som universitet 4.mai 2018. USN har rett over 18 000 studenter og omtrent 1850 årsverk. USN har studietilbud og forskningsaktivitet fordelt på åtte campus i Buskerud, Vestfold og Telemark.

Profil

USNs samfunnsoppdrag er å sikre god tilgang til høyere utdanning av høy kvalitet. USN skal styrke institusjonens regionale rolle som kunnskapsaktør og arbeide for tettere kontakt mellom akademia og arbeids- og næringsliv. USNs strategi er å være tett på samfunns- og arbeidsliv, bærekraftig og nyskapende. Vårt studietilbud og vår forskningsvirksomhet skal være internasjonalt konkurransedyktig og i tett samspill med samfunns- og næringsliv. USN tilbyr profesjonsorienterte og arbeidslivsrettede utdanninger. Universitetet prioriterer anvendt, profesjonsrettet og praksisnært forskning- og utviklingsarbeid. USN tilbyr utdanning på bachelor- og masternivå ved alle åtte studiesteder. For å sikre utdanningsprogrammernes forsknings- og forskerforankring, er det aktive forskergrupper/forskningsentra på alle campusene. Også doktorgradsprosjektene er distribuerte for å imøtekomme behov for regionalt initiert og forankret forsknings- og utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå.

Styret ved USN

Styret ved USN har elleve medlemmer.

Eksterne styremedlemmer

Tore Isaksen (styreleder)
Rådmann Hønefoss kommune

Mogens Rysholt Poulsen

Dekan, Det ingeniør- og naturvitenskaplige fakultet, Universitetet i Aalborg, Danmark

Tine Rørvik

Administrerende direktør, SCG Chemicals

Kristin Saga

Regiondirektør NHO Vestfold og Telemark

Interne styremedlemmer

Faglige representanter:

Solfrid Bratland-Sanda
Lars Frers
Mona Sæbø
Mattias Øhra

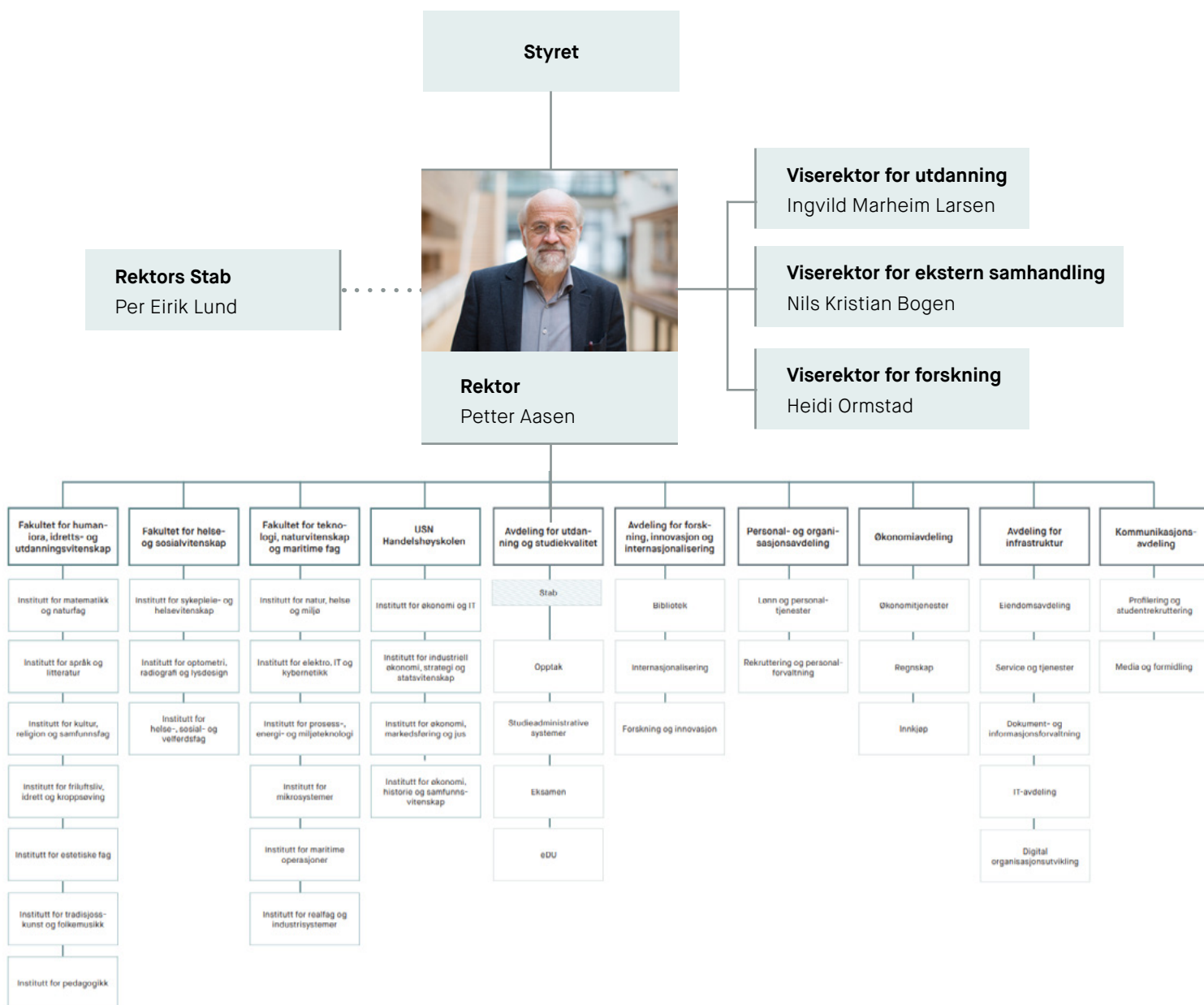
Representant for teknisk/
administrativt ansatte:

