
Årsrapport 2019

Lovisenberg diakonale høgskole AS
Oslo, 15.03.2020

Innholdsfortegnelse

1. STYRETS BERETNING	4
1.1. Vurdering av om måloppnåelse og resultater står i et tilfredsstillende forhold til fastsatte mål og resultater for 2019	4
1.2. Gjennomføringen av budsjettet med vekt på prioriterte mål og aktiviteter i tilskuddsbrevet, herunder søknningen til akkrediterte studier	11
1.3. Erklæring om transaksjoner med nærstående enheter	13
1.4. Kort omtale av vesentlige forhold som har hatt betydning for oppnådde resultater, herunder en konkret beskrivelse av hvilke utfordringer institusjonen har innenfor utdanning og forskning, og styrets tiltak for å forebygge eventuelle avvik	13
1.5. Omtale av eventuelle planlagte organisatoriske endringer som antas å ville påvirke virksomhetens rettslige eller økonomiske stilling	15
1.6. Viktigste prioriteringer for 2019	15
1.7. Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet	17
1.8. Samfunnssikkerhet og beredskap	17
2. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL	19
2.1. Virksomhetens organiseringsform og samfunnsoppdrag	19
2.2. Organisasjonsstruktur	20
2.3. Utvalgte hovedtall	21
3. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER	22
3.1. Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning	23
3.2. Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling	30
3.3. Sektormål 3: God tilgang til utdanning	34
3.4. Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem	36
3.5. Midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger	43
3.6. Midler tildelt over kap 281 post 70	43
4. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN	44
4.1. Virksomhetsstyring	44
4.2. Organisasjon	45
4.3. Sikkerhet og beredskap	47

5. VURDERING AV FREMTIDSUTSIKTER	48
5.1. Strategisk plan	48
5.2. Plan for felles innsatsområder 2020	50
5.3. Overordnet risikovurdering	52
5.4. Budsjett 2020	56
6. FORELØPIG ÅRSREGNSKAP	57
6.1. Vedlegg	57

1. Styrets beretning

1.1. Vurdering av om måloppnåelse og resultater står i et tilfredsstillende forhold til fastsatte mål og resultater for 2019

Styret vedtok i 2017 ny strategisk plan for perioden 2018-2020 med struktur basert på fokusområdene kunnskap, kompetanse, løsninger og gjennomføringsevne. I juni 2019 gjennomgikk planen en mindre revisjon slik at kvalitetsdimensjoner ved virksomheten ble gjort eksplisitte i planen: styringskvalitet, rammekvalitet, resultat- og relevanskvalitet, programkvalitet, inntakskvalitet og læringskvalitet. Målgivelse for nye løsninger ble tydeliggjort ved å trekke inn FNs bærekraftsmål, det grønne skiftet, og behovet for innovasjon i offentlig sektor. Studentmedvirkning og innflytelse på egen læringsprosess ble sterkere poengtert.

Strategiske mål innen fokusområdet kunnskap

LDH skal styrke sin forskningsaktivitet og attraktivitet i fagmiljøet

Vurdering av måloppnåelse og resultater

LDH konsentrerer forskningen om program innen tre områder: pasientnær klinisk forskning, helsetjenesteforskning og pedagogisk forskning. Med formål om blant annet å styrke intern og ekstern samhandling på FoU-området, styrke kvaliteten på FoU-arbeid gjennom økt samarbeid om særskilte tema knyttet til satsingsområdene, øke publiseringsaktiviteten og styrke forskningsbasert undervisning, er forskningsarbeidet ved LDH fra 2017 organisert i fire forskningsgrupper. Gruppene støttes av forskningsleder. LDH har lagt om fra søknadsbasert tildeling av FoU-tidsressurs, til fordeling etter stillingskategori og resultater.

Andel førstekompetente har økt fra 36,4 % i 2018 til 37,1 % i 2019. Det er totalt 4,25 årsverk i forskerutdanning, inkludert LDHs ene tildelte rekrutteringsstilling over statsbudsjettet, svarende til en andel på 6,2 % av årsverk i undervisnings- og forskningsstillinger. LDH fordelte 24,2 % av total tidsressurs blant ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger til FoU-virksomhet, marginalt over måltall for 2019. Én ansatt disputerte på internfinansierte prosjekt i 2019 og to ansatte disputerte eksternt. Det ble tildelt kr 580.700 etter søknader om samarbeidsmidler fra kommune- og spesialisthelsetjenesten. Det er 38 tellende publikasjoner i 2019 og et besteår for LDH.

Styret vurderer at kunnskapsutviklingen og innsatsfaktorene for å styrke en institusjonell forskningsprofil viser en positiv trend i 2019. Veksten er langsom, men vurderes som stabiliserende for LDH som spesialisert høyskole i en sektor og region der universitetsambisjoner skaper sterk konkurranse om vitenskapelig kompetanse.

LDH skal i 2020 ha en forskningsaktivitet som er 25 % finansiert av eksterne konkurranseutsatte midler og redusere kostnad per publiseringspoeng med 15 %

Vurdering av måloppnåelse og resultater

LDH har styrket ressurser og kompetanse knyttet til forskningsadministrasjon for å bistå forskningsmiljøet i utvikling av søknader om eksterne midler. Dette inngår som tiltak i en flerårig handlingsplan for å støtte FoU-virksomheten i fagavdelingene.

Et indirekte mål på kostnadsreduksjon er økningen i publiseringspoeng per faglig årsverk fra indeksår 2017. Økningen fra 0,43 i 2017 til 0,51 i 2018 svarte til >15% vekst, etterfulgt av 2019 der foreløpige tall viser en tilbakegang til 0,40 publiseringspoeng per faglige årsverk. Samtidig er det oppnådd tildelinger av forsknings- og utviklingsmidler til flere prosjekter i 2018-2019 som innfrir budsjettmålet, og som representerer samarbeidende grupper på tvers av organisatoriske skillelinjer ved LDH. Målet tydeliggjør dreiningen fra internfinansierte prosjekt til delfinansiering fra LDH. Styret vurderer derfor at utviklingen totalt sett er i henhold til målsetting.

Strategiske mål innen fokusområdet kompetanse

LDH skal med sitt særpreg og sin kandidatprofil levere høy kvalitet i utdanningen og attraktive kandidater til helsetjenesten.

Vurdering av måloppnåelse og resultater

LDH har de senere årene hatt en sterk utvikling av førstevalgsøkere til studieprogrammet bachelor i sykepleie. Antall førstevalgsøkere¹ og poenggrenser² viser følgende utvikling i årene 2014-2018:

Tabell 1

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Førstevalgsøkere	468	581	887	808	736	725
Førstevalgsøkere per planlagt studie plass	2,6	2,9	4,4	4,0	3,7	3,6
Planlagte studie plasser	180	200	200	200	200	200
Poenggrense ordinær kvote	48,8	48,6	51,8	53,1	54,3	53,6
Poenggrense førstegangsvitnemål	40,0	41,4	44,7	45,9	45,4	46,9

Tallene for LDH i Tabell 1 må ses i relasjon til at sykepleierstudiet har økt i popularitet og hatt en sterk vekst i antall førstevalgsøkere på landsbasis³ fra 2014: 10801 til 2017: 15738 med utfllating i 2018: 15789, hvilket gir en økning på 45,7 % fra 2014-2017. LDH har som tallene viser en sterkere vekst fra 2014 til 2017 på 72,6 %. I 2019 har LDH en marginal nedgang mens antall førstevalgssøkere på landsbasis ble redusert med 2948 til 12841 tilsvarende -18,7 %. LDHs nivå for førstevalgsøkere per planlagt studie plass er det fjerde høyeste blant studiesteder i landet for bachelorprogram på heltid, opp fra syvende høyeste i 2018. Sammenlignet med alle studiesteder i landet som tilbyr bachelor i sykepleie, er LDHs poengnivå i 2019 for ordinær kvote er det andre høyeste, det samme som i 2018, og for førstegangsvitnemål det femte høyeste, opp fra det åttende høyeste i 2018. Nivået bidrar til høy inntakskvalitet.

Opptak til master-, etter-, og videreutdanning skjer ved lokalt opptak. Det er store variasjoner fra antall interessenter via kvalifisering av søkere og til aksept for studie plass, og det er først ved studiestart at rekrutteringen gir sammenliknbare tall over tid. LDH registrerer en økende tilstrømming til deltids masterstudier og generelt tilfredsstillende opptak til alle program.

NOKUTs Studiebarometer gir et overordnet og standardisert uttrykk for hvordan studentene vurderer utdanningskvaliteten. LDHs resultater i 2019 med 2018-resultater i parentes er vist i Tabell 2 målt mot landssnittet for tilsvarende sykepleierutdanninger i 2019, med 2018 i parentes.

¹ Kilde: Samordna opptak - endelige tall etter suppleringsopptak

² Kilde: Samordna opptak - hovedopptaket

³ Kilde: Samordna opptak - april 2019

Tabell 2

Indeks	Bachelor i sykepleie	Bachelor i sykepleie - landssnitt	Master i4 avansert klinisk sykepleie – heltid	Master i avansert klinisk sykepleie – deltid	Master i sykepleie - landssnitt
Læringsmiljø	3,9 (4,0)	3,7 (3,6)	3,9 (3,8)	3,9 (4,0)	3,8 (3,8)
Medvirkning	3,9 (3,8)	3,2 (3,2)	3,3 (3,4)	3,3 (3,0)	3,2 (3,2)
Inspirasjon	4,1 (4,1)	3,8 (3,8)	4,0 (3,9)	3,9 (4,1)	4,0 (4,0)
Tilknytning til yrkets	3,5 ()	3,5 ()	()	3,6 ()	3,7 ()
Undervisning	3,9 (3,8)	3,5 (3,5)	3,7 (3,6)	3,6 (3,9)	3,8 (3,8)
Forventninger	4,1 (4,0)	3,8 (3,8)	3,7 (3,6)	3,7 (3,9)	3,8 (4,0)
Tilbakemeldinger	3,4 (3,3)	3,1 (3,1)	3,5 (3,5)	3,1 (3,5)	3,5 (3,5)
Organisering	4,1 (3,9)	3,4 (3,4)	3,4 (3,5)	3,6 (3,5)	3,3 (3,4)
Helhetsvurdering	4,4 (4,3)	4,0 (4,0)	4,4 (4,3)	4,3 (4,0)	4,0 (4,0)
Ant respondenter 2019	170 (76 %)	(51 %)	16 (57 %)	36 (68 %)	(43 %)
Ant respondenter 2018	155 (66 %)	(48 %)	10 (71 %)	14 (64 %)	(48 %)

LDH gjennomførte i 2017, 2018, og 2019 en kandidatundersøkelse blant uteksaminerte for å innhente kunnskap om overgangen til arbeidslivet etter oppnådd grad. Årets undersøkelse ble utført i februar, etter en erfaring med lav responsrate i 2018 med juni som tidspunkt for utsending. I 2019 besvarte 49 % av kandidatene fra bachelorprogrammet, hvorav 96,5 % var i fast eller midlertidig stilling og 2,3 % var studenter. Fra masterprogrammet i avansert klinisk sykepleie var svarprosenten lavere (29 %) og alle respondentene var i fast stilling.⁶ Av bachelorkandidatene ville 77 % «sannsynlig» eller «svært sannsynlig» ta ytterligere utdanning i løpet av de nærmeste fem årene. Kandidatundersøkelsen understøtter at LDHs kandidater har meget gode utsikter til jobb og er attraktive på arbeidsmarkedet, og at de vil videreutvikle sin kompetanse etter bachelorutdanning.

LDHs internrevisjon av bachelorstudiets Fagplan 2012 avdekket enkelte svakheter ved programmet. I høyskolens akkrediterte Studieplan 2020 - nyutviklet på bakgrunn av nasjonal forskrift etter RETHOS-1, er det innarbeidet forbedringer som hensyntar tidligere svakheter. Respondentene som har besvart kandidatundersøkelsen basert på Fagplan 2012, vurderer imidlertid at dagens bachelor-program er av høy kvalitet, både når det gjelder programkvalitet og resultat- og relevanskvalitet. Kandidatene er jevnt over tilfreds med utdanningen og hvordan det var å være student ved LDH. Videre er kandidatene jevnt over tilfreds med hvordan utdanningen kvalifiserte til arbeidslivet, kvalifikasjonene utdanningen har gitt innen arbeidslivskompetanse, faglig lederevne, analytiske og metodiske ferdigheter, samt ferdigheter innen kommunikasjon og formidling. Når det gjelder de uteksaminerte fra masterprogrammet, er kandidatene også jevnt over godt tilfreds med kvaliteten ved utdanningen og de skårer generelt høyere enn bachelorstudentene ved en rekke ulike spørsmål som vektlegger lederskap og kreativitet. Masterstudentene uttrykker at de er meget tilfreds med ferdighetene studiet har gitt dem innen skriftlig formidling, faglig lederevne, analytiske og metodiske ferdigheter, samt flere sider ved generell kvalifisering til arbeidslivet.

Styret vurderer basert på resultatene over, at LDH med god margin innfrir mål for rekruttering og arbeidsmuligheter for kandidatene. Studentene signaliserer en overordnet tilfredshet med studiene og heltidsstudentene innfrir nå LDHs høye ambisjon om skår 4,4 på studiebarometeret. Styret vurderer at resultatet bidrar til LDHs gode omdømme og anerkjenner ansatte, studenter og samarbeidspartnere for det kontinuerlige arbeidet med å opprettholde dette omdømmet.

⁴ Tallene fra 2018 og 2019 er slått sammen pga få svarende i 2019

⁵ Nye spørsmål i 2019 og kan derfor ikke sammenlignes med 2018

⁶ Kilde: LDHs kandidatundersøkelse 2019, og LDHs kvalitetsrapport for studieåret 2018-2019

LDH skal i 2020 ha oppnådd en årlig økning i gjennomføringsgrad på normert tid, og en årlig reduksjon av frafall for bachelor i sykepleie. LDH vil oppnå 4,4 i skår i Studiebarometerets helhetsvurdering av hvor fornøyd studentene er med studieprogrammet.

Vurdering av måloppnåelse og resultater

Tabell 3 gir en oversikt over andelen studenter⁷ for bachelor i sykepleie som gjennomfører studiet på normert tid. Den viser at LDH etter 2016 er inne i en positiv utvikling av gjennomføringsgraden.

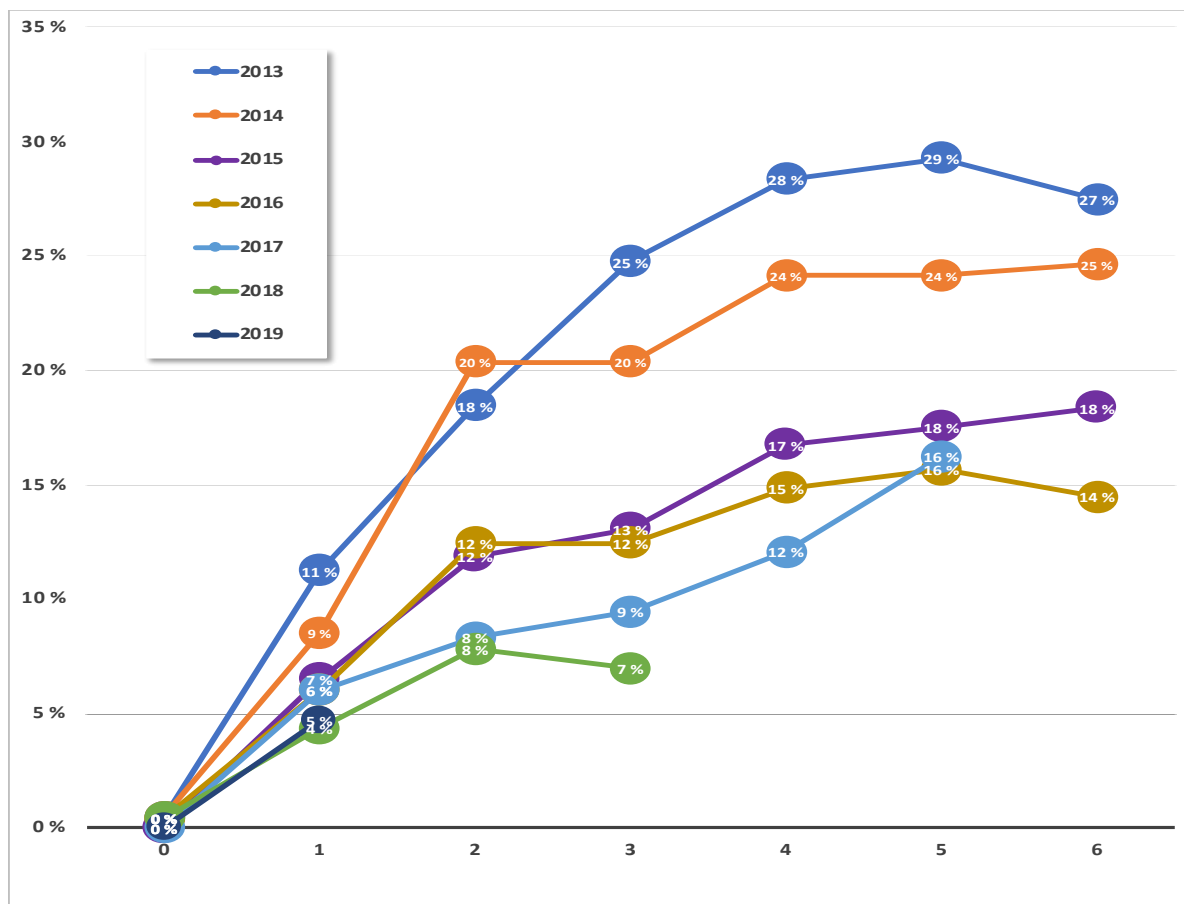
Tabell 3

Årstall tre år etter opptak	Prosentvis andel	Grunnlagstall
2012	64,0	128 / 200
2013	70,1	138 / 197
2014	63,1	125 / 198
2015	60,2	127 / 211
2016	55,7	123 / 221
2017	63,8	139 / 218
2018	69,0	171 / 248
2019	71,3	176 / 247

Figur 1 viser at akkumulert andel frafall⁸ i de 6 semestrene innenfor normert tid for årskullene 2013-2019 for bachelor i sykepleie, overveiende har vist en nedadgående trend år for år. Den økende inntakskvaliteten vist i Tabell 1, kan ha en sammenheng med denne utviklingen.

⁷ Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

⁸ Kilde: Felles studentsystem (FS). Merk at studenter med permisjon og studenter på utveksling regnes ikke som aktive hvis de ikke er semesterregistrert. De kan følgelig være frafalt et semester og aktive igjen neste semester.



Figur 1

Som vist i Tabell 2 er skåren for indeksen helhetsvurdering for bachelor i sykepleie 4,4 opp fra 4,3 i 2018. For master i avansert klinisk sykepleie heltid er skåren 4,4 opp fra 4,3 i 2018, og deltid 4,3 opp fra 4,0 i 2018.

Tallgrunnlaget for å vurdere fullføring av mastergrader på normert tid er vanskelige å tolke, grunnet integrasjon av 90 studiepoengs videreutdanning i masterprogrammet. Dette er i kontrast til påbyggings-mastere hvor videreutdanning er et opptakskrav. Dermed inntreffer et forutsigbart frafall etter 90 av 120 studiepoeng i de tilfeller hvor arbeidsgiver ikke yter finansiell støtte ut over 90 studiepoeng. Utviklingen er en nyttig indikator å følge over tid, men er for tiden lite egnet som resultatmål for LDH med unntak av spesialiseringen i allmennsykepleie der hele utdanningen må fullføres. Her vil en kommende nasjonal programplan bli en betydelig driver for videre utvikling.

LDH arbeider kontinuerlig for å utvikle anvendelsen av moderne pedagogiske metoder og digital teknologi for å øke graden av studentaktiv og studentsentrisk læring. LDH etablerte i 2018 et emne i pedagogisk basiskompetanse. Emnet er både nettbasert og samlingsbasert. Det ble i første omgang tilbudt interne kandidater og 17 ansatte gjennomførte emnet. I 2019 er det åpnet for eksterne, og 20 ansatte og 6 eksterne er i ferd med å gjennomføre emnet. Moderne pedagogiske metoder og digital teknologi er sentrale elementer i dette emnet. LDH har siden 2017 gjennomført prosjekt KILDE (Kompetanse på Innovative Læringsformer, digitale teknologier og E-læring) som ble avsluttet våren 2019. Resultatene av dette prosjektet er videreført i en permanent organisatorisk læringsstøtteenhet med fokus på pedagogisk utvikling. Enheten utgjør 2 årsverk og økes til 3 årsverk i 2020. LDH arbeider også aktivt med forbedring av læring i praksisstudier i helsetjenesten, og tilbyr et modulbasert emne i klinisk veiledning for egne ansatte og praksisveiledere til studenter på bachelor- og masternivå.

Styret vurderer basert på resultatene over, at LDH er inne i en positiv utvikling for gjennomføringsgraden på normert tid og frafall, og således oppfyller målsettingen. Skåren relatert til helhetsvurderingen i Studiebarometeret er kommentert over.

Strategiske mål innen fokusområdet løsninger

LDH skal være kjent som en kreativ, verdibevisst og kunnskapsrik samarbeidspartner, nasjonalt og internasjonalt, og en pådriver for kunnskap, kompetanse og løsninger.

Vurdering av måloppnåelse og resultater

Basert på erfaringer etter to av tre år i perioden for gjeldende strategiske plan ved LDH, skjer en kontinuerlig mobilisering for å rette blikket mot morgendagens helsetjeneste. Samtidig er det en utfordring at relevant kompetanse for dagens helsetjeneste innebærer en viss grad av vedlikehold av morgendagens problemstillinger. Dagens løsninger har til nå ikke klart å trygge overgangene mellom nivå og mellom enheter i helsetjenestene. Pasienter og pårørende opplever fragmentering, mangel på hjelp til mestring og kontinuitet.

Innspill til utdanningspolitiske prosesser for arbeidsrelevans, internasjonalisering, RETHOS og til forarbeider til Nasjonal helse- og sykehusplan er blant områder der LDH i 2019 har bidratt gjennom flere kanaler i den helse- og utdanningspolitiske diskusjonen. I handling er LDH involvert i utdanningsforskning, utvikling av nye studieplaner, og reorganisering av samarbeid med tjenestene for å drive fram løsninger som dekker dagens kompetansebehov uten å virke utilsiktet konserverende på morgendagen.