Øyvind Reidar Bakke Reier

Studentrepresentanter

Karoline Lie
Tommy Brask Jensen

Universitetets ledelse og organisasjon



Nøkkeltall

18 275
studenter





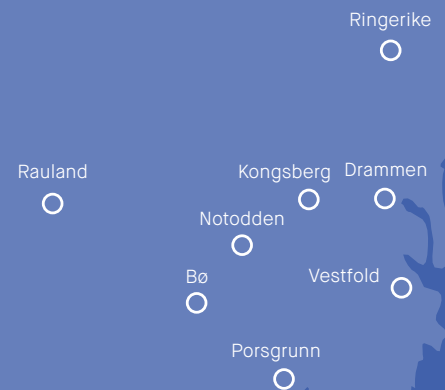
1851

Ansätze

8

Campuser

- » Bø
- » Drammen
- » Kongsberg
- » Notodden
- » Porsgrunn
- » Rauland
- » Ringerike
- » Vestfold



8

Doktorgradsprogram

- » Økologi
- » Kulturstudier
- » Prosess, energi og automatiseringsteknikk
- » Pedagogiske ressurser og læreprosesser
- » Management
- » Mikro- og nanosystem
- » Nautiske operasjoner (Fellesgrad)
- » Personorientert helsearbeid

4

Fakulteter



Fakultet for helse- og sosialvitenskap



Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap



Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag



USN Handelshøyskolen

Økonomi

Statstilskudd **2 078 024**

Driftsinntekter **2 393 532**

Tildelinger fra EUs rammeprogram **4 959**

Tildeling fra Norges forskningsråd **68 143**

(Tall i 1000 kroner)

Årets aktiviteter og resultater

USNs overordnede vurdering er at universitetet har god utvikling på flere sentrale indikatorer, og jobber analytisk og målrettet på de områdene der universitetet ennå ikke har tilfredsstillende måloppnåelse.

Sektormål 1:

Høy kvalitet i utdanning og forskning

USN investerer i fagkompetanse og oppbygging av fremragende fagmiljøer. Formålet er å styrke kvaliteten i utdanningene gjennom forskningsbasert undervisning samt regionalt, nasjonalt og internasjonalt (tverrfaglig) utdannings- og forsknings-samarbeid.

USN har en ambisjon om høy grad av gjennomstrømming og lavt frafall på grads-studier. Samtidig hører universitetet hjemme i en region med tradisjonelt lav studietilbøyelighet. Dette gir USN noen særlige utfordringer med hensyn til rekruttering, men det gir også insentiver til å benytte studentaktive og varierte undervisnings- og vurderingsformer. USN har etablert et senter for fremragende utdanning (SFU). Senteret er tildelt og finansiert av HK-dir. Dette er et svært sentralt virkemiddel for å utvikle og spre eksemplarisk utdanningspraksis til større deler av virksomheten, og USN har som målsetting å sende søknad om to nye sentre i løpet av 2022. USN har også utarbeidet en ny rutine for emneevaluering som i større grad vektlegger dialog om undervisningskvalitet mellom student og emneansvarlig. Formålet er å støtte opp om studentenes medvirkning og en forbedret tilbakemeldingskultur.

For å styrke utdanning- og forskningssamarbeid på tvers av landegrensener, har USN prioritert arbeidet med å bli medlem i flere internasjonale utdannings- og forskningsnettverk. Internasjonalt samarbeid er avgjørende for å øke internasjonal mobilitet av studenter og ansatte. Det er også viktig for å styrke samarbeidet mellom akademia, samfunns- og næringsliv. USN har hatt en svært positiv utvikling på flere internasjonale arenaer som Erasmus+ og Horisont 2020.

Som nevnt innledningsvis i styrets beretning, pågår det også en strategisk utvikling av USNs doktorgradsutdanning. Hensikten er å styrke kvalitet og relevans i utdanningene, samt bidra til økt tilfredshet blant stipendiatene. I 2021 har styret akkreditert ett nytt doktorgradsprogram, og USNs resterende program er under utarbeidelse. Det etableres også fellesemner på tvers av programmene for å styrke kompetanse- og erfaringsutveksling mellom fagmiljøer.

Tabell 1: Nasjonale styringsparametere for sektormål 1

	Utvikling i resultater				
	2018	2019	2020	2021	Nasjonalt snitt 2021
Andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid	46,3	45,1	49,3	49,3	53,5
Andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid	44,5	47,4	45,1	52,7	56,3
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	57,9	66,7	66,7	63,4	67,9
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	32,9	34,2	33,2	34,1	34,3
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,03	4,03	4,04	3,88	3,95
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,73	0,69	0,42	0,84	0,80
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FOU-årsverk	2452	1684	2684	1945	-
Tilskudd fra EU (USN)	7127	10421	1 3551	8450	-
Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk	0,66	0,74	0,81	-	-

Sektormål 2:

Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling

USN skal være en aktiv drivkraft for kunnskapsbasert utvikling i partnerskap med samfunns- og arbeidsliv. USNs profesjonsutdanninger og øvrig studietilbud bidrar til velferd, verdiskaping og omstilling. Flere av masterprogrammene er utviklet som påbygninger for sykepleiere, ingeniører og lærere, og gjennom USNs industri- og næringsprogram kan studentene jobbe i en relevant bedrift samtidig som de tar en mastergrad. I 2021 har eksterne bidragsinntekter fra Norges Forskningsråd økt betydelig. Å nå opp i konkurransen om eksternt finansierte prosjekter er avgjørende for universitetets anerkjennelse som et konkurransedyktig og relevant universitet og attraktiv samarbeidspartner. USN har prioritert å bygge internasjonale partnerskap og nettverk med andre institusjoner. Selv om universitetet opplever en økning i antall patenter, lisensavtaler og start up etableringer siste år, er det fortsatt et stort uutnyttet potensial. Det har derfor blitt jobbet med å se på hvordan USN kan styrke kommersialisering av forskningsresultater.

Tabell 2: Nasjonale styringsparametere for sektormål 2

	Utvikling i resultater				Nasjonalt snitt 2021
	2018	2019	2020	2021	
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	-	90.6 %	-	-	-
Andel forskningsinnsats i MNT-fag	-	30 %	-	-	-
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk	46,1	51,0	50,3	61,1	165,1
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk	117,2	128,6	128,1	135,5	165,8

Sektormål 3:

God tilgang til utdanning

USN skal være regionalt forankret. I denne ambisjonen ligger det blant annet en forventning om å møte regionens behov for kompetanse i dialog med det private og offentlige arbeidsmarkedet. Tallene for 2021 viser at USNs flercampusmodell bidrar til god tilgang til utdanning for befolkningen i regionen. Flercampusorganiseringen, og USNs digitale samarbeidsform, åpner for en organisering av utdanningen som gir fleksibilitet for både studenter og arbeidsgivere. USN har også en strategisk målsetting om å ta nye grupper inn i høyere utdanning. Universitetet har noen suksesshistorier å vise til på disse områdene, men det er fortsatt et uutnyttet potensial som USN vil utvikle gjennom den strategiske satsningen USN Fleksibel som startet opp i 2021.

Tabell 3: Nasjonale styringsparametere for sektormål 3

	Utvikling i resultater				Nasjonalt snitt 2021
	2018	2019	2020	2021	
Kandidattall på helse og lærerutdanningene	1372	1475	1330	1170	-

Sektormål 4:

Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

De fagansatte er USNs viktigste ressurs, og rekruttering av riktig kompetanse er avgjørende for videre utvikling av både forskningsarbeid og studietilbud. Universitetet tenker derfor langsiktig og strategisk i rekrutteringen. USN har hatt en positiv utvikling i andel førstekompetanse de siste 4-5 årene, og vil fortsette å jobbe planmessig med å øke andel årsverk i førstestillinger de neste årene. USNs tiltak for å redusere midlertidighet og bidra til likestilling viser gode resultater: Andel kvinnelige førstestillinger fortsetter å øke, og midlertidighet har de siste årene blitt redusert for flere stillingsgrupper.

Tabell 4: Nasjonale styringsparametere for sektormål 4

	2018	2019	2020	2021	Nasjonalt Snitt 2021
Andel kvinnelige i dosent og professorstillinger	31,3 %	29,5 %	32,3%	36,4 %	33,4 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	14,4 %	14,6 %	10,9 %	11,4 %	12,6 %
Antall studiepoeng per faglig årsverk	611,6	596,8	606,0	576,39	426,96

Tabell 5: Nøkkeltall for midlertidighet

	2018	2019	2020	2021
Andel midlertidig ansatte i støttestillinger til UFF-stillinger %	9,2 %	5,7 %	5,6 %	3,4 %
Andel midlertidig ansatte i saksbehandler- og utredningsstillinger %	10,5 %	12,5 %	14,5 %	11,4 %

Strukturreformen

USNs oppgitte måltall for 2025 skal ikke kun markere reformgevinster, men er et uttrykk for USNs fulle ambisjon på området. USN har en positiv utvikling på de fleste indikatorene. De 10 indikatorene inngår i USNs virksomhetsstyring og fakultetene har satt egne resultatmål for 2025. I forhold til mål om god tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet har USN store forventninger til satsningen USN Fleksibel.

Tabell 6: Mål og indikatorer for strukturreformen

	Resultat 2018	Resultat 2021 (2020)	Måltall 2025
1. Utdanning og forskning av høy kvalitet			
Vitenskapelig publisering: publikasjonspoeng per faglige årsverk	0,7	(2020: 0,81)	1,2
Tildeling fra NFR per faglige årsverk (1 000 kr)	46	61,08	75
Tildeling fra EU per faglige årsverk (1 000 kr)	7	7,14	17
Andel årsverk i førstestillinger av faglige ansatte (% per 01.10.21)	59	64,2	70
Skår på hvordan studentene oppfatter studie-kvaliteten (skala 1-5)	4,03	3,9	4,20
Antall avlagte doktorgrader	25	27	40
3. God tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet			
Antall studenter på nettbaserte og desentraliserte utdanninger	2 580	2425	4 000
4. Regional utvikling			
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet per faglige årsverk (1 000 kr)	117	135,53	120
5. Verdensledende fagmiljøer			
Andel internasjonalt samforfatterskap (%)	43	(2020: 48,8)	50
6. Effektiv ressursbruk			
Andel administrative stillinger av totalt antall årsverk (% per 01.10.21)	23	23,9	24

Utviklingsavtalen

USNs utviklingsavtale ble revidert i 2020 og forlenget til utgangen av 2022. Avtalen har tre målområder: USN Digital, USN Profesjon og USN Partnerskap

USN Digital

USN Digital skal videreutvikle integrerende digitale arbeids- og læringsformer som knytter ansatte og studenter på de åtte campusene til én virtuell campus, og universitetets virksomhet til samarbeidspartnere og omverden. Målområdet har digitalisering som premiss for organisatorisk utvikling og for studieplanarbeid, undervisning og forskning.