Med en nasjonal programplan og utvikling av studieplan og fagmiljø for master i allmennsykepleie med innretning for kommunehelsetjenesten, er LDH i den situasjon at eksisterende masterstudium med spesialisering i allmennsykepleie, etablert i 2013, ligger klar til videre utvikling som en breddemaster og «tvilling» i spesialisthelsetjenesten for partnere i kommunal sektor. En slik utvikling vil realisere LDHs plan om allmennsykepleie fra idéfasen for ti år siden, med mål om å trekke kommunehelsetjenestens resultatperspektiv inn i andre- og tredjelinjetjenester for å oppnå mer samhandling, kontinuitet og langsiktige helsegevinster. Det dreier seg også om å forebygge skade og komplikasjoner som følge av behandling og pasientforflytning på tvers av enheter og tjenestenivå.

Med framvekst av avanserte hjemmesykehus er de tidligere geografiske skillelinjer mellom tjenestenivå under et positivt press. Framoverlente behandlingsmiljøer i sykehusene har sendt studenter til LDHs master i allmennsykepleie for å utdanne en arena-fleksibel generalistkompetanse som kan spisse og fordype studiet inn mot pasientmålgrupper og behandlingslinjer etter behov. LDH er beredt til videre arbeid med en breddemaster for spesialisthelsetjenesten, på bakgrunn av høgskolens evne til samspill mellom utdanningssektor og tjenesteytende sektor, og vilje til å gjennomføre strukturelle grep for å tilpasse utdanningsløp til utviklingen i kompetansekritiske områder i helsetjenesten.

Styret har ønsket å følge opp internasjonalisering og mobilitet gjennom planperioden, for å styrke tilfanget av kontraster og ideer til kunnskapsutvikling og innovasjon. Styret registrerer at det er gått opp nye spor ved LDH hva angår internasjonalisering hjemme. Fra The Ohio State University kom 17 bachelorstudenter med to førsteamanuenser til to ukers praksisstudier i kommunehelsetjeneste i regi av LDH, etter et omfattende forarbeid for å tilfredsstille USA-krav til tellende praksisperiode. En positiv bieffekt av oppholdet var mobilisering blant LDH-studenter for å danne praksispar og oppnå bilateral bevisstgjøring på relevansen av FNs bærekraftsmål i praksisperioden. Erfaringer med læringsaktiviteter som fremmer integrasjon av bærekraftsmålene i utdanningen, blir med inn i 2020 for å styrke omstillingskompetansen LDH vil utdanne til.

Styret er tilfreds med at den utreisende studentmobilitet til etablerte samarbeidspartnere i Norden, Europa, Afrika og Australia, er videreført i 2019. Det er rekruttert ny rådgiver for internasjonale relasjoner etter naturlig avgang i 2018, og det er utviklet en flerårig tiltaksplan for å styrke integrasjon mellom internasjonalisering, forskning og utdanning, og for utvikling av avtaleverk om gir større institusjonell forankring mellom partene. Mobilitetsopphold for ansatte og studenter er dels av varighet som skårer på nasjonale indikatorer og dels av kortere varighet, med god faglig begrunnelse uten å gi uttelling på indikatorene. Styret har også merket seg at LDH oppnådde tildeling av spesialist fra The Fulbright Foundation høsten 2019, med nytteverdi for utdanningsledelse og curriculumarbeid ved LDH.

Styret vurderer at merkevaren som spesialisert og praksisnær høyskole er ytterligere styrket i 2019.

Strategiske mål innen fokusområdet gjennomføringsevne

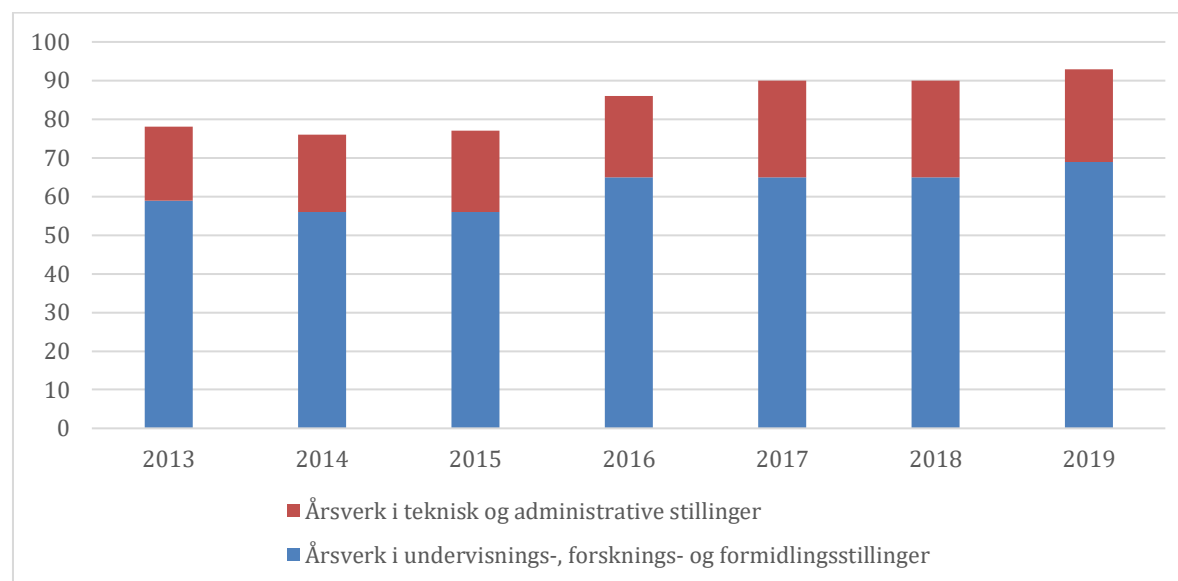
LDH skal mot 2020 gjennomgå en gradvis institusjonell vekst for å øke gjennomføringsevne innen utdanning, forskning og støttefunksjoner. Veksten skal omfatte en økning til totalt 120 årsverk og skal bidra til å realisere LDHs visjon.

Vurdering av måloppnåelse og resultater

Tabell 4

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Årsverk totalt	78	76	78	86	90	90	93
Årsverk i teknisk og administrative stillinger	19	20	21	21	25	25	24
Årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	59	56	56	65	65	65	69

LDH har en klar målsetting om å vokse som spesialisert høyskole innen sykepleierutdanning og -forskning. En vekst er en forutsetning for å kunne ha ressurser til å gjennomføre nødvendig utvikling av høyskolen gjennom prosjekter og andre tiltak, for hele tiden å tilfredsstille forventninger fra studenter, helsetjenesten, samarbeidspartnere og styrende myndigheter. Veksten i antall årsverk⁹ har etter en utflytning i 2018 tatt seg opp igjen som vist i Tabell 4. I 2020 er det budsjettert med en økning til 99 årsverk, blant annet for å imøtekomme krav til kapasitet for å håndtere 18 tildelte studieplasser for ABIOK-utdanning gjennom revidert nasjonalbudsjett 2019.



En økning i antall årsverk krever et økonomisk fundament. LDH er forberedt på å øke kapasiteten til å håndtere økning i antall studenter på alle nivåer. For bachelorutdanningen er mangelen på praksisplasser i Oslo-området en begrensning for å kunne øke antall fullfinansierte studieplasser. LDH søker også om å få fullfinansierte strategiske studieplasser med tanke på det nystartede master i avansert klinisk nyfødtsykepleie og master i avansert klinisk allmennsykepleie som starter høsten 2020. En høyere grad av fullfinansiering av studieplasser vil redusere den økonomiske belastningen mastergradsprogrammene representerer, og som en følge av konkurransesituasjonen, gir begrensede muligheter til finansiering gjennom studieavgifter.

⁹ Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

Den totale effekten av ABE-reformen¹⁰ innført i 2015 og reduksjonen i statstilskudd som følge av overgangen til nytt finansieringssystem i 2017 er i 2020 på MNOK 8 (se nærmere omtale i kapittel 6). Dette tilsvarer 11-12 årsverk.

Den positive utviklingen av både gjennomføring på normert tid (Tabell 3) og andel frafall (Figur 1) vil resultere i økt resultatbasert finansiering. Videreføring av en slik utvikling vil bidra til det økonomiske fundamentet for videre utvikling.

LDH ønsker også å satse på et eksternfinansiert etter- og videreutdanningstilbud (EVU) for å øke inntektsgrunnlaget utover tildeling av statstilskudd. En lønnsom satsing vil kreve bruk av digital teknologi som muliggjør større grad av nettbaserte kurs og kombinasjon nett/stedlig. Et slikt fleksibelt tilbud er også en forutsetning for å kunne nå ut til potensielle kandidater i kommune-helsetjenesten spesielt. Markussen-utvalget peker på i sin utredning levert 04.06.2019, at en forutsetning for utvikling av et EVU-tilbud er endringer i dagens finansieringssystem slik at det blir mulig å kunne ta betaling. Det knytter seg derfor forventninger til stortingsmeldingen «Lære hele livet» bebudet våren 2020. LDH har valgt å avvente en større satsing på EVU til finansieringsløsningen er klarlagt for å kunne sikre tilstrekkelig grad av lønnsomhet.

Styret vurderer at arbeidet med å styrke LDHs økonomiske fundament er et viktig satsingsområde for å kunne skape nødvendig vekst i årene som kommer. En vekst som vil sikre at LDH beholder sin posisjon ansett som en av de beste sykepleierutdanningene i landet. Styret verdsetter satsingen på aktivitet som vil generere ekstern finansiering, men registrerer at oppnåelse av målsettingen innen utløpet av planperioden ikke er realistisk. Styret er av den oppfatning at måloppnåelse i vesentlig grad vil være avhengig av et økt antall fullfinansierte studieplasser både på bachelor- og mastergradsnivå.

1.2. Gjennomføringen av budsjettet med vekt på prioriterte mål og aktiviteter i tilskuddsbrevet, herunder søkningen til akkrediterte studier

Høy kvalitet i utdanning og forskning

LDH holder et relativt høyt nivå på nasjonale styringsparametere for utdanning. Det er i budsjettet lagt vekt på god ressurstilgang for studentene både faglig og administrativt, samt å opprettholde og videreutvikle et godt læringsmiljø. Satsingen på bruk av moderne pedagogiske metoder og digitale verktøy i undervisningen for å underbygge studentaktiv og studentsentrisk læring, er styrket gjennom etableringen av en egen læringsstøtteenhet i 2019 som utvider kapasiteten i 2020. Et annet viktig bidrag i den forbindelse er etableringen av emnet pedagogisk basiskompetanse og videreføring i drift med åpning for ekstern deltakelse. Kombinert med kompetansetilbud for praksisveiledere gir dette et fagdidaktisk rettet studietilbud som bygger på LDHs spesialiserte institusjonsprofil.

LDH arbeider systematisk med kvalitetsutvikling med basis i kvalitetssystemet. Kvalitetssystemet skal understøtte en kvalitetskultur som kjennetegnes av stadig forbedring, erfaringsdeling og spredning av god praksis. I 2019 er det ansatt kvalitetsrådgiver i heltidsstilling. Kvalitetsrådgiver har i tillegg til å være en rådgiver og pådriver for kvalitetsarbeidet ved LDH inkludert det daglige driftsansvaret for kvalitetssystemet, også ansvaret for internkontroll, informasjonssikkerhet og innehar rollen som personvernombud.

Søkningen til LDHs ulike studieprogram er god med stigende inntakskvalitet på bachelorprogrammet (Tabell 1), økt gjennomføring på normert tid (Tabell 3) og lavere frafall (Figur 1). LDH har et godt omdømme som foretrukken høgskole og utmerker seg innen regionen på Studiebarometeret. Tilgang på praksisplasser av høy kvalitet er en forutsetning for et tilfredsstillende kvalitetsnivå på praksisstudiene. Studiekvaliteten styrkes av en kontinuerlig evaluering av praksisstudier, samt kompetansetilbud for praksisveiledere til studentene på bachelor-, videreutdannings- og masternivå. Den fortsatte knapphet på praksisplasser i Oslo og Akershus gir imidlertid budsjettmessige utfordringer med økte kostnader til reise og bolig for studentene som må reise relativt langt. Med høy

¹⁰ ABE-reformen er en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform som har resultert i årlige kutt i statstilskuddet på 0,5-0,8 % siden 2015

gjennomføringsgrad ved LDH er det mulig å få flere ferdige kandidater gjennom et kapasitetsbegrenset praksisfelt, ved at praksisplassene brukes mer effektivt. Et redusert opptak av hensyn til presset på praksisplasser vil dermed ikke gi færre kandidater.

LDH holder en jevn investering av tidsressurs til forskning og utviklingsarbeid med om lag 23-25% av tilgjengelig tidsressurs til denne virksomheten. Styret gir sin støtte til et langsiktig arbeid med utvikling av forskningsgrupper, og registrerer at LDHs søkerinnsats på eksterne midler til pedagogisk utviklingsarbeid og forskning gir uttelling og dermed et potensiale for framtidige publikasjoner. Rekruttering og intern karrierebygging har i 2019 økt den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet tilknyttet programmet for bachelor i sykepleie. For LDH som helhet er en vekst i forskningsproduksjonen i 2018 er fulgt av en moderat økning i antall publikasjoner i 2019 uten tilsvarende økning i publiseringspoeng per faglige årsverk. Dette synes å være knyttet til færre forfatterandeler på den mest tellende kategorien, Nivå 2, og ikke til lavere forskningsaktivitet.

Internasjonalisering på alle plan intensiveres for å kunne ha det internasjonale nivået som målestokk for kvalitet både i utdanning og forskning. Flerårige tiltaksplaner for internasjonalisering og for FoU-arbeidet er utviklet i 2019 og støtter avdelingsvise handlingsplaner for 2020.

Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling

Med en økt bevissthet etter 150-års jubileum i 2018 er LDH tuftet på en pionérånd som vi mener å kunne overføre til kandidatene som blir uteksaminert til helsetjenesten. Kandidatene skal kjennetegnes ved en aktiv holdning til utvikling av helsetjenestene. For å være oppdatert på problemstillinger og kunnskapsfronten i tjenestene satser LDH på en relativt høy andel av kombinerte stillinger med ulike grader av samarbeid mellom arbeidsgiver fra helsetjenesten og LDH.

Ved utgangen av 2019 øker kravene til helsetjenestens evne til omstilling. Endrede behov i befolkningen, kombinert med sluttfasen av en oljefinansiert økonomi og med framvekst av nye teknologier, gir en etterspørsel etter nye løsninger tilpasset en lokal kontekst. Alle tre sider av kunnskapstriangelet har oppmerksomhet. Med utdanning, forskning og innovasjon skal LDH være posisjonert for å lukke to gap erfart at pasienter, pårørende og studenter: gapet mellom helsetjenestens nivåer og enheter, og gapet mellom klinikk og akademia.

God tilgang til utdanning

LDH har et verdigrunnlag som studenter fra mange forskjellige bakgrunner identifiserer seg med. Høgskolen ønsker å fremstå som åpen og inkluderende. Det er et mål å få flere menn til å søke studieplass gjennom profilering av studietilbudet. LDH har for andre år på rad inngått i en forsøksordning med 2 tilleggspoeng for underrepresentert kjønn ved opptak til sykepleiestudiet. Sammenholdt med 2017-opptaket har andelen menn møtt til studiestart beveget seg fra 9,6 % til 14,6 % i 2018, og til 19,1 % i 2019. Årsakene kan være sammensatt, men det er grunn til å anta at både tilleggspoeng og aktiv rekruttering har bidratt.

LDHs egen studentvelferdsordning LOS tilbyr en omfattende boligordning med for tiden 128 boenheter på Lovisenbergområdet med gunstige priser som skal gjøre det enklere for studenter fra alle deler av landet å komme til Oslo. Ordningen tilbyr også helsetjenester i form av ordinære legetjenester og psykologtjenester med kort ventetid for de som har utfordringer i studiehverdagen.

LDH har i 2019 hatt en god utvikling av kandidattallene for samtlige studieprogram. I påvente av en politisk avklaring av Markussen-utvalgets forslag til finansiering av etter- og videreutdanning har LDH etablert en nettbasert etterutdanning i respirasjonsstøtte, også for å bygge egen kompetanse på fleksible studietilbud. Satsingen er i tråd med *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028* og vektning av livslang læring. Kommunehelsetjenesten er en sektor med stort behov for fleksible tilbud, og med en god digital plattform og kompetanse vil LDH ha et egnet utgangspunkt for å bygge ut et tilbud.

Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

LDH utnytter sin egenart som spesialisert høyskole, med korte beslutningsveier og liten administrasjon, til å oppnå effektiv drift. Effektivisering krever imidlertid omstillingsaktiviteter med tidlig innsats som belaster budsjettet, for senere å kunne høste gevinster. Investering i digitale løsninger, infrastruktur og kompetanseheving framstår med høy prioritet og gir forutsigbare så vel som overraskende gevinster. Investering i rekruttering til fagmiljø, utvikling av en institusjonell kunnskapsprofil, og gjennomarbeiding av studieplaner forutsetter en klar strategisk retning koblet med evne til å respondere på utfordringer og muligheter som kan komme uforutsigbart. Her er kostnadsbildet sammensatt og mindre tydelig.

Styret vurderer trender som kan styrke retningsvalg. En relevant trend er effektivitet målt ved studiepoeng per faglig ansatt: denne har økt jevnt fra 633 i 2013 til 777 i 2019, etter en topp i 2018 med 783. Økningen skjer parallelt med endringer i sammensetning av personalgruppen, vekst i antall førstestillinger, og realisering av en digitaliseringsstrategi som LDH vedtok i 2012. LDH viser vekst innen utdanningsforskning og har etablert forskningsgrupper samtidig som erfaringen med prosjektutvikling og styring øker. Sammenholdt med informasjon om arbeids- og læringsmiljø og et sterkt omdømme blant studiesøkende og arbeidsgivere indikerer dette en konsolidering av den spesialiserte høyskolen.

1.3. Erklæring om transaksjoner med nærstående enheter

Alle LDHs transaksjoner med nærstående enheter er fastsatt etter markedsmessige vilkår med unntak av husleie. LDHs eier, Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg, subsidierer husleien med MNOK 5,7 årlig sammenlignet med markedsleie for området hvor LDH er lokalisert. Tilsvarende er det lagt inn en økning i husleien på kostnadssiden på samme beløp. Endringen får dermed ingen resultatmessig effekt. Det vises til kapittel 6 med vedlagt detaljert oppstilling av foreløpig årsregnskap hvor transaksjoner med nærstående inkludert subsidiert husleie, er redegjort for.

1.4. Kort omtale av vesentlige forhold som har hatt betydning for oppnådde resultater, herunder en konkret beskrivelse av hvilke utfordringer institusjonen har innenfor utdanning og forskning, og styrets tiltak for å forebygge eventuelle avvik

LDH arbeider aktivt for å utvikle en kvalitetskultur med støtte i det nye kvalitetssystemet som i 2018 ble tatt i full bruk. Kvalitetssystemet er prosessorientert, og beskriver tydelig og oversiktlig LDHs hovedprosesser på tvers av organisatoriske enheter. Beskrivelsen omfatter prosessenes eier, roller, aktiviteter og resultat med underliggende dokumentasjon. I tillegg omfatter systemet en evalueringskalender med beskrivelse av de ulike evalueringene og hvordan dette skal sikre kontinuerlig forbedring. Systemet inneholder også en «Si ifra!»-funksjon som skal gjøre det enkelt for ansatte og studenter å melde forslag til forbedringer, rapportere avvik og varsle om kritikkverdige forhold ved LDH. «Si ifra!»-funksjonen skal bidra til å oppnå best mulig arbeids- og læringsmiljø. Den benyttes både av studenter og ansatte, noe som gir verdifull informasjon om forbedringsområder.

LDH har i 2019 implementert et internkontrollsystem. Internkontrollsystemet er innlemmet i og utvider LDHs allerede etablerte kvalitetssystem. Overordnede føringer og prinsipper for arbeidet med å etablere, gjennomføre, forbedre og følge opp internkontrollen, samt tydeliggjøre roller og ansvar knyttet til dette arbeidet, er beskrevet i policy for LDHs internkontrollsystem. Sentralt i internkontrollsystemet er systematisk og kontinuerlig arbeid med risikostyring.

Internkontrollsystemet er utformet som et helhetlig styringssystem tilpasset LDHs egenart, risiko og vesentlighet, som skal gi rimelig sikkerhet vedrørende måloppnåelse innenfor følgende områder:

- LDHs strategiske plan
- Mål og krav i Kunnskapsdepartementets tilskuddsbrev
- Kvalitet i utdanning og forskning
- Informasjonssikkerhet og personvern

LDH arbeider kontinuerlig med å utvikle et godt arbeidsmiljø. Det gjennomføres en omfattende arbeidsmiljøundersøkelse hvert annet år, den siste våren 2019 og ny gjennomføres våren 2021. Regelmessig undersøkelse og tillit til at forbedringsområder tas tak i uttrykker respekt for ansatte og er i tråd med LDHs verdier.

Tilbakemelding fra studenter tilsier at LDHs satsing på gruppebaserte læringsaktiviteter og relativt få studenter per faglige årsverk er en vesentlig faktor for studentenes læringsutbytte. LDH har i perioden 2017-2019 hatt et tilnærmet konstant tall på 15,6 studenter per faglige årsverk¹¹.

Dette gir seg også utslag i kapasitet for oppfølging av studentenes praksisstudier, som for enkelte program utgjør hele 50 % av studietiden. Etter avsluttet praksisperiode gjennomføres det en evaluering av praksis med hensyn til forberedthet, undervisning, veiledning, læringsmiljø og læringsutbytte. Evalueringen gjennomgås med hvert praksissted for å initiere eller bekrefte forbedringstiltak.

LDH arbeider aktivt for utvikling av et godt læringsmiljø, blant annet gjennom læringsmiljøutvalget (LMU), samarbeid med studentparlamentet og studentenes sosiale organisasjon. Det arbeides aktivt med å øke studentenes medvirkning i ulike aktuelle fora. Sentralt i dette arbeidet er også LDHs egen studentvelferdsordning LOS. LDH bistår studentdemokratiet med ressurser blant annet til økonomistyring for å forenkle arbeidet og overlevering til nye studentrepresentanter.