USN Digital har i 2021, som tidligere år, fokusert på tilrettelegging og kvalitetssikring av grunnleggende data og informasjon samt informasjonsutveksling. Det er til enhver tid en rekke prosjekter, «proof of concepts» og initiativer knyttet til digitalisering ved USN – med både lokale og nasjonale utgangspunkt. Hovedintensjonen til USN Digital er å få organisasjonen til å trekke i samme retning for på den måten unngå konkurranse og suboptimalisering.

Det har også pågått et arbeid for å integrere digitalisering i USNs nye virksomhetsstrategi.

USN Profesjon

USN Profesjon skal bidra til å styrke samarbeidet mellom universitetet og praksisfeltet innenfor lærer- og helse- og sosialfagutdanninger. Ny, relevant og forskningsbasert kunnskap for profesjonene og profesjonsutdanningene skal utvikles gjennom brukervedvirkning.

Det er inngått en rekke samarbeidsavtaler mellom USN og ulike universitetsvirksomheter. Alle avtalene er langsiktige og institusjonelt strukturert, og omfatter reelt samarbeid både om undervisning, praksisstudier, og forsknings- og utviklingsarbeid. Avtalene er tilgjengelige i fulltekst på universitetets nettsider:

 usn.no/om-usn/strategi-og-satsingsomrade/usn-profesjon

USN har nært samarbeid med alle sine åtte vertskommuner, og har i tillegg universitetskommuneavtaler med kommunene Drammen, Skien og Færder. USN har også inngått en samarbeidsavtale med NAV Vest-Viken og NAV Vestfold og Telemark, og to avtaler med henholdsvis BUFETAT Region Sør og Politihøgskolen (om SAMOT) er signert i februar 2022. Universitetsskoleavtalen med Lier videregående skole ble inngått i 2020. I tillegg er det inngått nye universitetsskoleavtaler med to videregående skoler (Notodden og Porsgrunn), og fire til er forventet ferdigstilt i løpet av 2022 (Drammen, Thor Heyerdal, Horten og Kongsberg).

 usn.no/om-usn/strategi-og-satsingsomrade/usn-profesjon/universitetskommunar

Ordningen med kombinasjonsstillinger og hospiteringsordningen, som ble etablert i 2020, er tatt i bruk. Praksissamarbeidet er videreutviklet med rutiner og maler for avtaler. Gjennom prosjektet USN Profesjon er det også tilrettelagt for en rekke profesjonsorienterte og praksisnære prosjekter – se beskrivelse på universitetets nettsider (lenke over).

USN Partnerskap

USN Partnerskap skal styrke USNs profil som et samfunnsengasjert, arbeidslivsintegret og entreprenørielt universitet som fremmer bærekraftig verdiskaping. Målområdet skal både videreutvikle etablerte virkemidler og tiltak, og utvikle nye. USN Partnerskap skal fremme arbeidsdeling og samarbeid – både mellom universitetets campuser og i dialog med lokalt næringsliv, virkemiddelapparat og fylkeskommunene/kommunene som regionale utviklingsaktører.

I 2021 har innsatsområdene fra 2020 blitt videreført i to utviklingsløp:

- » Arbeidslivsrelevans og bedriftsnær etter- og videreutdanning (EVU)
- » USN Connect og økosystemutvikling

Arbeidet med arbeidslivsrelevans består av videreutvikling av USN Industriakademi samt styrking av arbeidslivsintegret BA-utdanning og utvikling av bedriftsnære EVU-emner. Arbeidet med USN Connect handler om utvikling, implementering og institusjonalisering av en samarbeidsmodell/plattform for faglig konsentrasjon, arbeidslivsintegrering og bærekraftig verdiskaping basert på konkurransefortrinn.

Styring og kontroll i virksomheten

Etter USNs vurdering er det god styring og kontroll ved virksomheten. Denne vurderingen bygger vi på egenevalueringer og internrevisjoner gjennomført av PwC. Det er vår vurdering at USN gjennom rutiner, styrebehandling og dialog med Kunnskapsdepartementet og Riksrevisjonen har oppfylt alle krav til styring og kontroll i samsvar med Økonomireglementet §§ 4 og 14 og bestemmelsenes punkt 2.4 om internkontroll. Det er i 2021 ikke avdekket alvorlige forhold ved USN i internrevisjonens arbeid, og USN hadde ingen vesentlige merknader i beretningen fra Riksrevisjonen for 2020.

Systemer for styring

USN styres etter prinsippene for mål- og resultatstyring. Vi har rutiner for fastsettelse av felles mål og strategi, planlegging og fordeling av ressurser, avvikshåndtering, bruk av informasjon til læring og forbedring, samt resultatoppfølging med rapportering på måloppnåelse og ressursbruk på alle ledernivåer i organisasjonen. USN har fortsatt arbeidet med etablering av helhetlig praksis og gjennomgående løsninger og rutiner, og vår vurdering er at systemet fungerer etter hensikten og vil bli mer effektivt over tid.