LDH var tidlig ute med innføring av digitale verktøy for studenter og lærere. Tidlig mobilisering av hele høyskolen for en mer digital og fleksibel framtid øker endringsberedskapen etter hvert som nye teknologier skaper nye samarbeidsflater og pedagogiske muligheter. Mobilitet og tilgjengelighet i studiehverdagen både i klasseromsituasjonen, simulering- og ferdighetstrening og i praksisstudier, har vært viktig. Kompetansebygging for lærere har pågått kontinuerlig siden omleggingen til ny digital plattform startet i 2012. Emnet i pedagogisk basiskompetanse omtalt over, er her en viktig faktor.

¹¹ Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

1.5. Omtale av eventuelle planlagte organisatoriske endringer som antas å ville påvirke virksomhetens rettslige eller økonomiske stilling

Det er ikke planlagt organisatoriske endringer som vil påvirke LDHs rettslige eller økonomiske stilling.

1.6. Viktigste prioriteringer for 2019

Styret vedtok i 2017 ny strategisk plan for perioden 2018-2020. Året 2019 var dermed det andre året i denne perioden.

LDH vil videreutvikle sin egenart som praksisnær og spesialisert profesjonshøgskole, og vil være normsettende som sykepleiefaglig og diakonal utdanningsinstitusjon. Særpreget skal gjenspeiles i kandidatprofil, forskning og utviklingsarbeid. LDHs virksomhet vil fortsatt være tuftet på verdiene kvalitet og nestekjærlighet.

LDHs visjon skal realiseres: Med bevissthet om verdier utvikler vi kunnskap, kompetanse og løsninger for dagens og morgendagens helsetjeneste.

Styret vedtok plan for felles innsatsområder 2019, med de viktigste prioriteringene for året basert på strategisk plan 2018-2020. Planen ble gitt samme inndeling som strategisk plan: kunnskap, kompetanse, løsninger og gjennomføringsevne.

Kunnskap

- Styrke ekstern forskningsfinansiering ved å stimulere og prioritere søknadsskriving
- Styrke strategisk forskningssamarbeid - nasjonalt og internasjonalt
- Internasjonalisering: etablere og iverksette en felles delstrategi/ flerårig handlingsplan
- Utvikle kunnskap om og systemer for individuell tilpasset læring innen LDHs fagområder

Kompetanse

- Arbeide for økt tilgang på kvalitativt gode praksisplasser med mål om nye løsninger innen 2020
- Øke inntekter ved å arbeide for flere basisfinansierte studieplasser
- Øke inntekter gjennom innsats for studiekvalitet: redusere frafall, øke gjennomstrømning på normert tid, utvikle fleksible studietilbud
- Øke inntekter fra etter- og videreutdanningstilbud til nye eller utvidete målgrupper
- Utrede løsninger for å øke studiekvalitet og ressurseffektivitet gjennom simulering og alternativer for ferdighetstrening i utdanningene, og med etablering av nye vurderingsformer for kliniske læringsutbytter (for eksempel Objective Structured Clinical Examination/OSCE)
- Etablere lokalt meritteringssystem for fremragende undervisning
- Etablere læringsstøtteenhet for å drive kompetansebygging
- Gjennomføre plan for videreutvikling av utdanningsprogrammer (se Tabell 5 under)

Tabell 5

	2018	2019	2020
Bachelor i sykepleie	Delta i nasjonalt forarbeid (RETHOS) Lokalt prosjekt under planlegging	Oppstart LDH-prosjektet Fagplan 2020, ferdigstille og godkjenne Fagplan 2020	Implementere Fagplan 2020; Opptak til ny fagplan
Master i avansert klinisk nyfødtsykepleie	Akkreditere	Første opptak til studiet	
Master i avansert klinisk sykepleie (MAKS) – spesialisering intensiv	Hel-/ deltid samt etablere nytt løp (Trainee 2.0 ₁₂ /SISU)	Videreføre	Videreføre
Master i avansert klinisk sykepleie (MAKS) – spesialisering allmenn	Videreføre	Redefinere, se neste rad *	
* Nasjonal master i allmennsykepleie	Delta i nasjonalt forarbeid	Utvikle / akkreditere	Første opptak
MAKS – breddemaster i spesialisthelsetjenesten	Presentere og debattere konsept	Forankre og utvikle	Akkreditere
Innplassering av øvrige videreutdanninger på masternivå	Under planlegging	Under planlegging	

Løsninger

- Utvikle tenkning for sykepleieres rolle i morgendagens helsetjeneste
 - Bidra inn i utforming av hvordan allmennsykepleie skal være i framtiden
- Iverksette tiltak for teknologisk kompetanse i utdanningsprogrammene, herunder Digitale sykepleiere - BLITTS prosjektet¹³
- Videreutvikle samarbeid mellom institusjoner der det ligger strategisk og praktisk til rette for styrking og synergi, både på Lovisenbergområdet og nasjonalt
- Forberede søknad om Senter for fremragende utdanning (SFU) i samarbeid med Universitetet i Agder

Gjennomføringsevne

- Styrke informasjons- og kommunikasjonsarbeid overfor interessenter og samarbeidspartnere
- Utvikling av organisasjonen for å styrke bærekraft og redusere sårbarhet
 - Organisering av bacheloravdelingen og avdeling MEVU
- Følge opp innsatsområder for systematisk og kontinuerlig kvalitetsforbedring
 - System for vurderingsordninger og sensur
 - GDPR/informasjonsikkerhet
 - Studentevalueringer

¹² Opptak til deltidsløp tilrettelagt i samarbeid med Akuttklinikken ved OUS

¹³ Bachelorutdanningen ved Lovisenberg diakonale høgskole – Innføring av Teknologiforståelse og Terminologi i Sykepleie (BLITTS)

1.7. Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet

Likestilling

Av høgskolens 93 årsverk innehas 83 %¹⁴ av kvinner, det samme som i 2018. Det er en målsetting å øke andel mannlige ansatte hvilket har gitt resultater med en økning fra en andel på 8 % i 2015 til 17 % i 2018 og 2019. I høgskolens styre er to av fem aksjonæroppnevnte styremedlemmer kvinner, begge ansattrepresentanter er kvinner mens studentrepresentantene er én kvinne og én mann.

Andelen kvinner i faglige toppstillinger (professor/dosent) er 90 %. Andelen kvinner i førstestillinger er 89 %.

Forskjeller i lønn er uavhengig av kjønn, og er knyttet til forskjellige stillinger/ansvarsområder.

LDHs arbeid for å øke andelen studenter av underrepresentert kjønn omfatter en prøveordning med tilleggspoeng til opptak, omtalt ovenfor.

Diskriminering

LDH arbeider aktivt for å forhindre diskriminering som følge av nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion eller livssyn. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. LDH har definert tydelige rutiner for varsling.

Tilgjengelighet

LDH har tidligere vært IA-bedrift og har inngått IA-avtaler. Fra 2019 gjelder IA-avtale hele arbeidslivet. Våre overordnede mål er fortsatt: *å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.*

LDH har iverksatt gode rutiner for oppfølging av ansatte med nedsatt arbeidsevne og arbeider aktivt med tilrettelegging. LDH er i kontinuerlig kontakt med NAV for å vurdere personer som er aktuelle for praksisperioder hos LDH.

1.8. Samfunnssikkerhet og beredskap

Det har i 2019 vært én hendelse hvor rutiner i beredskapsplanen har vært iverksatt og viste seg egnet for å håndtere hendelsen.

Beredskapsøvelse ble gjennomført i februar 2019. Øvelsen ble gjennomført som en skrivebordsøvelse tilrettelagt av ekstern part, og var basert på en tenkt hendelse hvor studenter på utvekslingsopphold i utlandet var involvert. Øvelsen er evaluert og forbedringstiltak er identifisert.

Det gjennomføres årlige brannøvelser rett etter skolestart med flesteparten av studentene tilstede på skolen, inklusive nye kull, før praksisperiode starter. Resultatet av øvelsen rapporteres og vurderes med henblikk på eventuelle forbedringer. Også i 2019 ble det arrangert en mer omfattende øvelse med røyklegging utført av brannvesenet. Øvelsen avdekket konkrete forbedringsområder. Det gjennomføres brannopplæring annet hvert år av alle ansatte med ekstern instruktør.

¹⁴ Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

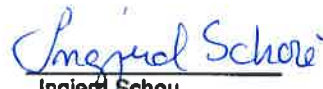
Oslo, 10.03.2020


Vidar Haukeland


Karen Kaasa


Gunnar Næshem


Anders Skogstad


Ingjerd Schou


Marianne T. Solberg


Vibeke Bull Sellevold


Amanda Erica Gytna


Kristian Gjestrum

2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

2.1. Virksomhetens organiseringsform og samfunnsoppdrag

Lovisenberg diakonale høyskole AS (LDH) er en privat, ideell, akkreditert høyskole, og et frittstående aksjeselskap heleid av Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg.

LDH er en spesialisert profesjonshøyskole med fokus på utdanning av sykepleiere. Vår visjon er: *Med bevissthet om verdier utvikler vi kunnskap, kompetanse og løsninger for dagens og morgendagens helsetjenester.*

Studietilbudene omfatter et heltidsstudium i bachelor i sykepleie, et masterstudium i avansert klinisk sykepleie med spesialisering i allmennsykepleie eller intensivsykepleie, et masterstudium i avansert klinisk nyfødtsykepleie, et masterstudium i avansert klinisk allmennsykepleie med innretning for kommunehelsetjenesten, videreutdanninger i operasjonssykepleie og palliativ omsorg, samt etterutdanninger. Masterstudiet i avansert klinisk allmennsykepleie etter ny nasjonal programplan ble akkreditert av NOKUT i januar 2020 og starter opp i august 2020.

LDH feiret 150 års jubileum i 2018 og er stolt av sin lange og nyskapende tradisjon som Norges første sykepleierutdanning etablert i 1868 av Cathinka Guldborg, Norges første profesjonelle sykepleier. Internasjonalisering lå til grunn for en kunnskapsbasert utdanning på 1800-tallet og er fortsatt et virkemiddel for utvikling. Høyskolen er opptatt av å bidra til å dekke samfunnets behov for kompetanse og utdanne til kunnskapsbasert sykepleie av høy kvalitet. Vi bygger vår virksomhet på verdiene kvalitet og nestekjærlighet. Sentrale elementer er menneskets iboende verdighet og menneskets rett til bekreftelse på eget menneskeverd. LDH tilstreber godt og nært samarbeid med praksisfeltet med mål om å utdanne sykepleiere med høy grad av relevans både for dagens og morgendagens helsetjenester.

LDHs forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) skal være av høy kvalitet og i tråd med høyskolens profil. Forskningsgruppens tematiske områder spenner over pasientnær klinisk forskning, helsetjenesteforskning og pedagogisk forskning. Det er en indre sammenheng mellom FoU-virksomheten, utdanningsprogrammene, og utvikling av nye løsninger gjennom samarbeidsprosjekter med helsetjenestene. Utviklingsarbeidene målbilde retter seg både mot nye læringsformer og helsetjenester.

LDH legger vekt på å skape et godt læringsmiljø og sosialt miljø sammen med våre studenter. Høyskolen holder til i flotte omgivelser på Lovisenbergområdet sentralt i Oslo med gode kommunikasjonsmuligheter i alle retninger. Lovisenbergområdet er for et «helse-Norge i miniatyr» å regne med blant annet sykehjem, sykehus og institusjon innenfor psykisk helse. Lovisenbergområdet er i kontinuerlig utvikling og det er konkrete planer om etablering av flere nye helsetjenestevirksomheter. LDHs lokaler er moderne og trivelige, med godt tilrettelagte arbeidsforhold for studentene. Lokalene inklusive ferdighetssenter og bibliotek, er tilgjengelig for studentene store deler av døgnet. Med formål om å øke studentenes læringsutbytte fokuserer LDH bruken av pedagogiske metoder som understøtter aktiv læring. Infrastruktur og brukerkompetanse for digital læringsstøtte er et viktig virkemiddel, sammen med utvikling av en digitaliseringskultur i LDHs organisasjon. LDH driver egen studentvelferdsordning (LOS) med boligtilbud på Lovisenbergområdet (141 boenheter), kantine, helsetjenester, veiledningstjeneste, barnehage, treningstilbud og en refusjonsordning for utgifter til lege.

LDH har fokus på å være en god arbeidsplass for sine ansatte. Det arbeides aktivt med å skape et arbeidsmiljø preget av trivsel, humor, respekt og raushet overfor hverandre. Det legges til rette for medvirkning i utviklingen av LDH som institusjon, med ulike arenaer for samspill og gode digitale løsninger og kompetanseutvikling. Et godt tilbud av faglige og sosiale arrangementer, og gode velferdstilbud er også viktige faktorer.

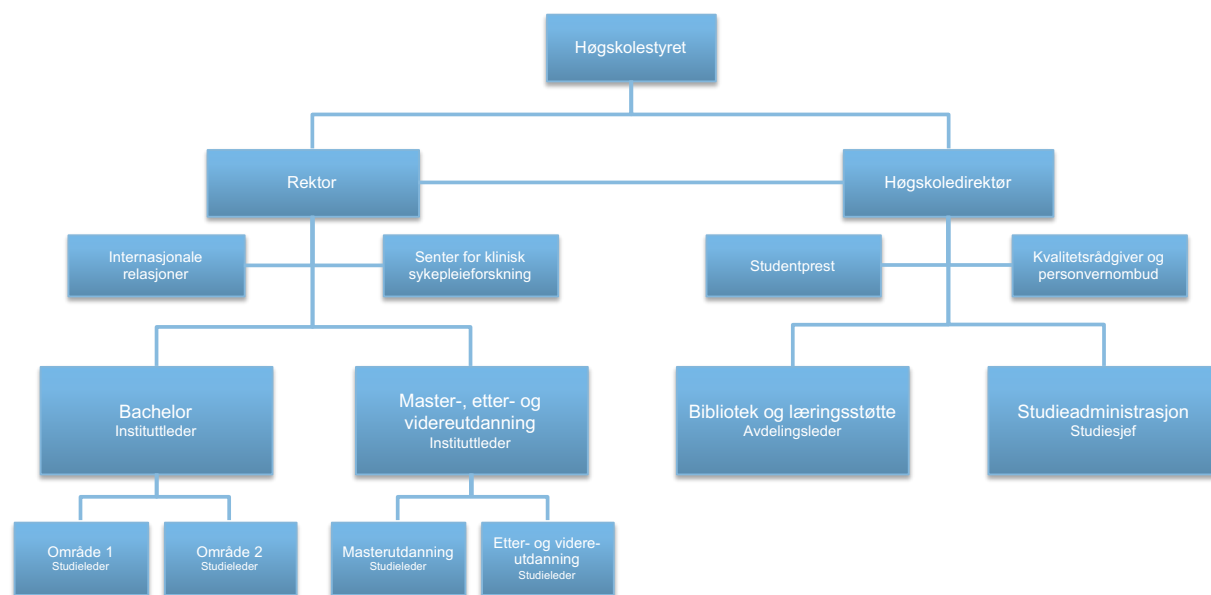
I decenniet som avsluttes har LDH gjennomlevd et generasjonsskifte som omfatter hele organisasjonen, utløst av naturlig avgang ved oppnådd aldersgrense for et stort antall ansatte. Etter

I decenniet som avsluttes har LDH gjennomlevd et generasjonsskifte som omfatter hele organisasjonen, utløst av naturlig avgang ved oppnådd aldersgrense for et stort antall ansatte. Etter systematisk rekruttering over tid går LDH inn i 2020 med større aldersspredning og mangfold, med studenter og ansatte som skal være med på å løse klimautfordringene, samtidig som høgskolens verdier og en diakonal selvforståelse danner en stabil plattform for virksomheten. De globale utfordringene som ligger til grunn for bærekraftsmålene, omstillingsbehov og det grønne skiftet vil være høyt prioriterte fokusområder i årene fremover. LDH vil integrere bærekraftsmålene i høyskolens dannelsesoppdrag, i utdanning og forskning, og i aktivt arbeid for å redusere LDHs eget klimaavtrykk.

2.2. Organisasjonsstruktur

LDH er ledet av et høgskolestyre bestående av fem eierrepresentanter, to representanter valgt av og fra ansatte, og to representanter valgt av og fra studentene. Administrerende direktør i eierstiftelsen er styreleder. Ansatt rektor og høgskoledirektør utgjør den daglige ledelsen og rapporterer begge til høgskolestyret. Høyskolen er organisert i en relativt flat struktur med korte beslutningsveier som det fremgår av organisasjonskartet under.

Studieavdelingene bachelor og master-, etter- og videreutdanning er i 2019 styrket ledelsesmessig med et nytt nivå med to nye studieledere i hver avdeling (studieleder etter- og videreutdanning er ennå ikke ansatt). Sentrale stabsfunksjoner støtter internasjonalisering og forskning. Studieadministrasjonen omfatter også administrative funksjoner som HR, marked, kommunikasjon, drift av lokaler, arkiv og økonomi. For å styrke satsingen på pedagogisk utvikling og digital læring er det i 2019 etablert en enhet for læringsstøtte organisert i samme avdeling som biblioteket. Enheten skal støtte faglige ansatte i avdelingene bachelor og master-, etter- og videreutdanning. Studentprest har også rollen som daglig ansvarlig for LDHs egen studentvelferdsordning LOS. Arbeidet med kvalitetsutvikling, internkontroll, personvern og informasjonssikkerhet er styrket i 2019 med nyopprettet stilling som kvalitetsrådgiver og personvernombud i stab til høgskoledirektør.



Figur 2 Organisasjonskart for LDH

2.3. Utvalgte hovedtall

Hovedtallene i tabellen under er hentet fra DBH med oppdaterte tall for 2019. For øvrig statistikk henvises til DBH.

Antall registrerte studenter - totalt	1001
Antall registrerte studenter - bachelor i sykepleie	694
Antall registrerte studenter - masterutdanninger	196
Antall registrerte studenter - videreutdanninger	111
Antall ansatte	124
Antall årsverk	93
Omsetning 2019 (MNOK)	118
Statstilskudd 2019 (MNOK)	100
Egenkapitalandel (%)	27

3. Årets aktiviteter og resultater

Lovisenberg diakonale høyskole er i 2019 *landets eneste spesialiserte profesjonshøyskole for sykepleiefaget*, med et særpreg som praksisnær og diakonal utdanningsinstitusjon. I det praksisnære står LDH for en tverrprofesjonell tenkning og praksis. Driftsåret 2019 er det andre året i en tre-års strategiperiode 2018-2020 med mål om organisk vekst, drevet fram ved å demonstrere at LDH leverer høy kvalitet innen forskningsbasert utdanning av nøkkelpersonell for en bærekraftig utvikling av velferdsstatens helsetjenester. LDH er et attraktivt valg for studiesøkende og for ansatte som identifiserer seg med et tydelig fokus på sykepleiefaget.

LDH har passert 150 år som utdanningsinstitusjon og som initiativtaker til utviklingen av den moderne sykepleie i Norge. Historie og tradisjon er varig markert i et moderne museum ved Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg, der den internasjonale diakonissebevegelsens arbeid for å avhjelpe konsekvensene av fattigdom, sosial ulikhet, og manglende tilgang på helsehjelp er relevant for dagens globale utfordringer. Med en livssynsmangfoldig student- og ansattgruppe løfter LDH fram menneskeverdet som en bærende verdi. LDH knytter an til et nasjonalt helsepolitisk ideal om å levere helhetlige omsorgstjenester, der også en åndelig og eksistensiell dimensjon inngår.

Helseutdanningene i Norge står nå i et paradoks der kvalifisering for dagens helsetjeneste er med til å vedlikeholde morgendagens utfordringsbilde. For å lykkes med omstillingen for bærekraftige helse- og velferdstjenester styrer LDH mot en kandidatprofil og en utdanningsportefølje som skal skape og hente fram kunnskap og løsninger for helsetjenestene. Dette er målet der høyskolens evne til respons og omstilling, og spesialiserte profil både er strategiske fortrinn og virkemidler.



Norges første og ledende sykepleierutdanning

LDH retter blikket framover på institusjonens oppdrag og posisjon i dagens utdanningssektor. Kunnskapsbasert praksis er fortsatt en kjernevirksomhet. Verdikompasset styrer oppmerksomheten mot marginaliserte, sårbare målgrupper i velferdssamfunnet. Det kan være hjemløse i storbyen, pasienter som har et fysisk hjem men likevel opplever utenforskap og helsesvikt, eller det kan være utsatte pasientmålgrupper som syke og premature nyfødte. LDH fyller en plass i mangfoldet i utdanningssektorens endrede landskap og demonstrerer høy kvalitet i utdanningsvirksomheten.

Fra 2019 kan noen hovedtrender ved LDH trekkes fram:

- Strategisk kompetanseplanlegging har lagt til rette for og må følge opp et generasjonsskifte ved høyskolen. Generasjonsskiftet fører med seg et økende mangfold av kompetanser som er relevant for samfunnsoppdraget. Høyskolen framstår med en mer aldersbalansert personalgruppe, der halvparten av undervisnings- og forskningsansatte er under 50 år. Spredningen nedover i aldre gir et større tilfang av oppdatert klinisk kompetanse. Dette flytter og forsterker bruken av kombinasjonsstillinger fra å være kontaktpunkter og lytteposter til å drive utviklingsarbeid i skjæringsfeltet mellom tjenesteytende sektor og akademisk.
- Utdanningsforskning og pedagogisk utviklingsarbeid er en akademisk gren i vekst ved LDH, med uttelling i eksternfinansiering på nasjonale konkurransearenaer.
- Studietilbud og kandidattall vokser der LDH har ambisjoner om å være i front. Muligheten til å opprettholde faglig fokus og institusjonell smidighet samtidig med RETHOS-prosessene har resultert i en nyakkreditert og framoverlent studieplan for bachelor i sykepleie. Uteksaminering av 200 nye sykepleiere fra bachelorprogrammets 200 studieplasser er et eksempel på ressurseffektive kandidattall med høy inntakskvalitet og redusert frafall fra en foretrukken utdanning i regionen.
- Akkreditering av nytt masterstudium i avansert klinisk *allmennsykepleie* er et felt hvor LDH allerede har inntatt en lederrolle og opprettholder denne.
- Organisasjonen er styrket gjennom oppretting av en læringsstøtteenhet, etablering av to nye førstelinjelederstillinger i hver av to store utdanningsavdelinger, videreutvikling av LDHs kvalitetssystem, og ved støttetiltak for å fullføre et generasjonsskifte internt sammenliknet med tiden for institusjonsakkreditering i 2011.

3.1. Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

Utdanning av helsepersonell er en kjerneaktivitet ved LDH og et virkemiddel for å oppnå kvalitet og tilstrekkelig kapasitet i helsetjenesten. LDHs forskningsprofil og utviklingsarbeid er rettet inn mot kunnskap som skal bidra til kvalitetsforbedring av helse-/velferdstjenester. De brede forskningsområdene ved LDH er definert som pasientnær klinisk forskning, helsetjenesteforskning, og pedagogisk forskning med fagdidaktikk. Ved organisering av den institusjonelle forskningsaktiviteten i forskningsgrupper (2017), ble fire forskningsgrupper dannet. En femte gruppe kom til i 2018 og to av gruppene er fra 2019 konsolidert til én. Forskningsgruppene dekker:

- Pasienterfaringer, brukermedvirkning, pleie og behandling
- Kvalitet og pasientsikkerhet i kommunehelsetjenesten
- Pedagogisk forskning med fokus på kompetanseutvikling og kvalitet i sykepleierutdanningen
- Diakonale verdier og eksistensielle utfordringer i et helseperspektiv

Styringsparameter: Andel bachelor- og masterkandidater som gjennomfører på normert tid

Bachelorutdanning

Den siste tildelingen av studieplasser til LDH i kategori E omfattet 20 plasser i 2015, hvorpå antall planlagte studieplasser økte fra 180 til 200. Det er høy aktivitet og gode resultater fra heltids bachelorutdanning i sykepleie ved LDH, og det er en flerårig trend med redusert frafall fra programmet slik det er vist i kapittel 1.

Andel kandidater som gjennomfører på normert tid (DBH): 3-årig bachelor i sykepleie

Årstall tre år etter opptak	Prosentvis andel	Grunnlagstall
2012	64,0	128 / 200
2013	70,1	138 / 197
2014	63,1	125 / 198
2015	60,2	127 / 211
2016	55,7	123 / 221
2017	63,8	139 / 218
2018	69,0	171 / 248
2019	71,3	176 / 247

Masterstudier

Gjennomføring av masterstudier viser til ett program som gjorde første opptak i 2013: *Master i avansert klinisk sykepleie*, med spesialisering i allmenn- eller intensivsykepleie. For tolkning av tallene er det påkrevet å kjenne til integrasjonen av en ABIOK-utdanning (intensivsykepleie) i de første 90 av 120 studiepoeng for spesialiteten. Dette er en markedsmessig tilpasning til helseforetak og deres avgrensning av medvirkning til finansiering, der enkelte stanser støtten etter 90 av 120 studiepoeng. Tabellene nedenfor bør derfor sees i sammenheng med antall kvalifiserte spesialsykepleiere fra LDH omtalt under sektormål 3. Flere studenter kvalifiserer seg som intensivsykepleiere (og til lønnsoppykk) på hel- eller deltid, enn antallet som fullfører masterstudiet på heltid.

Andel kandidater i et kull som gjennomfører på normert tid (DBH):

Master i avansert klinisk sykepleie, heltid

Årstall, tre år etter opptak	Prosentvis andel	Grunnlagstall
2017	36,8	7 / 19
2018	13,3	4 / 30
2019	5,6	1 / 18

Se tekst i foregående avsnitt

Når det gjelder kvalifisering til mastergrad totalt sett fra LDH, utfyller tidsserien fra 2013 bildet av kandidater fra LDHs masterstudier etter akkreditering som høyskole i 2011:

Kandidater fra masterstudier	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Master i avansert klinisk sykepleie: intensiv- eller allmennsykepleie (Hel- og deltid: 120 stp). Kilde: DBH	Første opptak	2	15	15	15	25	20
Master i Helsetjenester til eldre * (Fellesmaster, deltid: 120 stp). Kilde: FS	1	*8	*7	*13			
Master i avansert klinisk nyfødtsykepleie (Deltid: 120 stp).							Første opptak

* Kandidatene fra fellesmasteren framkommer bare på VID Oslo/Diakonhjemmets statistikk i DBH, men har vitnemål fra både LDH og Diakonhjemmet. Studiet startet i 2010 og ble avviklet i 2016.

Styringsparameter: Andel ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år

Det rapporteres ikke på indikatoren da LDH ikke tilbyr ph.d.-program.

Styringsparameter: Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (Studiebarometeret - NOKUT)

LDHs ambisjon er å skåre $\geq 4,4$ i studentenes helhetsvurdering av studieprogrammene. Årets resultater er meget positive: bachelorstudenten gir helhetsskåren 4,4 hvilket er 0,4 over landssnittet for fag og nivå, og opp 0,1 fra LDHs skår i 2018. Masterstudentene skårer i 2018 4,4 (heltid) og 4,3 (deltid) sammenliknet med 4,0 på landsbasis. Differensene fra 2018-2019 på enkeltdimensjoner ved LDH er med få unntak i området $\pm 0,1$ på fem-delt skala, det vil si mindre variasjoner, og svarprosenten er tilfredsstillende.

Studentenes erfaringer med praksisstudier evalueres både internt etter en evalueringskalender, og eksternt gjennom Studiebarometeret (SB). Bachelorstudentene skårer $\geq 0,2$ poeng høyere enn landssnittet på et flertall av indikatorene for praksisstudier. Det antyder at de siste års innsatsområder for kvalitetsforbedring av praksisstudier følges av positiv evaluering fra studentene, og er samtidig en honnør til LDHs samarbeidspartnere i tjenestene.

LDHs resultater i 2019 med 2018-resultater i parentes er vist i tabell nedenfor, målt mot landssnittet for tilsvarende sykepleierutdanninger i 2019, med 2018 i parentes.

Indeks	Bachelor i sykepleie	Bachelor i sykepleie - landssnitt	Master i ¹⁵ avansert klinisk sykepleie – heltid	Master i avansert klinisk sykepleie – deltid	Master i sykepleie - landssnitt
Læringsmiljø	3,9 (4,0)	3,7 (3,6)	3,9 (3,8)	3,9 (4,0)	3,8 (3,8)
Medvirkning	3,9 (3,8)	3,2 (3,2)	3,3 (3,4)	3,3 (3,0)	3,2 (3,2)
Inspirasjon	4,1 (4,1)	3,8 (3,8)	4,0 (3,9)	3,9 (4,1)	4,0 (4,0)
Tilknytning til yrket ¹⁶	3,5 ()	3,5 ()	()	3,6 ()	3,7 ()
Undervisning	3,9 (3,8)	3,5 (3,5)	3,7 (3,6)	3,6 (3,9)	3,8 (3,8)
Forventninger	4,1 (4,0)	3,8 (3,8)	3,7 (3,6)	3,7 (3,9)	3,8 (4,0)
Tilbakemeldinger	3,4 (3,3)	3,1 (3,1)	3,5 (3,5)	3,1 (3,5)	3,5 (3,5)
Organisering	4,1 (3,9)	3,4 (3,4)	3,4 (3,5)	3,6 (3,5)	3,3 (3,4)
Helhetsvurdering	4,4 (4,3)	4,0 (4,0)	4,4 (4,3)	4,3 (4,0)	4,0 (4,0)
Ant respondenter 2019	170 (76 %)	(51 %)	16 (57 %)	36 (68 %)	(43 %)
Ant respondenter 2018	155 (66 %)	(48 %)	10 (71 %)	14 (64 %)	(48 %)

Styringsparameter: Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter (Studiebarometeret)

Sett under ett er heltidsstudentenes studieinnsats på et nivå som svarer til omfanget av studiepoeng, og over sektorgjennomsnittet. Sykepleiestudiene som inngår i Studiebarometeret har mer organisert tidsbruk og noe mindre egenstudier enn studier utenfor profesjonsutdanning i sektoren for øvrig.

Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter ved LDH (Studiebarometeret)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Faglig tidsbruk, timer per uke	40,6	37,4	40,8	39,2	36,8	37,6
Gjennomsnitt private institusjoner				33,0	32,7	32,5
Gjennomsnitt statlige institusjoner				34,9	34,4	34,3

Med nasjonale rammeplaner for utdanningene følger begrenset valgfrihet blant emner og en høy andel styrt undervisning og praksisstudier. LDHs ambisjon er å opprettholde eller øke nivået på studentenes studieinnsats, og samtidig minimere styrt læringsaktiviteter og stimulere varierte former for selvstudier. Begrunnelsen ligger dels i studentaktive læringsformer for bedre lærings-utbytte, og dels i LDHs dannelsesoppdrag for livslang læring i en sektor hvor endringstakten er høy, og hvor det kreves individuelle ferdigheter i å velge ut og analysere store mengder informasjon.

LDHs interne analyser differensierer på bachelor- og masternivået:

Uketimer studieinnsats, heltids-studenter (kilde: Studiebarometeret)

Bachelor i sykepleie	2016	2017	2018	2019	2019 (2018) Nasjonalt, sykepleie
Læringsaktiviteter organisert av LDH	28,1	26,9	26,7	24,8	23,6 (23,4)
Egenstudier, kollokvier m.m.	13,2	13,7	12,4	12,6	16,3 (16,7)

Karaktersnittet og konkurransepoeng ved opptak til bachelorstudiet er stigende og indikerer en studentgruppe som er vant til å bruke tid på utdanning. I 2019 er ny studieplan 2020 utviklet og akkreditert ved LDH, etter ny nasjonal forskrift for sykepleierutdanning (RETHOS-1). Den nye planen

¹⁵ Tallene fra 2018 og 2019 er slått sammen pga få svarende i 2019

¹⁶ Nye spørsmål i 2019 og kan derfor ikke sammenlignes med 2018

innebærer en justering av metodebruken ved LDH i retning av mer studentstyrt og studentaktive læringsformer. Dette balanseres mot læringsaktiviteter det er nødvendig å kvalitetssikre gjennom styrt deltakelse av hensyn til pasientsikkerhet og standardisering gjennom offentlig autorisasjon.

Uketimer studieinnsats, heltids-studenter (kilde: Studiebarometeret)

Master i avansert klinisk sykepleie intensiv- eller allmennsykepleie	2016	2017	2018	2019	2019 (2018) Nasjonalt, sykepleie
Læringsaktiviteter organisert av LDH	29,6	33,3	30,0	28,8	23,2 (28,3)
Ikke-organisert studieinnsats	10,0	14,1	9,3	11,6	13,4 (14,3)
Sum uketimer	39,6	47,4	39,3	40,4	

LDH arbeidet aktivt med forventningsstyring til masterstudier gjennom informasjon til søkere og studenter om studiets behov for arbeidsinnsats. Det er viktig å få til en god dialog om arbeidsinnsats, aktivitetstopper og roligere perioder, slik at studentene tar gode valg med hensyn til omfang og periodisering av deltidsarbeid ved siden av studiet.

Antall studenter på deltids masterstudier øker ved LDH, dels som følge av samarbeid med tjenestene om ny studieorganisering. Det er derfor av interesse å følge også deltidsstudentenes rapportering gjennom Studiebarometeret:

Uketimer studieinnsats, deltids-studenter (kilde: Studiebarometeret)

Master i avansert klinisk sykepleie intensiv- eller allmennsykepleie	2017	2018	2019	Trend 2018-2019
Læringsaktiviteter organisert av LDH	19,5	18,6	17,5	-1,1
Ikke-organisert studieinnsats	12,9	15,1	10,7	-4,4
Betalt arbeid	21,3	20,1	21,3	+1,2

Vurdert under ett viser perioden 2017-2019 en reduksjon av uketimer til arbeid og studier, fra 53,7 uketimer i gjennomsnitt til 49,5 uketimer. Tabellen bekrefter en ønsket utvikling i retning av mindre organisert studieinnsats. Tall for 2019 indikerer en reduksjon i ikke-organisert studieinnsats. Det er liten tvil om at deltidsstudentene har en samlet sett høy andel av ukens timer i arbeid eller studier. Betalt arbeid utgjør >50 % av normalarbeidsuke i eller utenfor turnusarbeid.

Studieinnsats og resultater ved vurdering/eksamen vil ofte ha en indre sammenheng. Resultatvurdering i form av prestasjoner på eksamen ved LDH viser god fordeling av skårer, en økning i prosentandel av karakterene A og B, og en tilfredsstillende trend samt nivå i andel stryk.

Resultater til eksamener ved LDH, alle eksamener (DBH)

Indikator	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Beståtte 60-studiepoengsenheter	631	643	756	782	807	831
Prosent med karakterene A og B	36,4	32,9	44,8	45,5	47,6	44,9
Prosent stryk	8,3	4,6	4,3	5,0	4,8	4,5

Karakterfordeling til gradsgivende eksamener ved LDH, 2017-2018 (DBH)

Eksamen/karakter, prosentandel	A	B	C	D	E	F / stryk
2019 Bacheloroppgave	7,4	36,0	36,5	16,3	3,5	0,5
2018 Bacheloroppgave	10,5	27,5	39,5	18,5	4,0	0
2017 Bacheloroppgave	7,1	17,6	44,0	23,1	5,5	2,8
2019 Masteroppgave	4,6	31,8	59,1	4,6	0	0
2018 Masteroppgave	4,4	56,5	34,8	0	4,4	0
2017 Masteroppgave	0	52,9	29,4	5,9	5,9	5,9

På bakgrunnen av denne trenden vurderer LDH at den kombinerte innsatsen for fagdidaktikk, studentaktive metoder, og kvalitetsforbedring av sensorveiledninger er effektive tiltak som bidrar til å styrke resultat-kvalitet ved høyskolen.

Gjennom deltakelse i **Nasjonal deleksamen i anatomi og fysiologi** inntreffer en mulighet for benchmarking mot andre institusjoner. Dette utfyller trendvurderinger ved egen institusjon med en standardisert eksamen for hele landet. LDH oppnår sterke resultater:

Karakterfordeling ved LDH til nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi, 2017-2019

Karakter, LDH prosentandel	A	B	C	D	E	F / stryk	Lands-snitt: % A	Lands-snitt: stryk
2019	9,1	29,7	30,1	11,9	9,6	9,6	5,6	19,7
2018	14,7	23,7	27,8	9,5	13,4	11,2	6,4	21,9
2017	14,5	33,9	23,0	12,1	6,5	10,1	6,4	21,5

LDH har nådd målet om å være en foretrukken høgskole med høyt poengnivå. Det er sannsynlig at det høye inntaksnivået bidrar til høyere inntakskvalitet, noe som igjen viser seg å føre til økt kvalitet målt i høyere gjennomføringsgrad på normert tid, lavere frafall og høyere kandidattall. Det er rimelig å analysere resultatene ved LDH med kontroll for høy inntakskvalitet på bachelorutdanningen. NOKUTs analyse av 2017-resultatene¹⁷ viser at det såkalte institusjonsbidraget fra syv institusjoner, inkludert LDH, har en statistisk signifikant sammenheng med institusjon og eksamensresultat ut over betydningen av karakterer fra videregående skole.

Det å inkludere studenter i forskning og det akademiske miljø ble i 2017 identifisert som ett av høgskolens utviklingsområder. Utdanningenes dannelsesaspekt blir vektlagt med forventningsstyring og læringsmetoder som skal bidra til en kreativ, kritisk og aktiv kandidatprofil på alle nivå. I resultatbildet fra NOKUTs siste underviserundersøkelse (2017) har spørsmålene innen indeksen *FoU-basert undervisning* interesse. Svarene ved LDH utfordrer til å utnytte mulighetene for fellesskap med studenter om kunnskapsutvikling, til å utfylle det å forstå og anvende forskningsbasert kunnskap. På 5-delt skala der 5 = I svært stor grad svarer LDHs UF-ansatte (med landsgjennomsnitt innen sykepleiefag i parentes) slik:

«I dette emnet...

- Bruker jeg kunnskap fra nyere forskning i undervisningen 4,6 (4,2)
- Formidler jeg egen forskning til studentene 3,4 (3,1)
- Lar jeg forskningslignende arbeidsoppgaver inngå i studentenes studiearbeid 3,0 (3,1)
- Involverer jeg studentene i mitt FoU-arbeid 2,1 (2,2)

I den mer detaljerte internevalueringen på emne- og programnivå legger UF-ansatte et solid og kunnskapsbasert engasjement for å arbeide med kvalitetsforbedring generelt og studentinvolvering spesielt.

Styringsparameter: Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter

Årets tall viser at 9 av 46 utreisende utvekslingsstudenter er inkludert i Erasmus+ programmet. Andelen utreisende studenter på Erasmus+ av totalt antall registrerte studenter er lavere ved LDH enn gjennomsnittet for statlig og privat sektor. Dette må sees i sammenheng med LDHs samarbeidsavtaler om praksisstudier utenfor Europa og utenfor Erasmus-avtaleland. Det er også et antall studenter som er på kortere mobilitetsopphold enn tre måneder der utdanningsløpet av hensyn til praksisperioder ikke gir mulighet for lengre utveksling.

Mobilitet skal bidra til at flere gjennom studier og opplæring i andre land, skal opparbeide seg kompetanse som skal gjøre dem mer attraktive på arbeidsmarkedet i eget land, samt bidra til arbeidsmobilitet – slik Diku angir strategiske mål. Kvalitet i utdanning, opplæring, innovasjon,

¹⁷ Pedersen, Skeidsvoll, Tokstad. Nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi i sykepleierutdanningen – høsten 2017. NOKUT, mars 2018.

forskning, samt kobling mellom utdanning og arbeidsliv er sentrale satsningsområder for Erasmus+. På områder hvor LDH har unike program i en nordisk sammenheng (nyfødtsykepleie) eller hvor LDH gjør pionérfaringer (allmennsykepleie) er student- og ansattmobilitet en viktig forutsetning for å kalibrere innhold og nivå i virksomheten.

Andel utreisende studenter av uteksaminerte ved LDH er på et tilfredsstillende nivå: i 2017 hvor høyskolen lå blant de 7 institusjonene med en mobilitetsforekomst ≥ 20 %. I 2019 er denne andelen 19%. Nedenfor følger tall for ut-/innveksling i 2013-2019:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Innreisende studenter	7	2	3	5	3*	21
Utreisende studenter	35	25	34	33	32	46
Herav:						
Nordplus	9	2		1	0	
Utreisende på Erasmus / Erasmus+	4	4	5	4	3	9
Totalt antall reg. studenter	786	897	920	950	968	1001
Andel utreisende på Erasmus+ av totalt antall registrerte studenter (DBH-tall)			0,22	0,42	0,31	0,9
Andel utreisende studenter av totalt antall registrerte studenter	4,5	2,8	3,7	3,5	3,0	4,6

* egne tall, innveksling > 3 mnd

LDH har over tid hatt en høy andel utreisende studenter til land utenfor EU. Utreisende studenter har ikke hatt sin motsvarighet i internasjonalisering hjemme. Blant spesifikke tiltak for å styrke internasjonalisering i 2019 inngår

- Realisering av en større gruppe innreisende studenter, 17 studenter og to ansatte, for to ukers praksisstudier i *community health*. Tiltaket inngår i oppfølging av samarbeidsavtale av 2017 mellom LDH og The Ohio State University (OSU)
- Tildeling etter søknad av Fulbright Specialist til LDH, med tre ukers institusjonsopphold for å bidra til curriculum-utvikling, utdanningsledelse, og nye tiltak innen internasjonalisering
- Høy oppmerksomhet på internasjonalisering hjemme, med positive ringvirkninger av å ha internasjonale studenter ved LDH for læringsmiljøet generelt og for studenter som selv ikke har mulighet til mobilitetsopphold
- Utvikling av en flerårig tiltaksplan ved LDH for å styrke internasjonaliseringsarbeidet, og en økt tidsressurs for arbeid med internasjonale relasjoner.
- Økt interesse blant bachelorstudenter for mobilitet til nordiske land, spesielt Danmark, og med tilbakemeldinger om godt læringsutbytte.
- Tildeling av prosjektmidler etter søknad til Diku:
 - 40 studenter og ansatte fra nettverket Nordiakoni i Danmarks, Sverige og Finland får støtte til gjennomføring av prosjekt *Storbyhelse* ved LDH i juni 2020
 - Partnerskapsprogram Nord-Amerika, med midler til utvikling av videre samarbeid mellom LDH og OSU i to år. Midlene vil blant annet bidra til studentutveksling fra OSU til LDH i 2021, og kurs for LDH-ansatte ved OSU i 2020 og 2021, og publisering fra samarbeidet.

Kjente utfordringer for mobilitet i profesjonsutdanningene er krav og rammer for praksisperioder der det befinner pasienter eller sårbare grupper. LDH har i likhet med andre institusjoner gitt innspill på at mobilitetsindikatoren bør vurderes for en differensiering i lange og kortere perioder, da tre måneders opphold gir utfordrende logistikk i profesjonsutdanningene. Mobilitet krever et langsiktig arbeid med praksispartnere, slik som med The Ohio State University eller med TICC/Tanzania, og det forutsetter emner som er tilrettelagt og dimensjonert for mobilitet.

Styringsparameter: Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk

LDH viderefører tiltak for å øke virksomheten innen forskning og formidling. Volumet av publisering er fortsatt beskjedent, selv om 2019 er et består ved LDH for antall publikasjoner og det registreres en positiv trend i publiseringsraten. Publiseringsvolumet gjenspeiler profilen som en spesialisert høyskole for en ung vitenskap. Dette skal ikke være en statisk tilstand.

Et indirekte mål på kostnadsreduksjon er økningen i publiseringspoeng per faglig årsverk fra indeksår 2017. Økningen fra 0,43 i 2017 til 0,51 i 2018 svarte til >15% vekst, etterfulgt av 2019 der foreløpige tall viser en tilbakegang til 0,40 publiseringspoeng per faglige årsverk. Samtidig er det oppnådd tildelinger av forsknings- og utviklingsmidler til flere prosjekter i 2018-2019 som innfrir budsjettmålet, og som representerer samarbeidende grupper på tvers av organisatoriske skillelinjer ved LDH.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Publiseringspoeng	18,3	12,5	27,6	26,2	31,6	27,3*
Publiseringspoeng per faglig årsverk inkl. stipendiater	0,33	0,24	0,46	0,43	0,51	0,40
Antall vitenskapelige publikasjoner	25	17	30	27	36	38*
Andel forfatterandeler på Nivå 2	26,5	13,3	27,9	38,5	28,8	14,1*

* innrapportert per 24.02.2020. Nevner i brøk publiseringspoeng per faglig årsverk er 65 (2018) og 69 (2019)

Med opprettelsen av masterprogrammet i avansert klinisk sykepleie fra 2013 er det grunn til å vente at utdanningsbasert forskning vil forsterke en positiv trend. Mål for økt forskningsaktivitet er primært rettet mot å lykkes med ekstern og konkurranseutsatt finansiering, mens internfinansierte stipendiater og LDHs ene rekrutteringsstilling rullerer. Publisering er en viktig indikator for å lykkes, men er bare et delmål på veien for framvekst av bærekraftige forskningsmiljøer.