Overordnet risikovurdering

USNs evne til å utnytte strategiske fortrinn forventes å ha en betydelig innvirkning på universitetets måloppnåelse. Implementering av strategien er derfor en kritisk suksessfaktor for USN, og manglende implementering følger en av våre største risikoer. I 2020 ble det satt i gang flere institusjonelle prosesser for å understøtte arbeidet med strategiutvikling og -implementering. I de følgende avsnittene redegjør vi for resultatet av arbeidet i 2021.

Økt medvirkning

Videre strategisk utvikling av USN stiller store krav til involvering av kompetansen i fagmiljøene, både når det gjelder kunnskapsgrunnlag for strategiske beslutninger og implementering av strategi. I 2021 har det blitt satt i gang tiltak knyttet til følgende områder:

- » Møteplasser for ledelse og ansatte på fakultetene
- » Intern informasjon, kommunikasjon og transparens i beslutningsprosesser
- » Justeringer relatert til partssamarbeid på fakultets- og institusjonsnivå samt involvering, innramming og organisering av vernetjenesten
- » Prosessdesign, kultur og arbeidsprosesser som fremmer medvirkning
- » Profesjonalisering av råd og utvalg

Arbeidet med tiltakene videreføres i 2022. Økt medvirkning er også inkludert som en dimensjon i ledelse- og organisasjonsutviklingen samt strategiprosessen (se egne avsnitt nedenfor).

Organisasjonsutvikling

Prosjektet for organisasjonsutvikling ble satt i gang for å oppnå en høyere takt i den strategiske faglige og administrative utviklingen. Sluttrapporten ble levert til rektor høsten 2021, og har deretter vært på høring i organisasjonen. Følgende tiltak er allerede besluttet og vil bli fulgt opp i linjen i 2022:

- » Harmonisering av lederstillinger under instituttledernivå
- » Tydeliggjøring av roller og oppgaver knyttet til studieprogrammene
- » Etablering av faste team og samhandlingsarenaer rundt det enkelte program på campus
- » Beskrivelse av arbeidsflyt og beslutningspunkter i kjerneprosessene knyttet til studieprogrammene
- » Etablering av et utviklingsnettverk mellom fakultetene og fellestjenestene knyttet til student- og ansattmobilitet
- » Koordinering og samordnet videreutvikling av de administrative fellestjenestene

Utredningen av forslag og løsninger som har kommet frem i organisasjonsutviklingsprosjektet vil fortsette i 2022.

Ledelsesutvikling

I 2021 har vi gjennomført et instituttledelsesprogram samt lansert en ledelsesportal med oversikt over de viktigste ansvarsområdene i lederrollen og kontaktpunkter. Hensikten er å understøtte og bidra til en bedre implementering av USNs strategi og verdier gjennom:

- » En felles oppfatning av hva som er godt lederskap ved USN og økt bevissthet rundt egen lederrolle
- » Økt kunnskaps- og erfaringsdeling både horisontalt og vertikalt
- » Kompetansepåfyll og støtte

Personal- og organisasjonsavdelingen har også etablert et tilbud om ledergruppeutvikling som har blitt gjennomført ved en rekke fakultet og avdelinger. Fokus for 2022 vil være å få på plass kompetanseutvikling innen utdanningsledelse og forskningsledelse samt et lederutviklingstilbud for administrative ledere. I tillegg skal instituttledelsesprogrammet og ledelsesportalen videreføres/videreutvikles.

Strategiprosess

I løpet av 2021 ble det arbeidet med utvikling av en ny strategi for perioden 2022 til 2026. Den nye strategien er basert på tilbakemeldinger og innspill fra alle nivåer i organisasjonen, både på fakultetene og i avdelingene, og reduserer antall mål fra 19 til 7. Bakgrunnen for dette er et ønske om å gi fakultetene og instituttene et større strategisk handlingsrom, og institusjonen tydeligere strategisk retning. Fakultetene og instituttene utgjør kjernen i den faglige virksomheten, og skal utvikles med utgangspunkt i USNs virksomhetsstrategi og fakultetsledelsens føringer, samt utviklingen i UH-sektoren og i arbeidslivet. Instituttenes strategiarbeid skal også ivaretas gjennom nye prosesser for strategi-, mål- og resultatoppfølging som skal iverksettes i løpet av 2022 og 2023.

Strategien ble vedtatt av styret ved USN 4. februar 2022.

Beslutningstøtte

USN skal ha en analytisk og kunnskapsbasert tilnærming til styring. I 2021 har vi lansert første versjon av en digital styringsportal kalt «Innsiktsportalen». Portalen tilbyr styrings- og rapporteringsinformasjon og er tilgjengelig for alle ansatte. Neste versjon (med bedre muligheter for analyser) er planlagt lansert høsten 2022. USN samarbeider i denne sammenheng med andre universiteter som har kommet lengre i dette arbeidet, samt UNIT og Digitaliseringsstyret.

Internrevisjon

Det ble gjennomført 4 internrevisjoner ved USN i 2021.

1. Avbyråkratisering og effektivisering (påbegynt august 2020 – fullført i 2021)
2. Varsling
3. Informasjonssikkerhet og personvern
4. Covid-19

Rapportene er lagt frem for styret, og hovedanbefalingene er fulgt opp i virksomhetsstyringen.

Campusutvikling

Campusutvikling er et viktig strategisk virkemiddel for USN, både for å øke attraktiviteten til den enkelte campusen som studiested og arbeidsplass, og for å kontinuerlig utvikle fasiliteter som understøtter undervisning og forskning. Infrastrukturen skal være fleksibel, og bidra til at universitetet tar i bruk nye undervisningsformer og legger til rette for forskning. Det skal også legges til rette for at samfunnet kan bruke våre campuser som en møteplass mellom akademia, samfunnsliv og arbeidsliv. Samarbeidet med studentsamskipnaden er også sentralt. Deres investeringer i nye studentboliger på eller nær campus bidrar til økt aktivitet i bygningsmassen. Dette gjør campusene mer attraktive for studentene.

USN opplever en økende bevissthet i organisasjonen om behovet for oppgradering og tilrettelegging av studiestedenes fysiske rammer i form av fasiliteter, arbeidsplasser og formelle og uformelle møteplasser for studenter, stipendiater og ansatte.

I tillegg har pandemien medført at man må vurdere nye arbeidsformer for ansatte. Dette kan på sikt medføre endringer i behov for kontorarbeidsplasser.

Strategiske føringer

Alle arealdisponeringer, ombygginger og fornyelser av husleieavtaler vurderes samlet på tvers av campuser. Campusutvikling er et ressurskrevende og langsiktig arbeid som også ses i sammenheng med utviklingen av universitetets strategi og studieportefølje. Den nye strategien for 2022-2026 vil gi føringer for tilpasning av den enkelte campusen, og for prioriteringer av midler til utvikling i årene som kommer. Overgangen til en femårig lærerutdanning vil øke antallet klasser og studenter. Samtidig understreker både sektorens og vår egen digitale strategi behovet for å prioritere digitale og fleksible læringsformer. Økende bruk av (og tilrettelegging for) e-læring innebærer først og fremst endringer på utstyrsfronten, men det endrer også behovet for undervisningsrom.

Utviklingsplaner og retningslinjer

I 2020 startet et arbeid med å lage en overordnet strategisk campusutviklingsplan. På grunn av pandemien ble prosessen midlertidig satt på vent, men arbeidet ble startet opp igjen i januar 2022. Planen utvikles sammen med Statsbygg, men vil omfatte alle campusene (også der Statsbygg ikke er byggeier). Hensikten er å sikre ivaretagelse av USNs strategi, studieportefølje, prinsipper for arealutvikling, medbestemmelse og andre generelle føringer. Det er imidlertid også viktig å ivareta lokale forhold opp mot kommuner og andre samarbeidspartnere. Parallelt med utviklingen av den overordnede planen arbeider vi med å utforme nye retningslinjer for arealutvikling samt nye retningslinjer for medvirkning i arealutvikling og kontorfordelingsaker.

USNs fremtidsutsikter

Forventningene til universitetene og høyskolene er høye. Oppgavene er store og sammensatte. Institusjonene skal bidra til å løse de store samfunnsutfordringene, og jobbe tettere med arbeidslivet for å utvikle nødvendig kompetanse. Det er derfor viktig at de ulike institusjonene bruker sine fortrinn og videreutvikler sitt potensial for at sektoren samlet skal kunne svare på samfunnsoppdraget. Med utgangspunkt i den nye strategien for perioden 2022-2026, skal USN utvikle og formidle ny grense-sprengende kunnskap og tilby utdanning av høy internasjonal kvalitet. Både forskning og utdanning skal kjennetegnes ved tett samspill med samfunns- og arbeidsliv i regionen. Universitetets hovedprofil er profesjonsrettede, arbeidslivsorienterte og samfunnsrelevante utdanninger, og vår visjon er å være regionalt forankret og internasjonalt anerkjent.

Nyskapende og tett på

Ved USN skal studentene møte innovative undervisningsformer gjennom profesjonsrettede utdanninger. Våre studier skal være innrettet mot spesifikke samfunnsområder som utfordrer og gjenspeiler samfunnets krav og behov.

USNs kandidater skal kunne bidra til å fylle arbeidsmarkedets umiddelbare kompetansebehov, men samtidig være i stand til å videreutvikle sin kompetanse i takt med de raske endringene i arbeidslivet og være med å forme det. Den høye endringstakten medfører økt behov for etter- og videreutdanning, også for arbeidstakere som allerede har høy utdanning. USN tar oppgaven med å utdanne til et framtidig arbeidsliv, der vi ikke kjenner kunnskaps- og kompetansebehovene, på alvor. Som et nyskapende universitet, tett på arbeids- og samfunnsliv, har USN gode forutsetninger for å fange opp nye utdanningsbehov og tilby differensierte studietilbud tilpasset behovsendringer i offentlig forvaltning og næringsliv.

Raske endringer i samfunnet stiller ikke bare krav til fremtidige arbeidstakere, men også til universitetet som utdanningsinstitusjon. Nyskapende arbeidsmåter og entreprenørskap er en strategisk tilnærming for å kunne respondere på endringer i omgivelsene, og utdanne kandidater som arbeidslivet til enhver tid har behov for. Dette fordrer at kunnskaps- og kompetanseutvikling drives i samarbeid med partnere i samfunnslivet og arbeidslivet.

Med USNs bredde i fagområder skal vi forske på uløste regionale og globale utfordringer innen fagområdene helse, miljø, utdanning, teknologi og samfunn. Det er en ambisjon at forskningen skal være internasjonalt anerkjent og foregå i tett samspill med samfunns- og næringsliv. En viktig del av USN forskningsportefølje er doktorgradsutdanningen. Målet er å utdanne selvstendige forskere med kvalifikasjoner på høyt internasjonalt nivå, i samspill med nasjonale og internasjonale forskningsmiljøer, og i samsvar med anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper.