Forskningsproduksjonen har en viss sammenheng med at LDH rekrutterer en andel høgskolelektorer for å sikre utdanningsprogrammenes kliniske relevans og dialogen med helsetjenestene. De forventes i mindre grad å bidra til vitenskapelig publisering.

Tiltak som anses vellykket og skal videreføres inntil videre omfatter

- Forutsigbar og stabil andel av total tidsressurs for fagansatte avsatt til FoU: måltallet ligger på 23 % og skal være minst 20 % og høyst 25 %
- Insentivmidler for publisering, med uttelling for fagfellevurderte tekster i tellende kanaler
- Publiseringstøtte for Open Access: økonomisk støtte til publiseringsavgift i kvalitetssikrede tidsskrift etter en fordelingsnøkkel
- Veiledning til forskningsgrupper samt mentorarbeid for mindre erfarne forskere

Det er utviklet en flerårig tiltaksplan for FoU-virksomheten som skal støtte de avdelingsvise, årlige handlingsplanene.

Andel førstekompetente har økt fra 36,4 % i 2018 til 37,1 % i 2019. Det er totalt 4,25 årsverk i forskerutdanning, inkludert LDHs ene tildelte rekrutteringsstilling over statsbudsjettet, svarende til en andel på 6,2 % av årsverk i undervisnings- og forskningsstillinger. LDH fordelte 24,2 % av total tidsressurs blant ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger til FoU-virksomhet, marginalt over måltall for 2019. Én ansatt disputerte på internfinansiert prosjekt i 2019 og to ansatte disputerte eksternt. Det ble tildelt kr 580.700 etter søknader om samarbeidsmidler fra kommune- og spesialisthelsetjenesten.

Oppbygging av masterstudier har gitt endringer i sammensetning av studentmassen og noe variasjon i antall studenter per UF-årsverk fra år til år. I økende grad er det behov for å starte allerede med studentmassen ved bachelorutdanningen for å stimulere interesse og fange opp talenter, og gi god veiledning til masterstudenter som skal gjennomføre FoU-oppgaver. Tabellen nedenfor synliggjør at det er en høy lærertetthet – men antyder også at det er økende behov for veilederressurser til et økende antall masterstudenter.

Studenter per faglige årsverk (Kilde: DBH)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Studenter, bachelor	590	609	667	706	703	705
Studenter, videreutdanning	92	123	139	130	119	98
Studenter, høyere nivå	73	83	110	114	146	196
Nettstudier, lavere nivå	31	82	4	-	-	-
Faglige årsverk	55,0	52,2	60,7	60,9	61,9	64,2
Studenter per faglige årsverk *	14,3	17,2	15,2	15,6	15,6	15,6

* merk at nevneren i brøken fra DBH er en annen enn tallet i publiseringsindikatoren

Styringsparameter: Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (Forskningsrådet/NIFU)

LDH rapporterer ikke på denne indikatoren.

Ambisjoner og vurdering av status

LDHs regionale posisjon i UH-sektoren

Etter strukturreformen er LDHs styrker og utfordringer som forskningsinstitusjon forsterket:

- Høyskolens virksomhet skjer i et institusjonstungt Oslo-område med konkurranse om vitenskapelig ansatte. Det vil være viktig at LDHs profil som spesialisert og relevant høyskole, med fremragende kandidater fra innovative utdanningsløp, er godt kontrastert mot en kvalitativt forskjellig universitetsprofil. På denne måten kan komplementære institusjoner se etter synergieffekter av samarbeid over institusjonsgrenser.
- Sykepleiefaget utvikles i en stabil kontekst ved LDH uten fusjonskostnader. Sammen med høy inntakskvalitet i studentmassen, god resultat kvalitet og høy legitimitet i helsetjenestene gir dette et særpreget faglig potensial. En stor andel praksisstudier i LDHs utdanningsprogram bidrar til totaliteten av tverrprofesjonell eksponering. Dette er i en viss kontrast til samtidens fusjonsdynamikk ved andre institusjoner.
- Korte beslutningsprosesser og informasjonskanaler styrker LDH som en attraktiv arena for å bidra til innovasjon i offentlig sektor innen utdanningsvirksomhet og systemutvikling.

Gjeldende strategiske plan er iverksatt med planlagt vekst innen utdanning og FoU for planperioden til og med 2020. LDH oppnår allerede gode resultater innen utdanning, både kvalitativt og kvantitativt. I perioden vil utvikling av konkurransedyktige prosjektbeskrivelser være prioritert, parallelt med stimulerings tiltak for forskningsgruppene og administrativ forskningsstøtte.

3.2. Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling

LDHs kandidatprofil og kunnskapsutvikling er innrettet for verdibevisst utdanning og kunnskapsutvikling for tjenesteyting og kvalitetsforbedring av helsetjenester innen en offentlig finansiert og styrt helsetjeneste. Høyskolen får etter strukturreformen en mer profilert posisjon i UH-sektoren gjennom spesialisert og fleksibel utvikling av løsninger på samfunnsoppdraget. Denne posisjonen er av betydning for at LDH lykkes i møtet med sitt næringsliv, helsetjenestene.

På terskelen til et nytt tiår er helsetjenesten utfordret av et fremtidsbilde der verken nasjonaløkonomi eller tilvekst av dagens helsepersonell vil være tilstrekkelig til rene framskrivninger av behov. Med en analogi til klimautfordringene flytter handlingstvungen seg nærmere. LDHs styre har hensyntatt behovet for å trekke FN's bærekraftsmål inn i høgskolen. De 17 innsatsområdene treffer LDHs historie og samfunnsoppdrag gjennom felles utfordringer: sosial ulikhet, tilgang på helsetjenester, og klimapolitikk.

Helsetjenesten er delt i to nivå, og er på mange måter godt rustet. Men pasienter og brukere peker på vedvarende utfordringer i overgangen mellom nivåer og tjenesteytere. Dette er innsatsområder som

utdanningsinstitusjoner og tjenesteytende sektor må samarbeide om. LDH viderefører derfor sin profil som samarbeidspartner i overgangene mellom nivåer, og mellom enheter og faggrupper innen nivå, for å utvikle ny kompetanse, nye roller, og nye løsninger. Et ferskt eksempel er etablering av begrepet allmennsykepleie ved LDH for nær ti år siden, der generalistkompetanse på masternivå nå videreført i en nasjonal satsning på allmennsykepleie med innretning for kommunehelsetjenesten.

I planperioden 2018-2020 tar LDH tak i flere problemstillinger omkring kvalitet og kapasitet i praksisstudier, dels inspirert av forslag framkommet gjennom det nasjonale prosjektet Kvalitet i praksisstudier (UHR, 2016), dels utløst ved et regionalt press på kapasitet som i sin tur utfordrer kvalitetsnivået i praksisstudiene, og dels om følge av LDHs institusjonsprofil der samspill mellom sektorene skal erstatte oppgavefordeling etter siloprinsippet. Våre kandidaters læringsutbytte er et resultat som skal være relevant for både dagens og morgendagens helsetjeneste. Kandidatene skal være attraktive på arbeidsmarkedet i kraft av arbeidsgiveres forventninger og erfaringer med kompetansen. Samarbeid om praksisstudienes pedagogikk står derfor i nær tilknytning til samarbeid om forskning, utvikling og innovasjon i offentlig sektor.

Felles arena for verdiskaping og omstilling: Praksisstudier

LDH benytter praksisstudier i alle sine profilerende utdanningsprogram. Enkelte utdanningsprogram har rammeplanstyrte praksisperioder. Fortsatt er kirurgiske praksisplasser i spesialisthelsetjenesten en viktig flaskehals for bachelorutdanningen i sykepleie. LDH mener at den regionale planlegging, prognostisering og samordning av kapasitet må styrkes og argumenterer for dette i Samarbeidsorganet i Helse Sør-Øst, så vel som i LDHs øvrige innspill om arbeidsrelevans.

Ved søknad til KD om flere studieplasser til ABIOK-utdanning i 2019 la LDH en dialog med våre samarbeidspartnere om praksisstudier til grunn. En proaktiv drøfting av muligheter for å øke kapasitet for utdanning av nøkkelpersonell øker medeierskap til suksess og til problemløsning.

LDH innhenter studenters tilfredshet med praksisstudier slik at data kan hentes ut for hvert praksissted og gi samarbeidspartnerne en spesifikk tilbakemelding, under forutsetning av tilstrekkelig antall respondenter. Ambisjonen er at hvert enkelt praksissted én gang per år skal få tilbake en samlet presentasjon over hvordan studenter som har hatt sin praksis på stedet, vurderer kvaliteten på områdene læringsmiljø, veiledning, oppfølging og læringsutbytte. En generell risiko for uønskede hendelser og trakassering i praksisstudier er imøtegått med etablering av en «Si fra!» funksjon i LDHs avvikssystem, samt samarbeid med Studentparlament om informasjon om normdanning og varslingsmekanismer der praksisstudier foregår.

Utviklingsarbeid i 2019

Organisasjonsutvikling

LDH har etablert og rekruttert til et nytt førstelinjeledernivå i hver av to store fagavdelinger, både for bedre ledelseskapasitet og for å styrke dialogen om praksisstudier. Når det gjelder utvikling av etter- og videreutdanning ut over akkrediterte og gradsgivende studieprogram, er framdriften avventende til regjeringens behandling av Markussen-utvalgets utredning.

Teknologiforståelse og utnytting av digitale tjenester

Prosjektet («BLITTS») videreføres ved bachelorprogrammet for teknologiforståelse og innføring av standardisert fagterminologi, i et samarbeid mellom LDH og Norsk Sykepleierforbund. Prosjektet skal bidra til programinnhold og en kandidatprofil som fremmer faglig lederskap og utnytting av muliggjørende teknologier.

Masterstudium i avansert klinisk allmennsykepleie med innretning for kommunehelsetjenesten

Behovet for kompetanse er beskrevet i rapport fra Helsedirektoratet, og et samarbeid mellom HOD og KD har resultert i en nasjonal programplan som er under forskriftsfesting ved årsskiftet 2019/2020. LDH har i 2019 søkt NOKUT om akkreditering av studietilbudet og det er gjort vedtak under forberedelse. Dette er en betydelig satsning for LDH både hva kapasitet og økonomisk risiko angår. Det er søkt om strategiske studieplasser for å oppnå en risikodeling mellom institusjon og stat på et område av stor betydning for samfunnet.

Deltidsutdanning og samspill med tjenestene for å bedre tilgangen på intensivsykepleiere

Endring av studieløpenes organisering er et virkemiddel som øker tjenestenes kapasitet for utdanning samtidig med bibehold av kapasitet til å levere helsetjenester. LDH viderefører i driftsfase et utviklingsprosjekt fra 2018, i samarbeid med landets største intensivavdeling ved Oslo universitetssykehus. Det gjøres formelt opptak til SISU (Sykepleiere i SpesialUtdanning) der utdanningsmålet er mastergrad i avansert klinisk sykepleie/intensivsykepleie, og virkemiddelet er gradvis inntreden i et formalisert utdanningsprogram innenfor rammen av høyere utdanning, kvalitetssikret og akkreditert med hjemmel i Studietilsynsforskriften. Dette skiller utdanningsløpet fra for eksempel sykehusintern utdanning av leger i spesialisering (LIS). To store fortrinn med denne organiseringsformen er at deltidsstudier kombinerer avdelingens behov for kompetanse med individuell karrierebygging, og at studentenes forhåndskjennskap til spesialiteten forebygger frafall fra studieløpet. Prosjektet er under følgeforskning og presenteres i ulike nasjonale fora.

To FoU-prosjekter for økt studiekvalitet i praksisstudier

Praksisstudier i sykepleierutdanningen: En digital løsning for å øke fleksibilitet, kvalitet og effektivitet

Dette er et postdoktor-prosjekt 2019-2023, støttet av Diku. Prosjektets hensikt er å utvikle, teste og implementere en ny digital og virtuell veiledningsmodell basert på teknologi for å styrke sykepleierstudentenes læringsutbytte i praksisstudiene og tilfredshet med studiet. Modellen skal styrke kommunikasjon og samarbeid mellom studenter, lærer og praksisveiledere, og prosjektet skal undersøke om en ny veiledningsmodell for praksisstudier påvirker kvaliteten på studentenes, praksisveilederens og lærerens arbeid. Det er også et mål å effektivisere og øke kontinuitet og fleksibilitet i praksisstudiene ved å muliggjøre oppfølging og vurderinger av studentene digitalt, uavhengig av geografi.

Virtuelle refleksjonsgrupper - veien mot fleksibel samarbeidslæring

Hensikten med prosjektet er å undersøke om virtuelle refleksjonsmøter med webinar-teknologi kan bidra til at masterstudenter i avansert klinisk intensivsykepleie oppnår læringsutbyttene om analytisk og selvstendig profesjonsutøvelse i større grad enn i dagens utforming med fysiske campusmøter. LDH har fått tildelt midler fra Diku for å støtte digitaliseringsprosjektet over to år fra januar 2019 til desember 2020.

Kompetansebygging for praksisveiledning

LDHs tilbud om modulbasert utdanning i klinisk veiledning svarer på behov som er forankret i stortingsmeldingen Kultur for kvalitet og i Praksisprosjektet (2016). Studiet består av tre moduler som til sammen gir 10 studiepoeng. Struktur og innhold er svært godt evaluert av deltakerne for dets praktisk-pedagogiske relevans. I løpet av 2020 vil studiet bli reorganisert til 5+5 studiepoeng.

Antall deltakere per modul med uttelling i studiepoeng, studium i klinisk veiledning (10/stp)

	Modul 1 (3 stp)	Modul 2 (3 stp)	Modul 3 (4 stp)	Avlagte 60 stp enh totalt/år
2019	74	34	53	8,45
2018	47	31	17	4,98
2017	29	23	25	4,27
2016	27	14	9	2,65
2015	48	16	16	3,87

Etikkseminar arrangeres 1-2 ganger i semesteret ved LDH med studentstyrte valg av tema, og er åpne for deltakelse fra samarbeidspartnere. Seminarene fyller LDHs største auditorier.

Videreføring av strukturell støtte for samspill UH-sektor og tjenesteytende sektor

Kombinasjonsstillinger

Kombinasjonsstillinger omfatter hele spekteret fra stillinger med tett samarbeid mellom arbeidsgiver fra helsetjenesten og LDH, til ansatte i delte stillinger uten direkte samspill mellom arbeidsgivere. Kombinasjonsstillinger er et sentralt virkemiddel ved LDH for å sikre nærhet og relevans til

praksisfeltet, parallelt med tiltak for å ivareta kvalitet og kontinuitet i det fagpedagogiske håndverket ved høyskolen.

Møtepunkter og nettverk

Møtepunkter og nettverk omfatter nasjonalt nivå (Universitets- og høyskolerådet), regionalt nivå (Samarbeidsorganet Helse Sør-Øst), og utdanningsutvalg på institusjonsnivå (både ved LDH og ved ekstern representasjon). Nettverkene knytter de korte organisasjonslinjene ved LDH sammen med politiske prosesser og bidrar til god informasjonsflyt ned til den enkelte ansatte, og øker tverrsektoriell forståelse av kompetansebehov og utdanninger for morgendagen.

Samarbeidsprosjekter

Stimuleringsmidler for å styrke studentundervisningen ("samarbeidsmidler") gjennom mindre kvalitetsforbedringsprosjekt eller forskningsprosjekt. LDH fordelte i 2019 ved hovedtildelingen kr 611.176 til 12 ulike samarbeidsprosjekter med helsetjenestene.

Kandidatundersøkelse

LDH gjennomførte i 2017, 2018, og i 2019 en kandidatundersøkelse blant uteksaminerte på bachelor- og masternivå for å innhente kunnskap om overgangen til arbeidslivet etter oppnådd grad. Årets undersøkelse ble utført i februar, etter en erfaring med lav responsrate i 2018 med juni som tidspunkt for utsending. I 2019 besvarte 49 % av kandidatene fra bachelorprogrammet (etter Fagplan 2012), hvorav 96,5 % var i fast eller midlertidig stilling og 2,3 % var studenter. Fra masterprogrammet i avansert klinisk sykepleie var svarprosenten lavere (29 %) og alle respondentene var i fast stilling. Av bachelorkandidatene ville 77 % «sannsynlig» eller «svært sannsynlig» ta ytterligere utdanning i løpet av de nærmeste fem årene. Kandidat-undersøkelsen understøtter at LDHs kandidater har meget gode utsikter til jobb og er attraktive på arbeidsmarkedet, og at de vil videreutvikle sin kompetanse etter bachelorutdanning.

Vurdering

LDH registrerer at samarbeidsflatene med helsetjenesten er gode og skaper muligheter for fagutvikling, forskning og innovasjon. Flaskehalsen praksisplasser er i noen grad imøtekommet på bachelornivå ved å ta i bruk langreiste tilbud. Dette synes å gi gode læringsmuligheter men har en krevende effekt på tidsressurser og økonomi.

LDHs størrelse og organisering legger godt til rette for dialog med tjenestene om kombinasjonsstillinger og om nye løsninger som kan imøtekomme kompetansebehov. Det er oppnådd gode erfaringer med en ny deltidsorganisering av masterstudiet med spesialisering i intensivsykepleie. LDH har allerede besvart utfordringen med kritisk mangel på operasjonssykepleiere med å øke til årlig opptak. Helseforetakene melder om behov for ytterligere tiltak, og mangelen på spesialsykepleiere er så stor at det begrenser tilgangen på lærerkrefter med oppdatert klinisk kompetanse. LDH går nå i dialog om å identifisere nye løsningsforslag og vil samarbeide om dette i 2019, parallelt med at utdanningsløpet for operasjonssykepleiere får en kvalitetsheving fra første til andre syklus (masternivå).

Styringsparameter: Andel masterkandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (NIFU/Kandidatundersøkelsen)

NIFU-rapporten gir ikke datagrunnlag relevant for utdanningsprogrammene ved LDH.

Styringsparameter: Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (DBH)

Det er ikke bidragsinntekter fra NFR til LDH i 2019.

Styringsparameter: Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (DBH)

Det er ikke rapportert oppdragsinntekter ved LDH for 2019.

Styringsparameter: Andel forskningsinnsats i MNT-fag (NIFU/FoU-statistikken)

Det er ikke studietilbud innen MNT-fag ved LDH.

3.3. Sektormål 3: God tilgang til utdanning

Resultater av tilgang til utdanning, i form av kunnskap og kompetanse, framkommer gjennom kandidattall fra LDHs utdanningsprogram. Departementet har fastsatt måltall for enkelte utdanninger, og for LDH gjelder dette bachelor i sykepleie og deler av ABIOK-gruppen (Intensiv og Operasjonssykepleie). I 2019 er måltallene innfridd med god margin:

- 200 kandidater fra bachelorstudiet i sykepleie, 24 % over måltallet 167 i likhet med fjoråret. Antall kandidater er likt antall fullfinansierte studieplasser.
- 70 intensiv- og operasjonssykepleiere, 4 % over måltallet 48. Dette er uteksaminerte kandidater registrert før effekten av nye studieplasser til ABIOK har virkning.

Styringsparameter: Kandidattall på helse- og lærerutdanningene

Kandidattall på helseutdanningene ved LDH som gir uttelling i finansieringssystemet, sammen med departementets kandidatmåltall for det aktuelle året

	2015	2016	2017	2018	2019
Bachelor i sykepleie:					
Kandidater fra 3-årig bachelorutdanning	160	145	180	200	200
<i>Departementets kandidatmåltall bachelor</i>	<i>151</i>	<i>151</i>	<i>151</i>	<i>167</i>	<i>167</i>
ABIOK: Studenter tatt opp til masterstudiet med spesialisering i intensivsykepleie, og som har avlagt 90 av 120 studiepoeng	-	1	13	33	29
ABIOK: Kandidater på videreutdanning i operasjonssykepleie, årlig opptak fra 2015	-	28	26	25	41
<i>Departementets kandidatmåltall ABIOK</i>	<i>48</i>	<i>48</i>	<i>48</i>	<i>48</i>	<i>48</i>
Kandidater på 2-årig mastergrad i avansert klinisk sykepleie, spesialisering i intensiv- eller allmennsykepleie	14	14	15	25	19
Herav spesialisering i intensivsykepleie	14	11	12	17	13
Herav spesialisering i allmennsykepleie		3	3	8	6
Kandidater på mastergrad i avansert klinisk nyfødtsykepleie, deltid 3 år	-	-	-	-	Første opptak

Merknader til tabellen:

Datauttrekk fra DBH er gjort 02.03.2020 og omfatter endringer tilbake i tid gjennom DBH. Kandidatmåltall ble innført av Kunnskapsdepartementet i 2014. Innen ABIOK-utdanningene utløses kandidatmåltall idet en rammeplanstyrt utdanning er gjennomført, for eksempel 90 studiepoeng i operasjons- eller intensivsykepleie.

Masterprogrammet i avansert klinisk sykepleie har økende kandidattall etter det første ordinære opptaket i 2013, jfr. tabell under sektormål 1. I rapportering til *finansieringssystemet* inngår nye masterkandidater som ikke er innrapportert som del av ABIOK-utdanning etter 90 av 120 studiepoeng. Det er forventet en fortsatt økning av masterkandidater som følge av totalt opptak og som følge av en

kommende nasjonal programplan for allmennsykepleie på masternivå, der LDH deltar blant de første tilbydere av utdanning fra høsten 2020.

Studenttall ved non-ABIOK videreutdanninger, se tabell nedenfor, økte i perioden 2015-2018 og har sammenheng med hyppigere (årlig) opptak til videreutdanning i nyfødtsykepleie. Fra januar har det nye masterstudiet i avansert klinisk nyfødtsykepleie overtatt denne studentmålgruppen. I tabellen nedenfor framkommer kandidattall fra LDHs øvrige program på post-bachelornivå:

Kandidater fra LDH (kilde: DBH)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Videreutdanning i nyfødtsykepleie	15	20		30	20	*
Videreutdanning i palliativ omsorg	30	25	30	30	40	45
Videreutdanning i sykepleie til syke gamle	Nytt:	5	5	10	10	0
Kandidattall, videreutdanninger ekskl ABIOK	46	52	37	69	70	45

* Fra januar 2019 er den tidligere Videreutdanning i nyfødtsykepleie videreført i studieprogrammet Master i avansert klinisk nyfødtsykepleie.