Bærekraftig

Bærekraft står helt sentralt i USNs strategi, og målet «Utvikling av kompetanse og kunnskap for bærekraftig økonomisk, sosial og kulturell nyskaping» er ett av syv hovedmål i USN strategi for 2022-26. Det innebærer at alle fagmiljøene ved USN skal orientere seg mot FNs bærekraftsmål. I den sammenheng arbeides det blant annet med å tydeliggjøre bærekraft i det enkelte studieprogram, og tilsvarende en økt vektlegging på at forskningen ved USN skal bidra til bærekraftig samfunnsutvikling. USNs senter for bærekraftig omstilling, som startet sitt arbeid i 2021, skal legge til rette for samarbeid mellom interne fagmiljø og eksterne aktører. Senteret vil også være et viktig bindeledd mellom privat og offentlig sektor, og vil således kunne frembringe nye partnerskap for å bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling.

Regionalt forankret

De store omstillingene samfunnet står ovenfor, har ført til et økt behov for høyt kvalifisert arbeidskraft og et utvidet samarbeid mellom UH-sektoren og arbeidslivet i hele Norge. Dette understrekes også i to offentlige utredninger som ble publisert sent i 2020 (NOU 2020:12 Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn og NOU 2020: 15 Det handler om Norge). I vår region er studietilbøyeligheten under landsgjennomsnittet og verdiskapningen lavere enn i andre deler av landet. For å kunne møte disse utfordringene, må USN arbeide godt med rekruttering til høyere utdanning i samarbeid med regionale aktører og andre utdanningsnivåer. Dette kan gi en mer heterogen studentgruppe som vil kunne utfordre USN til å utvikle mer differensiert undervisning, med nye undervisningsformer og modeller. USN samarbeider allerede med mange regionale aktører innenfor kompetanse- og kunnskapsbygging for å bidra til lokal verdiskapning. Dette er et område som naturlig faller innenfor USN sin profil og som må videreutvikles og forsterkes.

Internasjonale utdanningspartnerskap og forskningssamarbeid

USN har som mål å gi våre studenter mulighet for internasjonal erfaring gjennom internasjonale partnerskap. Våre forskere skal være aktive i internasjonale forsknings- og utviklingsnettverk og etablere partnerskap for å styrke forskningssamarbeid på tvers av landegrensene.

I stortingsmeldingen om internasjonal mobilitet og internasjonalisering – Meld. St. 7 (2020-2021) En verden av muligheter, er det forventninger til en betydelig økning i aktivitetene på internasjonaliseringsfeltet i årene som kommer, inklusive bedre synergier mellom forskning og utdanning på området. Med dette som bakteppe har USN som mål å jobbe mot et faglig-strategisk løft på internasjonaliseringsfeltet: En sterkere kobling mellom utdanning og forskning i arbeidet med internasjonalisering og mobilitet, økt mobilitet blant gradsstudentene på bachelor- og masternivå, og en tydeligere satsing mot prioriterte samarbeidsland. Erfaringene med pandemien gjør at USN også vil forsøke ut internasjonalisering på nye måter i tiden som kommer, og i denne sammenheng vil digitalisering være av stor betydning.

Fleksibel og tilrettelagt utdanning

I møte med utviklingen beskrevet ovenfor blir satsningen USN Fleksibel viktig – en satsing på både fleksibilitet og digitalisering. USN vil utvikle innovative, fleksible og hybride utdanningstilbud og løsninger samt utnytte potensialet i flercampus-modellen. Som nevnt i styrets beretning vil USN Fleksibel gjøre universitetet bedre i stand til å oppfylle strategien, til å kunne svare raskt på arbeidslivets behov, og bidra til kompetanse og omstilling i regionen.

Ambisjoner 2022

Tabell 7: Oversikt over USN sine resultater og ambisjoner for nasjonale styringsparametere

* Tallene for 2021 er ikke klare på rapporteringstidspunktet

Nasjonale styringsparametere	Resultater			Ambisjoner	
	2020	2021	Nasjonalt gjennomsnitt 2021	2021	2022
Andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid	49,26	49,27	53,49	50	52
Andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid	45,08	52,67	56,27	48	54
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	66,67	63,41	67,9	72	72
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,04	3,88	3,95	4,1	4,2
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	33,16	34,09	34,29	35	35
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,81	*	*	0,9	1,0
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk	2684	1945	-	-	3000
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,42	0,84	0,8	0,8	1,0
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	-	*	*	-	92
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk	50,3	61,08	165,09	60	65
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk	128,12	135,53	165,83	155	140
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	-	*	*	-	-
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	1330	1170	-	1238	1238
Antall studiepoeng per faglig årsverk	606,01	576,39	426,96	660	660
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	32,4	36,37	34,49	33,4	38
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	10,93	11,37	12,93	11	10

Budsjett 2022

USN har for 2022 budsjettet med 2 431 mill kroner i driftsinntekter. Inntekter fra bevilgning utgjør 2 116 mill kroner, inkludert tilleggsbevilgninger (87%). Det er budsjettet med 245 mill kroner i tilskudd og overføringer, og salgs- og leieinntekter på 70 mill kroner.

Lønnsbudsjettet for 2022 er 1 670 mill kroner som gir en lønnsandel på 69% som er uendret fra 2021. Budsjettet for andre driftskostnader er 825 mill kroner inkludert husleie. I tabell 8 vises budsjetterte kostnader til investeringer inkludert vedtatt investeringsplan som finansieres av avsetningen per 31.12.2021. Totalbudsjettet innebærer en marginal vekst på 3,2 % (inkl 2,7% prisjustering).