Videreutdanning i palliativ omsorg har jevn og høy deltakelse. I 2018 og 2019 er det ikke gjort nytt opptak til videreutdanning i sykepleie til syke gamle, begrunnet med lav rekruttering. Det er et utvilsomt kompetansebehov i sektoren som må løses med andre tilbud.

Rapportering på supplerende tildelingsbrev – revidert nasjonalbudsjett 2019 kap. 260 post 50: Tildeling av 18 studieplasser i ABIOK-utdanning til LDH

I brev av 08.07.2019 ble LDH, etter søknad, tildelt 18 av 30 nye studieplasser i ABIOK-utdanning som følge av revidert nasjonalbudsjett 2019. Med søknaden fra LDH fulgte et vedlegg som detaljerte estimert opptak til utdanningsprogram i intensivsykepleie (hel- og deltid) og operasjonssykepleie (heltid) med planlagt opptrapping fram til 2023. Kunnskapsdepartementet forventer en aktivitetsøkning svarende til en heltidsekivalent (60 stp) per tildelt studieplass.

Økonomi

Departementet varslet utbetaling av midler for 2019 etter Stortingets vedtak i desember. LDH mottok NOK 788.000. Det bekreftes at midlene er brukt i samsvar med forutsetningene i tildelingsbrevet.

Aktivitetsøkning

Studieprogrammet for intensivsykepleie inngår i LDHs Master i avansert klinisk sykepleie, med spesialiseringsretningene intensivsykepleie og allmennsykepleie. Studiet er et masterprogram fra første emne, og de 90 første studiepoeng (stp) av studiets 120 stp dekker gjeldende nasjonale rammeplan for utdanning av intensivsykepleiere.

Studieprogrammet for operasjonssykepleie er en videreutdanning av 90 stp omfang etter gjeldende nasjonale rammeplan. Det er fra 2015 opptak hver høst som ledd i en kapasitetsøkning for å utdanne flere spesialsykepleiere til nøkkelroller.

Tabellen under viser opptak til studieprogrammene og antall studiepoeng produsert de siste 5 år. LDHs estimat var for +10 operasjonsstudenter, +2 heltids intensivstudenter, og +10 deltidssykepleiere i 2019. Totalt sett synes dette innfridd for operasjonsutdanningen. Det er vanskelig å isolere tall for spesialiteten intensivsykepleie, men vi vet at den største økningen her skjer i deltidsssegmentet grunnet tjenestenes interesse for deltidssykepleiere i SpesialUtdanning («SiSU»). Merk at Master i avansert klinisk sykepleie i tabellen dekker begge spesialiseringer (allmenn- og intensivsykepleie):

Indikator	2015	2016	2017	2018	2019	Diff 2019-19
Videreutdanning i operasjonssykepleie:						
Aksepterte tilbud / Møtt til studiestart	30/30	40/35	30/25	35/30	45/40	+10
Studiepoeng på studiet totalt/år	39,8	40,0	36,8	34,0	43,3	+9,3
Master i avansert klinisk sykepleie						
Aksepterte tilbud / Møtt - Heltid	20/20	30/30	20/20	20/15	15/10	-5
Aksepterte tilbud / Møtt - Deltid	15/15	45/40	25/20	35/30	65/55	+25
Studiepoeng på studiet totalt/år	32,3	57,9	67,2	81,3	103,3	+22,3

Vurdering

Bachelor i sykepleie

Det er høy interesse for LDHs bachelorprogram, vist ved stigende inntakskvalitet og gode søkertall. LDH har plass og kapasitet for å ta imot flere studieplasser, men kan p.t. ikke garantere for at det vil være praksisplasser til et økt studenttall. Det er en knapphet på praksisplasser i forhold til totalt antall sykepleierstudenter i Oslo-regionen. Det er også mulig å underestimere behovet for praksisplasser i sykehusene, dersom man ikke tar hensyn til den drivende effekten på studenttall ved opptak som følger av Kunnskapsdepartementets overgang fra aktivitetskrav i første studieår til kandidatmåltall fra 2014.

Masterstudier-, etter- og videreutdanning

Rekrutteringen til programmene med opptak i 2019 er vurdert tilfredsstillende, inkludert den første studiestart i januar 2019 for master i avansert klinisk nyfødtsykepleie. Høyskolen gjennomførte en markedsmessig vellykket tilpasning av studieprogrammet og arbeider videre med deltidskonsepter i samarbeid med helsetjenesten der studiemålet er fullført mastergrad for et høyere antall kandidater.

Det vurderes som en vesentlig styrke for LDH at høyskolen gjennom aktiv dialog med tjenestene om relevans, bruk av kombinasjonsstillinger, framstår med en tydelig identitet som leverandør av kvalitetssikret og framtidsrettet høyere utdanning. Denne posisjonen fremmer samspillet mellom sektorene og skaper rom for å utvikle løsninger innen organisering av studiene, og samarbeid om praksisstudier og tematikk for masteroppgaver.

Proessen med RETHOS-prosjektene og spesielt RETHOS-3, representerer usikkerheter i kapasitetsplanleggingen framover knyttet til a) omfanget av avbrutte masterstudier ved avstigningsmulighet etter 90 av 120 studiepoeng for spesialisering i intensivsykepleie, og b) tilgangen på kvalitativt gode praksisplasser for kommende studenter i allmennsykepleie, c) hvilke statlige eller kommunale stimuleringsordninger som vil følge masterstudiet i allmennsykepleie med innretning for kommunehelsetjenesten. Disse forhold har konsekvens for hvorvidt LDH treffer med dimensjonering av fagmiljø og veilederkapasitet for studentenes masteroppgaver. Variasjon i finansieringsordninger og stipend fra helsetjenestene bidrar til usikkerhet ved hvor mange kvalifiserte søkere som møter til studiestart. Lav forutsigbarhet på antall møtt til studiestart innebærer en betydelig økonomisk risiko idet fagmiljøet skal være stabilt og på plass for studentene, mens det ikke er hjemmel for å binde studentene til en søknad om opptak – de kan ombestemme seg fram til studiestart.

3.4. Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

LDH bidrar i en mangfoldig utdanningssektor som spesialisert helsefaglig høgskole til kompetanse og kunnskap for velferdssamfunnet. LDH ser mulighet til å møte store samfunnsutfordringer ved å bidra til fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester, og på den måten adressere overordnede mål og langsiktige prioriteringer i regjeringens langtidsmelding for forskning og høyere utdanning (2018). Høyskolens strategi for planperioden 2018-2020 støtter en organisk vekst som skal realisere LDHs visjon: *Med bevissthet om verdier utvikler vi kunnskap, kompetanse og løsninger for dagens og morgendagens helsetjeneste.*

Etter strukturreformen har LDH arbeidet gjennom nettverk framfor fusjon for å fremme utviklingen av solide og konkurransedyktige fagmiljø. I 2018/2019 deltok LDH i et konsortium med annen vertsinstitusjon, med felles mål om å delta i konkurransen om et Senter for fremragende utdanning (SFU). Når konsortiet ikke nådde opp i 2019, erfarte institusjonene likevel en gevinst gjennom bevisstgjøring av styrker og en kompetanseutvikling internt som har stimulert kvalitetsarbeidet i virksomheten.

Regjeringens introduksjon av strukturreformen i høyere utdanning i 2014/2015 stimulerte en debatt om LDHs posisjon i det nye landskapet i UH-sektoren. Daværende kunnskapsminister spådde en fortsatt og kvalitetsbetinget plass for den spesialiserte institusjoner. Hva er det som ligger til grunn for at LDH ved inngangen til 2020 erfarer en styrket plass i sektoren – kanskje på tvers av mange spådommer? Blant forklarende momenter nevnes:

- LDH er godt posisjonert i spennet mellom utdanningssektoren og tjenesteytende sektor, fordi høyskolens satsning på arbeidsrelevans, smidighet og kombinasjonsstillinger plasserer oss i front på utvikling av nye løsninger for morgendagens kompetansebehov. I NOKUTs praksisprosjekt er LDH trukket fram som en høyskole som lykkes med praksisstudier. Riksrevisjonen har løftet fram samarbeidet mellom LDH og Oslo universitetssykehus som eksempel på interessefellesskap og løsninger for utdanning av nøkkelpersonell.
- Vellykket gjennomføring av et generasjonsskifte blant ansatte, der rekruttering og interne kompetansetiltak balanserer avgangen av kompetanse ved oppnådd aldersgrense. Etablering av en fast enhet for læringsstøtte er et konkret virkemiddel for å bygge individuelle kompetanser og for å spre nyere og studentaktive læringsmetoder.
- En troverdig og spesialisert satsning på helsefag og sykepleie gjennom over 150 år i ideell sektor, med transparent finansiering fra statlig tildelingsbrev til utdanningsprogram og FOU
- En konsistent og tydelig faglig profil utgjør et strategisk fortrinn i en sektor der materielle og immaterielle fusjonskostnader utfordrer flere institusjoner
- Nye studieprogram i 2019 vekker interesse: Master i avansert klinisk nyfødtsykepleie med første opptak i januar 2019, nytt bachelorprogram etter RETHOS-retningslinjer er institusjonsakkreditert høsten 2019, Master i avansert klinisk allmennsykepleie med innretning for kommunehelsetjenesten er innlevert for NOKUT-akkreditering høsten 2019.

Høgskolen ønsker å fremstå som åpen og inkluderende. Det er et mål å få flere menn til å søke studieplass gjennom profilering av sykepleierutdanningen. LDH har for andre år på rad inngått i en forsøksordning med 2 tilleggspoeng for underrepresentert kjønn ved opptak til sykepleiestudiet. Sammenholdt med 2017-opptaket har andelen menn møtt til studiestart beveget seg fra 9,6 % til 14,6 % i 2018, og til 19,1 % i 2019. Årsakene kan være sammensatt, men det er grunn til å anta at både tilleggspoeng og aktiv rekruttering har bidratt.

Kvalitetskultur

LDH arbeider med *deling og deltakelse* som hovedprinsipper for å fremme en kvalitetskultur der dialoger om kvalitet er et forventet innslag i arbeidsdagen. Deling og deltakelse representerer også en rød tråd i utdanning, kunnskapsproduksjon og kandidatprofil. Praktiske virkemidler omfatter fellesfora for strategisk arbeid, valg av samhandlingsverktøy og fildelingssystemer, mekanismer for tilbakeføring av evalueringsresultater, kollegial deling i forskningsgrupper m.m.

Gjennom høyskolens pedagogikk og kompetansetiltak speiles kulturen. Strategiske virkemidler omfatter

- Studium i klinisk veiledning, hvor både interne og eksterne deltakere rekrutteres
- Studium i pedagogisk basiskompetanse (nytt i 2018)
- Utvikling av meritteringsordning for fremragende pedagoger (mandat gitt i 2018)

Styringsparameter: Effektivitet - antall studiepoeng per faglig årsverk (DBH)

Indikator	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Årsverk totalt	76	78	86	90	90	93
Årsverk i tekniske og administrative stillinger	20	21	21	25	25	24
Årsverk i undervisnings- og forskningsstillinger	56	56	65	65	65	69
Herav andel årsverk i rekrutteringsstillinger	7,1	4,5	5,4	5,0	7,0	6,2
Andel årsverk i førstestillinger av faglige stillinger ekskl. stipendiater	34,9	37,8	35,0	30,8	36,4	37,1
Beståtte 60-studiepoengs enheter	631	643	756	782	807	831
Studiepoeng per faglig årsverk	688,7	739,5	747,4	770,2	782,8	776,8

I senere år har total studiepoengproduksjon økt ved LDH, etter et markert fall fra 2012 til 2013 ved overgang mellom utdanningsprogram. Faktorer som driver i retning av lavere total produksjon av studiepoeng er avgang av studenter fra masterprogrammet i helsetjenester til eldre (studiet avviklet i 2016), og avvikling i 2016 av årsenhet i psykologi på nett. Faktorer som bidrar positivt til produksjon av studiepoeng er et årlig opptak til videreutdanningen i operasjonssykepleie, en økning i antall studenter til masterstudiet i avansert klinisk sykepleie, og bachelorprogrammets opptrapping med nye studieplasser fra 2015.

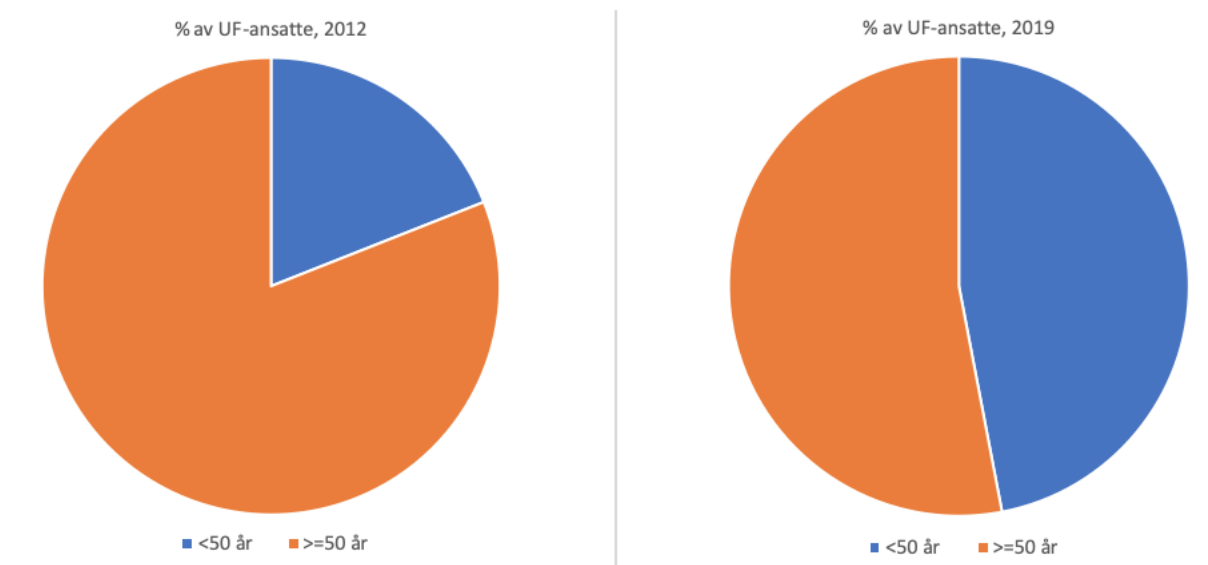
Endringer i alderssammensetning blant UF-ansatte og ved LDH som helhet

I perioden fra 2011-2019 er det arbeidet med rekruttering av et større aldersmessig mangfold, etter at LDH erkjente en sårbarhet i form av forventet avgang av kompetanse blant UF-ansatte ved oppnådd aldersgrense.

En analyse av endringer i aldersfordelingen blant ansatte ved LDH totalt viser dreining til en større aldersmessig bredde. Høgskolens aldersfordeling blant UF-ansatte framkommer i figuren nedenfor, og svarer om lag til aldersfordelingen blant ansatte totalt ved LDH. Veksten skjer i hovedsak i aldersgruppen 30-50 år.

En endret livsfaseprofil ved LDH medfører også oppmerksomhet på både arbeidssosiale vilkår og kompetanseplanlegging. Det er flere administrative prosesser som følge av for eksempel svangerskapspermisjoner, tilsetting av vikarer, og en vekst i antall ansatte fra 70 til >90 årsverk i løpet av de siste år. Dertil kommer at flere kombinasjonsstillinger øker totalt antall individer ut over antall årsverk, med tilhørende behov for oppfølging av ansettelsesforholdet. Det er derfor gjort en gjennomgang av administrative prosedyrer, personalhåndbok, og verktøy for personalarkiv.

Ut over administrativ systemutvikling er vesentlige tiltak etablert for å sikre læringsstøtte og bygge pedagogisk kompetanse der det har vært avgang av kompetanse og yngre kolleger kommer til. Studiet i pedagogisk basiskompetanse og etablering av enhet for læringsstøtte inngår i tiltakene. Mer erfarne kolleger går aktivt inn i nye arbeidsformer. Det er også merkbart at nye kolleger bringer med seg kunnskap og impulser som bidrar til å fornye utdanning og FoU-initiativ. Det er LDHs vurdering at denne utviklingen skjer med høy grad av respekt mellom ulike generasjoner, og en samling om felles virksomhet.



Utviklingsområder i 2019

Organisasjonsutvikling

Med tilslutning fra samarbeidsutvalget er det etablert og rekruttert til en løsning med et nytt og tredje ledernivå for å redusere ledelsesspenn og styrke samspill innen og på tvers av fagavdelingene ved LDH. Etter en lengre vekstperiode er avdeling bachelor i sykepleie og avdeling for master-, etter- og videreutdanning vokst til en størrelse der ett ledernivå framstår underdimensjonert for å ivareta kunnskapsledelse og personalutvikling.

Videreføring av digitaliseringsstrategi

I 2019 er det etablert en enhet for læringsstøtte, organisert under avdelingen for bibliotek og digitale tjenester. Denne enheten er resultatet av et flerårig prosjekt (KILDE - Kompetanse på Innovative Læringsformer, digitale teknologier og E-læring) for å bidra til utvikling av kompetanse og bruk av digital teknologi i undervisning og læring på en pedagogisk måte. Målet er å bidra til at utprøving av nye metoder og verktøy spres i organisasjonen, for å oppnå økt læringsutbytte med mer studentaktive metoder.

Senter for simulering og ferdighetstrening

Behovet for økt kapasitet er dokumentert etter utredning av behov ved bachelor i sykepleie, økende bruk av simulering i ferdighetstrening, og som konsekvens av økende aktivitet på masternivået ved LDH. Det er iverksatt midlertidige løsninger for økt kapasitet.

Kvalitetssystem

Det vises til kapittel 5 for en overordnet risikovurdering og løsningsvalg som følge av EU-direktivet om personvern (GDPR). Utviklingsprosjektet for LDHs kvalitetssystem ble påbegynt i 2016 og løsningen ble satt i drift i 2018. Etter naturlig avgang er ny kvalitetsrådgiver tilsatt og er en pådriver for videreutvikling av systemet.

HR-system

For å oppnå mer effektive HR-prosesser kombinert med en rekruttering og utvikling av kompetanse som understøtter realisering av gjeldende strategi, har LDH gått sammen med Diakonissehuset Lovisenberg om anskaffelse av et digitalt HR-system integrert mot lønnsprosesser.

Programutvikling, bachelor i sykepleie

Etter programevaluering i 2017/2018 er det i 2019 gjennomført enkelte justeringer av fagplan 2012 for bachelor i sykepleie. Programevalueringen hadde til hensikt å forberede fagmiljø og studieadministrative tjenester på nye eksterne krav i Forskrift om felles rammeplan, og muligheter som følge av nye nasjonale programplaner for helse- og sosialfagene fra RETHOS-prosjektet fra

2019/2020. Ny studieplan som bygger på ny nasjonal forskrift er ferdig utviklet i 2019 og akkreditert ved LDH. Opptaket i 2020 skjer etter ny studieplan.

Programutvikling, master i allmennsykepleie med innretning for kommunehelsetjenesten

Ansatte ved LDH har bidratt i utviklingen av nasjonal programplan for masterstudiet i allmennsykepleie. En arbeidsgruppe har parallelt med dette utviklet studieplan og søknad til NOKUT om akkreditering av masterprogrammet, da LDH ikke er selvakkrediterende på masternivå. Søknad ble levert høsten 2019 og det er kjent at vedtak om akkreditering er positivt. Studiestart planlegges ti høsten 2020.

Det er gjennomført en harmonisering av ulike studieløp innen masterprogrammene i avansert klinisk sykepleie for å optimalisere faglige, pedagogiske, og ressursmessige hensyn.

Meritteringsordning

Alle UH-institusjoner mottok pålegg om å etablere en meritteringsordning for fremragende undervisere innen utgangen av 2019. Ordningen følger opp Meld St 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* og skal bidra til å stimulere til økt undervisningsinnsats og belønne viktig utviklingsarbeid.

Arbeidet med å forberede en meritteringsordning startet som prosessarbeid i 2017, og i 2018 ble det oppnevnt en arbeidsgruppe ved LDH som leverte innstilling i 2019. Forslaget ble sendt ut på bred høring ved LDH grunnet ulike syn på hvem som ville være omfattet av ordningen. Administrasjonen forberedte drøftingssak til samarbeidsutvalget etter høringen. Den første utlysning er planlagt i 2021. Høgskolestyret godkjente følgende prinsipielle vurderinger for ordningen:

Merittert underviser ved LDH er

- En frivillig og søknadsbasert ordning
- Inneholder et konkurranseelement der antall søkere som kan oppnå status som merittert underviser er begrenset for hver utlysning
- Bedømming skjer i sakkyndig utvalg og på bakgrunn av pedagogisk mappe og en utviklingsplan
- Belønning skjer i form at utviklingsstipend som fortrinnsvis skal benyttes som reisestipend i året etter tildeling
- Avdelingen med merittert underviser kompenseres delvis for tidsressurs under fravær, og forventes å kunne dra faglig nytte av erfaringer og ny kunnskap fra utviklingsopphold

Departementet innførte også krav gjennom revidert forskrift om utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, med konsekvens spesielt for førsteamanuensis- og professorstillinger. LDH utviklet og vedtok en lokal retningslinje for bedømming av utdanningsfaglig kompetanse, med bruk av pedagogisk mappe som dokumentasjon. Retningslinjen er på et overordnet nivå og man avventer erfaringsdeling i sektoren med implementering av nye retningslinjer, samt avklaring av tolkningsvariasjoner i gjeldende forskrift.

Samarbeidsavtaler og institusjonelle nettverk

LDH er representert i Universitets- og høgskolerådets ulike organer. Regionalt samarbeid skjer gjennom Samarbeidsorganet for Helse Sør-Øst. LDH deltar i det nordiske nettverket Nordiakoni, et fellesskap av diakonale utdanningsinstitusjoner i Norden. På institusjons-/fakultetsnivå foreligger samarbeidsavtaler av generell eller spesifikk karakter, blant annet med Høgskolen i Innlandet, Høgskolen i Østfold og Universitetet i Agder.

I dag har ikke LDH eget ph.d. program, og samarbeider derfor om forskerutdanning for sine stipendiater, fortrinnsvis med andre institusjoner som aksepterer eksterne hovedveiledere.

Arbeids- og læringsmiljø

Arbeidsmiljø

LDH gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelser med to års mellomrom, sist i 2019, og bruker bedriftshelsetjenesten som ekstern samarbeidspartner for å ivareta konfidensialitet og pålitelighet ved spørreundersøkelsen. Undersøkelsen fungerer som et barometer for utvikling, og som en kanal for å

identifisere forbedringsområder. Til tross for at undersøkelsen i 2017 viste overordnet gode resultater kom det fram i dialog med ansatte et behov for å styrke opplevelsen av tilhørighet til et team, spesielt i en stor bacheloravdeling med ett utdanningsprogram. Risiko for fragmentering og manglende tilhørighet følger både av vekst i årsverk, nyrekruttering og endring i interne nettverk, men også – paradoksalt nok - av en sterkere vektning av sammenheng og progresjon innen og mellom utdanningsprogram som svekker for eksempel tidligere tilhørighet til årsenheter av flerårige program.

Arbeidsmiljøundersøkelsen i 2019 indikerte at ansatte opplever mye endring i organisasjonen, og at dette i hovedsak oppleves som positive endringer. Oppsummeringen av hovedfunn, slik LDHs bedriftshelsetjeneste vurderte materialet, var et overordnet bilde av gode resultater, også når man sammenlikner med yrkesgrupper på nasjonalbasis (Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljøet, NOA-STAMI, 2018). Styrker ved LDH omfatter

- Engasjement
 - Lav turnoverintensjon
 - Liten grad av rollekonflikt
 - Forbedret oversikt over kollegers kompetanseområder
 - Autonomi
- En opplevelse av å være en viktig del av teamet.

Det var også mulig å se forbedringsområder fra undersøkelsen, og disse områdene er kjent fra undersøkelsen i 2017:

- Rutiner for forebygging og håndtering av stress
- Medvirkningsplikt, plikten til å melde fra ved avvikende forhold på arbeidsplassen
- Tilbakemelding fra leder – her viser data en forbedring fra 2017
- Tilbakemelding til leder – det er fortsatt et forbedringspotensial fra 2017
- Informasjon i forbindelse med i endrings- og omstillingsprosessene knyttet til egen arbeidssituasjon – det er fortsatt et forbedringspotensial sammenholdt med 2017.

Tiltak ved LDH iverksatt i 2019 for langsiktig effekt, er

- Utlysning og rekruttering til et tredje ledernivå i LDHs to største avdelinger med et økende ledelsesspenn i de senere årene, parallelt med høyskolens vekst i årsverk. Det er tilsatt tre av fire nye lederstillinger som studieledere, og avdelingsledernivået er løftet til instituttnivå.
- Styrket organisering i emnegrupper for tilhørighet, kontinuitet, og bedre vilkår for å ivareta godt pedagogisk håndverk med indre sammenheng og progresjon i studieprogrammene.
- Veiledning til unge forskningsgrupper ved LDH for å lykkes med konsolidering av faglige nettverk.
- Kompetansetiltak som svarer på organisasjonens strategiske retning, og på ansattes individuelle behov, i en mer heterogen personalgruppe enn tilfellet var før generasjonsskiftet

Større svingninger i antall studenter per faglige årsverk kan, dersom studieprogrammene er stabile, indikere omlegging av driften og ytterligere behov for analyse. Ved LDH er utviklingen gjennom de siste 5 år beskrevet i tabellen nedenfor, og viser stabilitet mellom 15,2 og 15,7 studenter per faglige årsverk. Det understrekes at dette er totaltall for institusjonen, og at det kan være innbyrdes variasjon mellom underliggende enheter. I samme perioden er antall teknisk-administrative årsverk økt fra 21 til 24 med en topp i 2018 på 25.

Av tabellen framgår ikke variasjon mellom årene i FoU-innsats. Denne har som prosent av total tidsressurs tilgjengelig blant UF-ansatte vært i området 23-25 % av årsverkene. Det er likevel verd å framheve at utviklingen av to nye masterstudier samt nytt bachelorprogram i sykepleie har involvert en rekke personer og generert kompetansekrevende oppgaver i 2018-2019. Planlegging av implementering og studiestart i 2020 har i budsjettprosessen høsten 2019 forsøkt å estimere tilleggsressurser nødvendig for å lykkes med å realisere nye program, og ligger således til grunn for en bevisst bruk av egenkapital i kommende driftsår.

Fakultetsnavn	2015			2016			2017			2018			2019		
	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk
Avdeling for sykepleieutdanning		609	0		667	0		706	0		703	0		705	0
Avdeling for videreutdanning		123	0		139	0		130	0		119	0		98	0
Lovisenberg diakonale høgskole (uspesifisert underenhet)	52,15		0	60,7		0	60,9		0	61,85		0	64,15	2	0,03
Master		83	0		110	0		114	0		146	0		196	0
Årsstudium		82	0		4	0									
Sum	52,15	897	17,2	60,7	920	15,16	60,9	950	15,6	61,85	968	15,65	64,15	1 001	15,6

I 2015/2016 ble årsstudium på nett avviklet og senere antall studenter per faglige årsverk i 2016-2019 er stedlige studenter.

LDH viderefører en medvirkningskultur som bygger på prinsippene om deling og deltakelse, det vil si deling av informasjon og planer, kombinert med en forventning om at medvirkning skjer gjennom aktiv deltakelse i ulike prosesser. Bruk av idé- og refleksjonsfora, råd og utvalg, og et aktivt intranett og filsystem som fremmer oppretting av arbeidsgrupper, er blant virkemidlene for å understøtte en medvirkningskultur.

Sykefraværet lar seg kvantifisere, men det vil likevel være gråsoner for underrapportering i en kunnskapsbedrift der mange ansatte har stor fleksibilitet med hensyn til valg av tid og sted for gjennomføring av arbeidsoppgaver. En positiv utvikling i 2019 i sykefravær resulterer i totalt sykefravær på 3,8 % med variasjon mellom avdelinger (av ulik størrelse) mellom 0,5 % og 7,6 %.

Læringsmiljø

I november 2019 signerte LDH avtale med UiO om leveranse av studentombudstjeneste sammen med 5 andre høyskoler i Oslo. Tjenesten trådte i kraft 01.01.2020. Denne tjenesten etterkommer eksternt pålegg fra departementet og sikrer tilgang på en nøytral tredjepart som kan støtte studenters rettigheter i sektoren.

Høgskolens Læringsmiljøutvalg (LMU) har sluttført en omfattende søknadsprosess med Revidert søknad til KD om fritak fra krav om vekselvis lederverv i LMU. Det er mottatt positivt svar fra KD og LDH går inn i en femårig prøveperiode med studentledet LMU, basert på utvalgets egne erfaringer og etter en ekstern gjennomgang av utvalgsarbeidet.

Lovisenberg Studentvelferd – LOS – er velferdsordningen ved LDH, etablert etter frietak fra Lov om studentsamskipnader. Ved siden av at studentvelferd er et mål i seg selv, kan det bidra til å øke studentenes egeninnsats for å nå læringsutbyttene og øke gjennomstrømming. Det er høy bevissthet ved LDH på at nasjonale tall indikerer at mange studenter sliter med studentlivet og har ulike helseplager. Tilbudet omfatter blant annet kantine, boligordning, helsetilbud med lege og psykolog, helserefusjon, treningstilbud og barnehage.

Parallelt med økt oppmerksomhet i sektoren på forekomst av trakassering, mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet har både ansatte og studenter skjerpet oppmerksomheten på faktorer som fremmer et godt miljø på høyskolen og i praksisstudier, hvilke situasjoner som øker sårbarhet, og hvordan man kan si fra eller varsle om uønsket adferd.

Det gjennomføres årlig oppstartsundersøkelse for å optimalisere mottak og integrering av nye studenter. Under sosiale tiltak under fadderuke ved studiestart tilbys rusfrie alternativer. Studentene opplever seg ventet og velkommen, og i Oslo-regionen er det mulig å søke seg til institusjoner som LDH med et oversiktlig student- og ansattmiljø.

Læringsmiljøet ved LDH skal henge sammen med identiteten som en *praksisnær* institusjon, med positiv betydning for læringsprosess og resultater ved LDH. Studentenes læring skal foregå på arenaer med samspill mellom LDH og helsetjenestene. Derfor er virkemidler som kombinasjonsstillinger, korte kommunikasjonskanaler og samarbeid mellom ansatte og studenter viktige, og studentenes erfaringer med praksisstudier er sentrale prosessmål.

Styringsparameter: Likestilling - andel kvinner i dosent-, professor-, og førstestillinger

Kjønnsbalansen ved LDH gjenspeiler en overvekt av kvinner i profesjonsretningen. Av fire professorer i hovedstilling per desember 2019 er alle kvinner. Begge professorer i bistilling ved LDH er menn. Det er én kvinnelig professor emeritus.

Det er 83,4 % andel kvinner av totalt antall årsverk ved LDH. I førstestillingene er 89 % av antall årsverk besatt av kvinner.

Styringsparameter: Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

I 2019 er det ved LDH 92,9 årsverk, herav er 69 årsverk i undervisnings- og forskerstillinger inkludert faglig-administrative lederstillinger. Med unntak av stipendiater er det 14 personer i fagstilling med midlertidig ansettelsesvilkår, svarende til 5 årsverk. Det gir en andel årsverk i midlertidig undervisnings- og forskerstilling på 7,2 %. Tre av personene er i full stilling på midlertidig ansettelse. De øvrige er ansatt i stillingsandeler på 10-50 %. Dette vurderes som en akseptabel situasjon og antall personer i midlertidige ansettelser har sammenheng med LDHs strategiske bruk av kombinasjonsstillinger.

3.5. Midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger

LDH har ikke blitt tildelt slike midler for 2019.

LDH søkte i oktober 2019 Kunnskapsdepartementet om omdisponering av restbeløp SAK-midler på kr 285.035 av en tildeling i 2010. Omdisponering av beløpet til et utvidet samarbeid med Universitetet i Agder i forbindelse med et prosjekt knyttet til praksisstudier i sykepleierutdanningen med tildeling av midler fra Diku, ble innvilget av Kunnskapsdepartementet.

3.6. Midler tildelt over kap 281 post 70

LDH har ikke blitt tildelt slike midler for 2019.

4. Styring og kontroll i virksomheten

LDH arbeider kontinuerlig med å tilrettelegge for god internkontroll for å sikre god styring og kontroll for en varig og bærekraftig drift innenfor et akseptabelt risikonivå.

4.1. Virksomhetsstyring

Strategisk styring

I LDHs strategiske plan defineres tydelige strategiske mål for virksomheten, og strategier for å nå disse målene. Planen rulleres hvert år og vedtas av høgskolestyret. Hvert år vurderes nødvendigheten av en mer omfattende revisjon og eventuelt helt ny versjon av strategisk plan, for eksempel ved signifikante endringer i rammebetingelser for sektoren og LDH. Ny strategisk plan 2018-2020 ble vedtatt av høgskolestyret i september 2017, og revidert i juni 2019 for å forankre LDHs systematiske kvalitetsarbeid.

LDH bestreber bred involvering av ansatte i utviklingen og iverksetting av strategiplanen. Høyskoledager, halvdagsseminarer for alle ansatte som arrangeres 2 ganger hvert semester, har ofte ulike strategiske temaer på agendaen. I tillegg er også den årlige personalsamlingen arena for strategiske temaer. Forslag til ny eller revidert strategisk plan diskuteres med arbeidstakerorganisasjonene.

I oktober hvert år er det styreseminar hvor administrasjonen fremlegger ulike strategiske tema til diskusjon og tilbakemelding fra styret. Seminaret gir dermed grunnlaget for en god gjennomgang av strategier og danner et godt grunnlag for strategiprosessen påfølgende vår.

Planprosessene

Strategisk plan operasjonaliseres gjennom årlige handlingsplaner, budsjett og systematisk risikostyring. Aktiviteter knyttet til planprosessene fremkommer av LDHs årshjul. Plan for felles innsatsområder på virksomhetsnivå drøftes med arbeidstakerorganisasjonene og behandles i høgskolestyret. Denne danner grunnlaget for avdelingsvise handlingsplaner og budsjett. Parallelt med felles innsatsområder gjennomføres en overordnet risikovurdering, som danner grunnlag for risikovurderinger på avdelingsnivå.

Avdelingslederne er ansvarlig for gjennomføringen av de avdelingsvise handlingsplanene. Omfattende virksomhetsovergrepene aktiviteter organiseres i prosjekter med prosjektleder som rapporterer til styringsgruppen, som oftest bestående av ledergruppen. Styringsgruppen fatter beslutninger i henhold til prosjektets milepælsplan og initierer nødvendige endringer i løpet av prosjektets gang.

Kvalitet

LDHs kvalitetssystem er utviklet for å sikre, utvikle, dokumentere og avdekke svikt i kvalitet innenfor seks ulike kvalitetsdimensjoner: styringskvalitet, rammekvalitet, resultat- og relevanskvalitet, programkvalitet, inntakskvalitet og læringskvalitet. Kvalitetssystemet beskriver LDHs sentrale prosesser-, underprosesser og rutiner, definerer prosesseier og prosesseiers myndighet og ansvar. Systemet er bygget for å være intuitivt og enkelt tilgjengelig for alle ansatte og studenter. Det skal tjene som et aktivt verktøy for ansatte i arbeidet med kontinuerlig forbedring. Systemet beskriver og tilgjengeliggjør ulike evaluerings- og måleinstrumenter for overvåking av kvalitetsnivå innen utdanning og danne grunnlag for forbedringstiltak. Systemet inneholder også en «Si ifra!»-funksjon som skal gjøre det enkelt for ansatte og studenter å melde forslag til forbedringer, rapportere avvik og varsle om kritikkverdige forhold ved LDH. Som beskrevet under er internkontrollsystemet nå en del av kvalitetssystemet. Internkontrollsystemets systematiske prosess for risikovurderinger skal gi bedre grunnlag for å styre kvalitetsarbeidet. Risikorapportene med beskrivelser av tiltak er ment å sikre større grad av dokumentasjon av kvalitetsarbeidet ved LDH.

Internkontroll og risikostyring

LDH har i 2019 implementert et internkontrollsystem. Internkontrollsystemet er innlemmet i og utvider LDHs allerede etablerte kvalitetssystem. Overordnede føringer og prinsipper for arbeidet med å etablere, gjennomføre, forbedre og følge opp internkontrollen, samt tydeliggjøre roller og ansvar knyttet til dette arbeidet, er beskrevet i policy for LDHs internkontrollsystem.

Internkontrollsystemet er utformet som et helhetlig styringssystem tilpasset LDHs egenart, risiko og vesentlighet, som skal gi rimelig sikkerhet vedrørende måloppnåelse innenfor følgende områder:

- LDHs strategiske plan
- Mål og krav i Kunnskapsdepartementets tilskuddsbrev
- Kvalitet i utdanning og forskning
- Informasjonssikkerhet og personvern

Sentralt i internkontrollsystemet er systematisk og kontinuerlig arbeid med risikostyring.

Risikovurderinger gjennomføres parallelt med plan- og budsjettprosessene i LDHs årshjul, først på overordnet nivå i forbindelse med prosessen for felles innsatsområder og deretter på avdelingsnivå for prosessen med avdelingsvise handlingsplaner.

Et konkret resultat av risikovurderingene er utformingen av risikorapporter som dokumenterer identifiserte risikoer og tiltak for å redusere risikoene til et akseptabelt nivå. Risikorapportene er styringsverktøy som skal brukes i styringen som et supplement til LDHs overordnede og avdelingsvise handlingsplaner. Risikorapportene gjennomgås hvert halvår, hvorefter risikoer som er relevante for styringsdialogen rapporteres til høgskolestyret. LDH har i 2019 tilsatt en kvalitetsrådgiver med fagansvar for internkontroll som støtter ledelsen og tilrettelegger arbeidet med risikostyring.

Økonomi

Budsjettansvar er tydelig definert. Regnskapet er underlagt kontinuerlig kontroll. En fullmaktsstruktur beskriver en fullmaktsmatrise og fullmaktsgrenser. Fullmaktsmatrisen definerer hvem som har attestasjons- og anvisningsrett innenfor ulike avdelinger og områder. Fullmakts-grenser definerer hvilke roller som kan foreta investeringer, inngå og avrope på avtaler, foreta innkjøp samt tilhørende beløpsgrenser. Fullmaktstrukturen beskriver også regler for attestasjons- og anvisningsmyndighet.

Det utarbeides månedlige regnskapsrapporter som er gjenstand for behandling i ledergruppen. I tillegg er det månedlig oppfølging av budsjett med hver enkelt budsjettansvarlig.

4.2. Organisasjon

Organisatorisk struktur

LDH er organisert i en faglig og administrativ linje med tydelig definert myndighet, rolle og ansvar (se Figur 2 Organisasjonskart for LDH). Avdelingsleder rapporterer om avdelingens drift samt gjennomføring av handlingsplan og budsjett til henholdsvis rektor og høgskoledirektør. Avdelingsleder er ansvarlig for at avdelingen har forsvarlig bemanning og effektiv drift med en ressursforvaltning som sikrer kvalitetsmessige gode tjenester og leveranser innen utdanning og forskning. Rektor og høgskoledirektør er overordnet ansvarlig for at lover og regler overholdes, mens avdelingsleder er ansvarlig for egen avdeling.

Begge studieavdelingene, bachelor og master-, etter- og videreutdanning, er våren 2019 styrket ledelsesmessig med et nytt nivå med to nye studieledere i hver avdeling. Studieavdelingene har de senere årene vokst i størrelse og kompleksitet. Den nye organisasjonsmodellen vil gi tilstrekkelige ressurser til både operativ og strategisk ledelse, hvilket er en forutsetning for en kvalitetsmessig god gjennomføring av studieprogrammene og forskningsaktiviteter, samt oppfølging av medarbeiderne og utvikling av studieavdelingene.

Rapportering til høgskolestyret

Rektor og høgskoledirektør rapporterer begge til høgskolestyret. Høgskolestyret avholder styremøter seks ganger i året. I hvert møte behandler høgskolestyret en orientering om driften av LDH vedlagt referat fra LDHs lovpålagte utvalg, samt regnskapsrapport og rapport kvalitets- og ytelsesindikatorer. Øvrige faste saker følger et årshjul med blant annet årsrapport inkludert styrets beretning og foreløpig årsregnskap, årsregnskap med styrets årsberetning, årsrapport fra arbeidsmiljøutvalget (AMU) og læringsmiljøutvalget (LMU), strategisk plan, halvårsrapport, kvalitetsrapport, plan for felles innsatsområder, overordnet risikorapport og søknad om statstilskudd og budsjett.

Utvalgsstruktur

LDH har et sett av utvalg, både lovpålagte og andre som er formålstjenlige for driften av høgskolen. I alle utvalg unntatt arbeidsmiljøutvalget (AMU) og samarbeidsutvalget (SU) er studentene representert. Utvalgene er viktige arenaer for medvirkning både for ansatte og studenter i samband med utviklingen av LDH. De spiller en viktig rolle med hensyn til forankring av strategier og utarbeidelse av beslutningsgrunnlag på ulike nivåer i virksomheten.

Prosjekt- og porteføljestyring

Alle prosjekter er underlagt styring og kontroll av LDHs ledergruppe. Prosjekter vedtas startet basert på et dokumentert mandat som blant annet definerer prosjektets formål, leveranser, milepælsplan, prosjektleder, prosjektgruppens sammensetning og styringsgruppe samt prosjekteier. Etter innføring av internkontrollsystemet gjennomføres det risikovurdering ved oppstart av prosjekter. Porteføljestyring skjer i ledermøter hvor prosjektene rapporterer leveranser og fremdrift i henhold til plan. Prioritering av ressurser til prosjekter gjøres av ledergruppen. Prosjektstatus rapporteres også til høgskolestyret.

Informasjon og kommunikasjon

LDHs informasjons- og kommunikasjonsflyt inngår som en overordnet aktivitet i LDHs internkontrollsystem. LDHs informasjons- og kommunikasjonsflyt skal til enhver tid være tilpasset virksomhetens behov for styring og kontroll, og skal i størst mulig grad være integrert i øvrig styring og drift.

LDH benytter flere integrerte digitale tjenester for å understøtte effektiv informasjons- og kommunikasjonsflyt mellom ansatte, ansatte og studenter, studenter, og ansatte og eksterne ressurser:

- Tjeneste for deling av dokumenter hvor ansatte lett kan finne informasjon og effektivt samhandle om ulike oppgaver. Arbeidsgrupper med rollestyrte rettigheter kan opprettes hvor også studenter og eksterne ressurser kan inviteres som deltakere, for eksempel ansatte ved samarbeidende institusjoner.
- Tjeneste for enkel deling av informasjon og understøttelse av kommunikasjon innenfor ulike områder enten åpne, lukkede for definerte grupper eller ansatt til ansatt. Fungerer også som LDHs intranett.
- Digital læringsplattform; tjeneste for håndtering av informasjon og kommunikasjon mellom virksomhet og student, lærer og student, og student og student.
- Videomøtetjeneste for enkel etablering og gjennomføring av videomøter, deling av skjerm og webinar. Tjenesten er tilgjengelig både for ansatte og studenter, og kan blant annet benyttes til oppfølging av studenter i praksis.

Tjenestene forvaltes av en gruppe ansatte for å sikre utvikling i anvendelsen, nødvendig opplæring og brukerstøtte.

Ansatte møtes fysisk i ulike fora, fra små grupper til hele virksomheten, blant annet høgskoledager, personalmøter, personalseminar, avdelingsmøter, emnegrupper og prosjektgrupper.

Digitalisering og digital kompetanse

Digitalisering og digitalisering av prosesser er en forutsetning for effektiv og sikker drift. Samtidig er også digitalisering en viktig faktor med hensyn til økt kvalitetsnivå, spesielt relatert til læringsutbyttet for studentene. Digitalisering muliggjør i større grad en læringsprosess på studentens premisser og således er mer individualisert. LDH bygger kontinuerlig digital kompetanse hos ansatte for å kunne utnytte mulighetene digitaliseringen gir. Kompetansebygging øker også bevisstheten hos ansatte knyttet til håndtering av digital informasjon på en trygg og sikker måte.