Budsjettet for 2022 er fordelt i tråd med vedtatte hovedprinsipper og intern budsjettfordelingsmodell for USN. Innenfor årets bevilgning er det budsjettet 63 mill kroner til strategiske tiltak.

**Tabell 8. Sammendrag av budsjett 2022 (vedtatt av styret 16. desember 2021)
(alle tall i millioner kroner)**

Driftsinntekter	2022
Inntekter fra bevilgning	2116
Inntekter fra tilskudd og overføringer	245
Inntekter fra oppdrag og salg	70
Sum driftsinntekter	2431
Driftskostnader	
Lønn og sosiale kostnader	1680
Andre driftskostnader	470
Husleie	355
Investeringer	20
Sum driftskostnader	2525
Resultat/ avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	-258
Vedtatt investeringsplan 2022-2023	158

Budsjettet inneholder risiko og usikkerhet som omtales i de årlige budsjettsakene til styret, og som følges opp i tertialvise statusrapporter i forbindelse med regnskapsavleggelsene.

Nytt reglement for institusjonens håndtering av avsetninger og investeringer utfordrer organisasjonens evne til å ajourholde planer over tid. Strategiske tiltak og satsninger må framover i stor grad delfinansieres ved den årlige bevilgningen, mens investeringer i større grad kan fullfinansieres ved avsetninger.

Det er vesentlig at fakulteter og avdelinger fremover er oppmerksomme på balansen mellom drift, strategi- og utviklingsarbeid i forhold til investeringsnivået, for å sikre økonomisk bærekraft. Bemannings- og kompetanseutviklingen for å nå faglige ambisjoner må planlegges trinnvis med årlig finansiering fra tildelte budsjetttrammer.

Risikotoleransen ved satsninger innen eksterntfinansierte aktiviteter på forskning og EVU bør økes i fakultetene. Et for sterkt fokus på forsiktighetsprinsippet og lav andel prospekter kan hindre oppbygging av tilstrekkelig kapasitet i tråd med USNs ambisjoner.

De siste årenes reduksjoner i basisfinansieringen krever, foruten god planlegging, fokus på uttelling i bevilgningens resultatdeler ved økt gjennomstrømming (studiekvalitet) og gode forskningsresultater.

Den økonomiske risikoen ved inngangen til budsjettåret 2022 vurderes som lav. KDs trekk i grunnbevilgningen sammen med nye oppgaver medfører en stramhet i tildelte budsjetttrammer til utviklingsarbeid. Fakulteter og avdelinger har budsjettert med lav risiko, og trekker fram bemannings- og kompetanseplanlegging som vesentlig for videre satsninger innen forskning, studieporteføljeutviklingen og etter- og videreutdanningen for det kommende budsjettåret.

Årsregnskap 2021

- ledelseskommentarer

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.

Bekreftelse

Regnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra Kunnskapsdepartementet.

Regnskapet gir etter ledelsens mening et dekkende bilde av den økonomiske virksomheten.

Regnskap og periodisert budsjett

Regnskapet viser lavere aktivitet enn som budsjettert for perioden. Dette kommer frem ved lavere lønns- og driftskostnader enn budsjettert.

Periodens driftsresultat endte på 65 mnok mot budsjettert -39 mnok. Dette skyldes lavere aktivitet relatert til pandemisituasjonen og medfølgende smitteverntiltak. Spesielt nevnes lavere kostnader til lønn, reiser, arrangementer, konferanser og lang leveringstid på varer innen IKT. Økning konsulentkostnader er knyttet til organisasjons- og lederutvikling.

Overskudd 2 mnok fra oppdragsfinansiert aktivitet, overføres virksomhetskapskapitalen.

På inntektssiden er det høyere inntekter enn budsjettert fra bidragsfinansierte aktiviteter, tilskudd og overføringer, 315 mnok mot budsjettert 300 mnok. Øvrige inntekter ble som budsjettert.

Lønnskostnadene er noe under budsjett, 1616 mnok mot budsjettert 1 651 mnok (-2 %) grunnet lavere aktivitet. Lønnskostnadene har økt med 6 % siden samme periode i fjor. Årsverkskostnaden har økt med 2,6 % fra 904 tnok til 927 tnok. Antall utførte årsverk har økt fra 1685 til 1742 (+ 3,4 %). Lønnskostnadenes andel av driftskostnadene er 69 % og er uendret fra i fjor.

Avsetninger

Grunnet det positive driftsresultatet øker avsetningene noe fra 195 mnok til 259 mnok. Avsetningen har økt grunnet lavere aktivitet, jfr over, og dette har i liten grad påvirket måloppnåelsen. Det er avsatt 106 mnok for konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver.

I tråd med nytt regelverk fra Kunnskapsdepartementet for avsetninger, har universitetet vedtatt en plan for å dokumentere planlagte investeringer for perioden 2022 til 2023.

Til vedtatte investeringsplaner er det avsatt 152 mnok, (jfr note 15) som i hovedsak knyttes til ombygging og utvikling av nye digitale undervisningsfasiliteter. Digitale undervisningstilbud har vært ytterligere aktualisert gjennom perioden med Covid-19.

Investeringer

Det er i perioden gjennomført investeringer for 74 mnok, en økning med 20 mnok sammenlignet med fjoråret.

Revisor

Riksrevisjonen er universitetets eksterne revisor. Universitetet har engasjert et eksternt revisjonsselskap som internrevisor.