4.3. Sikkerhet og beredskap

Kriseøvelse

Kriseøvelse er gjennomført i februar 2019. Øvelsen ble gjennomført som en skrivebordsøvelse tilrettelagt av Sjømannskirken, som LDH har beredskapsavtale med. Avtalen omfatter bistand fra Sjømannskirkens ressurser for å hjelpe studenter og ansatte som oppholder seg i utlandet dersom situasjonen krever det. Øvelsen var basert på en tenkt hendelse hvor studenter på utvekslingsopphold i utlandet var involvert. Basert på evaluering av forrige kriseøvelse i november 2016 er beredskapsplanen forbedret på visse punkter. Det har siden vært reelle hendelser hvor beredskapsplanen har vært sakssvarende og i aktiv bruk.

Nye forbedringstiltak omfatter utvikling av maler for beredskapsgruppens første møte (førstemøteplan) og hendelseslogg. De nye malene er testet under kriseøvelsen og viste seg å ha god effekt. Øvelsen er i ettertid evaluert og det er laget en tiltaksplan for implementering av forbedringer.

Personvern og informasjonssikkerhet

Personvern og informasjonssikkerhet er et definert målområde i LDHs internkontrollsystem. Som del av internkontrollsystemet har LDH etablert et dokumenthierarki i kvalitetssystemet, bestående av styrende, gjennomførende og kontrollerende dokumenter. Dokumenthierarkiet skal sikre etterlevelse av lovpålagte krav til personvern og informasjonssikkerhet. Som et ledd i dette har LDH i 2019 oppnevnt et personvernombud, utformet en rekke prosedyrer for å ivareta forpliktelsene innenfor personvern, utformet en oppdatert protokoll over behandlingsaktiviteter ved LDH, gjennomgått LDHs databehandleravtaler og utformet en ny avtale med Norsk senter for forskningsdata (NSD) om personverntjenester innenfor forskningsfeltet.

LDH har basert det aller meste av IKT-tjenester på skytjenester kombinert med tjenesteutsetting av IKT-infrastruktur. Prosedyrene som er utformet i dokumenthierarkiet er ikke dekkende for å håndtere alle typer uønskede digitale hendelser. Ledelsens gjennomgang av internkontrollsystemet konkluderte med at systemet ikke er tilstrekkelig dekkende innen informasjonssikkerhetsområdet. Utvikling og forbedring av internkontrollsystemet for å sikre tilstrekkelig informasjonssikkerhet og håndtere uønskede digitale hendelser er et definert mål i 2020.

5. Vurdering av fremtidsutsikter

5.1. Strategisk plan

I september 2017 vedtok høgskolestyret ved LDH ny strategisk plan for perioden 2018-2020. I 2018 la regjeringen fram sin nye langtidsplan for forskning og høyere utdanning, der det signaliseres en klar forventning om at universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter som mottar statlige grunn- eller basisbevilgninger, skal legge langtidsplanen til grunn for sine egne strategiske prioriteringer innenfor sitt handlingsrom. I juni 2019 har LDHs høgskolestyre justert strategisk plan og løftet fram kvalitetsdimensjoner, studentmedvirkning, FNs bærekraftsmål og omstilling samfunnet står overfor, både av hensyn til klimaproblematikken og for å skape bærekraftige helsetjenester.

LDH vurderer at høyskolens prioriteringer for perioden 2018-2020 har økende samfunnsmessig relevans i lys av regjeringens langtidsplan, med forankring i Granavolden-plattformen. Med relevans av langsiktig betydning legger LDH vekt på å fremme læringsutbytter, FoU-innsats, og organisering av utdanningsløp for å stimulere til omstilling, innovasjon («løsninger») og grønt skifte for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. Høgskolen vil følge nøye med på utdanningspolitiske debatter og vedtak for å kunne integrere i virksomheten eventuelle endringer i lovverk (NOU 2020:3) eller finansielle rammebetingelser (NOU 2019:12).

LDHs visjon

Med bevissthet om **verdier** utvikler vi **kunnskap, kompetanse og løsninger** for dagens og morgendagens helsetjeneste

Denne strategien er en vekststrategi. Det stilles høye krav internt og eksternt til blant annet kvalitet i leveranser, rapportering til myndigheter, økonomisk bærekraft, forskning og faglig utvikling, studieadministrative tjenester, HR, råds- og utvalgsarbeid, kvalitetssystem, internkontroll, og utvikling av virksomheten generelt og digitalisering spesielt. Strategisk plan 2018-2020 innebærer beslutning om visse investeringer der kostnadene påløper langt tidligere enn motsvarende resultatbaserte inntekter fra utdanning eller konkurranseutsatte forskningsmidler. Risikoen ved investeringer øker for LDH ved at kvalitets- og kapasitetsøkning ikke har resultert i strategiske virkemidler som studieplasser eller rekrutteringsstillinger.

Kunnskap

LDH skal styrke sin forskningsaktivitet og attraktivitet i fagmiljøet.

LDH skal i 2020 ha en forskningsaktivitet som er 25 % finansiert av eksterne konkurranseutsatte midler og redusere kostnad per publiseringspoeng med 15 %.

Hovedstrategier, kunnskap

- *Spissing og kompetansebygging for økt konkurranseevne*
- *Bedre utnytting av forskningsressurser*

Kompetanse

LDH skal med sitt særpreg og sin kandidatprofil levere høy kvalitet i utdanningen og attraktive kandidater til helsetjenesten (*resultat- og relevanskvalitet*).

LDH skal i 2020 ha oppnådd en årlig økning i gjennomføringsgrad på normert tid, og en årlig reduksjon av frafall for bachelor i sykepleie. LDH vil oppnå 4,4 i skår i Studiebarometerets helhetsvurdering av hvor fornøyd studentene er med studieprogrammet.

Hovedstrategier, kompetanse

LDH skal

- Etablere gode strukturer og samarbeidsarenaer med praksisfeltet for å øke antall kortreiste praksisplasser og øke studentenes læringsutbytte i praksisdelen av studieprogrammene
- Anvende moderne pedagogiske metoder basert på digital teknologi for studentaktiv og studentsentrisk læring, og fleksibel tilgang på nettbaserte læringsressurser
- Stimulere karriereløp innen utdanning gjennom eget emne i høgskolepedagogikk og et meritteringssystem på plass innen 2019
- Videreføre sin posisjon som en høgskole der kombinerte stillinger gir merverdi for begge sektorer
- Styrke kandidatprofilen på området tjenesteforbedring
- Tilby internasjonaliseringsmuligheter som styrker læringsutbytte og kandidatprofil
- Arbeide helhetlig for å videreutvikle omfang og metoder for økt studentmedvirkning på bachelor- og masternivå med hensyn til utdanningsprogram, FoU og tilrettelegging for innovasjon
- Tilstrebe et velfungerende studentdemokrati hvor studentene opplever reell medvirkning og innflytelse på egen læringsprosess
- Benytte et godt utviklet evalueringssystem som gir kontinuerlig måling av kvalitetsnivå og grunnlag for kvalitetsforbedring
- Være en pådriver i arbeidet med å redusere utilsiktet variasjon ved sensur
- Tilstrebe et velfungerende studentdemokrati hvor studentene opplever reell medvirkning og innflytelse på egen læringsprosess
- Videreutvikle sin egen studentvelferdsordning LOS (Lovisenberg studentvelferd) for økt trivsel, bedre læringsmiljø og aktiv bruk av LDHs bygg og fasiliteter i læringsprosessen

Løsninger

LDH skal være kjent som en kreativ, verdibevisst og kunnskapsrik samarbeidspartner, nasjonalt og internasjonalt, og en pådriver for kunnskap, kompetanse og løsninger (programkvalitet og resultat- og relevanskvalitet).

LDH skal bidra til utvikling som realiserer FNs bærekraftsmål. Kandidater fra LDH skal være aktive i å skape innovasjon i offentlig sektor og realisere det grønne skiftet.

Hovedstrategier, løsninger

LDH skal

- Søke internasjonale samarbeidspartnere der gjensidige forventninger kombinerer både utdanning og forskning
- Være en pådriver for å utnytte Lovisenbergområdets strategiske fortrinn
- Konkretisere sin relevans for helsetjenesten gjennom kandidat- og kunnskapsprofil, og gjennom samarbeidsfora og –former
- Realisere fremragende kvalitet i utdanning og etterutdanning gjennom programutvikling og utvikling av undervisningsmetoder

LDH vil fornye seg med en rekrutteringspolitikk og internasjonaliseringspolicy som balanserer kontinuitet, mangfold, og nye impulser utenfra.

Gjennomføringsevne

LDH skal mot 2020 gjennomgå en gradvis institusjonell vekst for å øke gjennomføringsevne innen utdanning, forskning og støttefunksjoner. Veksten skal omfatte en økning til totalt 120 årsverk og skal bidra til å realisere LDHs visjon

Hovedstrategier, gjennomføringsevne

LDH skal

- Utvikle faglig bærekraft for 3-5 mastergradsstudier
- Øke resultatandelen fra publiseringspoeng
- Øke omsetningen fra utdanning innenfor dagens finansieringssystem, blant annet gjennom økt gjennomføring på normert tid og redusert frafall

- Arbeide faglig og politisk for bedret finansiering av sykepleierutdanning på alle nivåer
- Øke omsetningen fra etterutdanning, kurs- og oppdragsvirksomhet, blant annet ved å utvikle lønnsomme kurskonsepter basert på rene nettbaserte kurs og kombinasjonen nett/stedlig
- Gjennomgå egen virksomhet for en aktiv omstilling til det grønne skiftet

5.2. Plan for felles innsatsområder 2020

Prioriteringer av felles innsatsområder i 2020 er forankret i LDHs visjon og LDH Strategisk plan 2018-2020, med justeringer etter styrevedtak i juni 2019. Felles innsatsområder skal konkretiseres i resultatmål for 2020 der måloppnåelsen knytter LDHs samfunnsoppdrag og strategiske posisjon til

- innovasjon og fornyelse i offentlig sektor,
- høy arbeidsrelevans og digital kompetanse,
- utvikling av fremragende fagmiljø med integrerte internasjonaliseringstiltak.

I det avdelingsvise arbeidet med handlingsplaner og resultatmål for 2020 skal risikovurderinger tas i bruk for å grunnngi høye ambisjoner så vel som risikoreduserende tiltak.

Med utgangspunkt i strategiske mål for planperioden 2018-2020 vil LDH oppnå innen utgangen av 2020:

Kunnskap

- Styrke ekstern forskningsfinansiering ved å stimulere og prioritere søknadsskriving
- Styrke strategisk forankret forskningssamarbeid - nasjonal og internasjonalt
- Internasjonalisering: iverksette en felles delstrategi/flerårig handlingsplan utviklet i 2019
- Høy utdanningsfaglig kunnskap i bredde og spiss:
- Konsolidere og øke studentvolum til pedagogisk basiskompetanse ved LDH
- Implementere meritteringsordning for fremragende underviser
- Være i front med innhold og organisering av en sykepleiefaglig breddemaster for spesialisthelsetjenesten

Kompetanse

- Øke inntekter gjennom flere basisfinansierte studieplasser og innsats for studiekvalitet: redusere frafall, øke gjennomstrømning på normert tid, utvikle fleksible studietilbud
- Utvikle et tilbud innenfor etter- og videreutdanning i tett samarbeid med helsetjenesten, og i tråd med politiske føringer (livslang læring) og øvrige rammebetingelser
- Arbeide systematisk for bedring av kvaliteten i praksisstudier, blant annet gjennom pågående Diku-prosjekter
- Utrede potensialet for bruk av virtual reality (VR) i simulering og ferdighetstrening
- Gjennomføre plan for videreutvikling av utdanningsprogram ved LDH (oversikt i tabell starter på neste side)

	2018	2019	2020
Bachelor i sykepleie	Delta i nasjonalt forarbeid (RETHOS-1) Lokalt prosjekt under planlegging	Oppstart LDH-prosjekt Fagplan 2020-BiS Ferdigstille og godkjenne Studieplan 2020-BiS	Gjøre opptak til og iverksette Studieplan 2020-BiS
Master i avansert klinisk sykepleie; spesialisering intensiv	Hel-/ deltid samt etablere nytt løp: Trainee 2.0	Videreføre som del av MAKS - intensiv	Videreføre
Master i avansert klinisk sykepleie; spesialisering allmennsykepleie	Videreføre	Redefinere	Avhengighet: akkreditering av Master i allmennsykepleie LDH etter nasjonal forskrift
Nasjonal master i allmennsykepleie	Delta i nasjonalt forarbeid	Utvikle / akkreditere	Første opptak H2020
Master i avansert klinisk sykepleie; breddemaster i spesialisthelsetjenesten	Presentere og debattere konsept	Forankre og utvikle	Utvikle studieplan, akkrediteringsprosess
Master i avansert klinisk nyfødtsykepleie	Akkreditere	Første opptak	Gjennomføre. Studiestart jan 2021 for neste kull.
Videreutdanning i operasjonssykepleie			Fullføre omlegging av læringsutbytter til masternivå for utdanning av operasjonssykepleiere
Innplassering av øvrige videreutdanninger på masternivå	Under planlegging	Under planlegging	Innplassering av valgemenner i masterstudiet for AKS-allmennsykepleie
ABIOK: kapasitetsøkning		Opptrapping med nye ABIOK studieplasser etter RNB 2019	Videre opptrapping ihht plan
Post bachelor og master			Etablere EVU-enhet

Løsninger

- Konkretisere hvordan LDH tilrettelegger for at utdanning og forskning skal føre til nye løsninger, herunder tiltak for å motvirke mangel på samhandling, kontinuitet og brukerorientering i helsetjenestene
- Forbedre strategier og tiltak for å styrke samspill mellom UH-sektor og tjenesteytende sektor
- Utvikle tiltak for økt tilgang på kvalitativt gode praksisplasser
- Fornye og systematisere arbeidet for studentmedvirkning innen en helhet av studentdemokrati, studentvelferd, og styrking av LDHs kandidatprofil på tvers av utdanningsprogram
- Videreutvikle det langsiktige samarbeidet mellom institusjoner på Lovisenbergområdet
- Ta en begrunnet posisjon i hovedstadens utviklingsstrategi Campus Oslo

Gjennomføringsevne

- Forny LDHs nettsider for å styrke et aktivt, åpent og tilgjengelig informasjons- og kommunikasjonsarbeid internt, eksternt og internasjonalt
- Strategisk kompetanseplanlegging og rekruttering av ansatte for å styrke bærekraft, nå høye ambisjoner, og redusere sårbarhet
- Følge opp prosessutvikling og tiltak for systematisk og kontinuerlig kvalitetsforbedring
- Gjennomføre tiltak som reduserer LDHs klimaavtrykk, blant annet gjennom optimal utnyttelse av lokaler, energiforbruk, håndtering av avfall, papirforbruk, reisevirksomhet og innkjøpsrutiner
- Bygge infrastruktur for å styrke resultatoppnåelse innen forskning
- Etterleve krav til informasjonssikkerhet og personvern
- Fullføre gjennomgang av utvalgs- og rådsstruktur ved LDH

5.3. Overordnet risikovurdering

LDH er lokalisert i et konkurranseutsatt område hvor institusjonene konkurrerer om studenter, praksisplasser, forskningsmidler og ansatte. LDH hevder seg kvalitetsmessig godt i denne konkurransen, som en spesialisert og relativt kompakt profesjonshøyskole, med gode resultater innen utdanning og en gradvis vekst innen forskning. LDH har bygget et godt omdømme som ett av sine strategiske fortrinn. LDH ønsker fortsatt å være i front når det gjelder utvikling av gode løsninger for helsetjenesten. Et eksempel på dette er utviklingen av nye roller gjennom masterstudier, og videreutvikling av disse i nært samarbeid med helsetjenesten. Målbildet er å tilby gode, tilgjengelige, fleksible og verdiskapende løsninger som helsetjenesten kan nyttiggjøre i sin kompetansebygging. En spesiell utfordring i så måte er finansieringen av masterstudier som er kritisk for å kunne utvikle og realisere disse løsningene. LDH påtar seg en relativt stor finansiell risiko på vegne av sektoren og helsetjenesten uten forutsigbarhet på at kvalitet vil følges av basisfinansierte og strategiske studieplasser.

Som beskrevet i kapittel 4.2 har LDH i 2019 innført systematisk risikostyring som en del av LDHs internkontrollsystem. Arbeidet ble initiert ved at LDHs ledergruppe gjennomførte en overordnet risikovurdering av konkrete mål fra Strategisk plan 2018-2020 i forbindelse med prosessen for felles innsatsområder. For å sikre læring av metodikk, forankring av roller og ansvar og et realistisk ambisjonsnivå for innføringen av risikostyring, ble kun enkelte prioriterte mål gjenstand for ledergruppens risikovurdering. En gradvis utvidelse av målområder er planlagt.

Resultatet av risikovurderingen ble benyttet som et utgangspunkt for og operasjonalisert i avdelingsvise risikovurderinger i LDHs fire avdelinger. I avdelingene ble fastsatte mål og kjerneprosesser risikovurdert. LDH har gjennom dette arbeidet identifisert, vurdert og prioritert omkring 80 risikoer knyttet til ulike mål i virksomheten. Majoriteten av risikoene er vurdert som lav eller moderat, håndteres internt og er ikke en del av denne rapporteringen. Risikoer identifisert i avdelingene som er vurdert til i høy grad å kunne påvirke fastsatte mål på sikt, er løftet til LDHs overordnede risikorapport.

LDH skal i 2020 implementere nye studieplan for bachelorprogrammet i sykepleie, i tråd med nye retningslinjer fastsatt i Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning. Eksisterende masterprogram skal harmoniseres for å oppnå en mer effektiv utnyttelse av ressurser. NOKUT har akkreditert masterprogram i avansert klinisk allmensykepleie med oppstart høst 2020. Risiko knyttet til omstilling i organisasjonen omhandler et vidt spenn fra tilgang til praksisplasser, informasjonsflyt, intern kompetanse og belastning på nøkkelpersonell.

LDH vurderer risikonivå ved å benytte en firedelt sannsynlighet- og konsekvensskala. Sannsynlighet vurderes ut fra kriterier fra «vil antakelig ikke skje» til «vil skje flere ganger», og konsekvens vurderes ut fra kriterier fra «vil ikke gi avvik» til «vil gi svært store avvik» fra måloppnåelse. Risikonivået vurderes før og etter identifiserte risikoreduserende tiltak. I tråd med LDHs ambisjoner om å levere høy kvalitet i utdanningen, vil størrelsen på sannsynlighet og konsekvens kunne settes høyt ut fra om en risiko påvirker flere enkeltstudenter eller ansatte. Risikoer på høyt nivå gir retning for prioritering og styring av ressurser for å sikre måloppnåelse og redusere potensielle avvik.

LDH vurderer at organisasjonen i det store og hele har tilstrekkelig kontroll på risikoer knyttet til både interne strategiske mål og mål definert i Kunnskapsdepartementets tilskuddsbrev. Risiko knyttet til

praksisplasser av høy kvalitet fremstår med en noe høyere risiko som følge av omstillingsprosessen omtalt over. LDH jobber kontinuerlig med å identifisere tiltak knyttet til denne risikoen for å tilby en praksisnær utdanning der LDHs kandidater skal bidra i utviklingen av helsetjenesten.

Det følgende er et utdrag av relevante risikoer fra LDHs overordnede risikorapport. Her fremgår identifiserte risikoer særlig knyttet til omstilling i organisasjonen det kommende år, som kan påvirke fastsatte mål på sikt. Beskrivelsene er hentet fra LDHs dokumentasjon av vurdering av risikoene, risikoreduserende tiltak og gjenværende risiko etter at tiltakene er gjennomført. Tiltakene er utformet for å forebygge og begrense negative hendelser for å tilstrebe et akseptabelt risikonivå på LDHs fastsatte mål. Detaljering av tiltakene gjøres i LDHs handlingsplaner.

Stor belastning på nøkkelpersonell

Det er relativt høy risiko for belastning på nøkkelpersonell, spesielt i et år som er preget av omfattende omstillingsprosesser. Omstillingsprosessene omfatter både faglig og teknisk/administrativt personell. Høy belastning på enkeltpersoner kan medføre slitasje og sykefravær, samt påvirke kvaliteten.

Risikoreduserende tiltak

- God planlegging av ressursbehov
- Gode funksjonsbeskrivelser med tydelige roller og ansvar
- Tilstrebe oppgavefordeling for å redusere sårbarhet
- Prioritering av ressurser
- Øke ansattes digitale kompetanse
- Tilbud om deltakelse i emnet pedagogisk basiskompetanse og pedagogisk veiledning

Gjenværende risiko etter gjennomføring av tiltak, anses som akseptabel.

Tilgang på praksisplasser av høy kvalitet

Det er relativt høy risiko for knapphet på praksisplasser av høy kvalitet. Endringer i studieprogramporteføljen som gjennomføres i 2020, vil resultere i en noe høyere risiko. Tilgangen er kritisk for å opprettholde kvalitetsmessig gode studietilbud og kunne utvide utdanningskapasiteten. Tilgangen er en forutsetning for at studenter kan gjennomføre praksisstudier.

Risikoreduserende tiltak

- Arbeide i tett samarbeid med HOD, Helse Sør-Øst og KD om å finne gode løsninger
- Utnytte ledig kapasitet i andre deler av landet selv om dette medfører økte kostnader til bolig og reise for studentene dekket av LDH
- Fortsette et godt samarbeid med helsetjenesten om bruk av LDHs samarbeidsmidler
- Fortsette å levere et godt modulbasert emne for kvalifisering av praksisveiledere
- Gjennomgå samarbeidsavtaler med praksistilbydere
- Tett dialog med praksisfeltets ulike organisatoriske nivåer
- Øke antall samarbeidspartnere i kommunehelsetjenesten med hensyn til ny master i allmennsykepleie
- Tilrettelegge for praksis på eget hjemsted

Gjenværende risiko etter gjennomføring av tiltak, anses som akseptabel.

For få kvalifiserte søkere/studenter til master- og videreutdanningsprogrammene

Det er en risiko for at LDH ikke får nok kvalifiserte søkere til master- og videreutdanningsprogrammene. Erfaring tilsier utilstrekkelig søkning til enkelte programmer, og at enkelte søkere fra kommunehelsetjenesten takker ja til studieplass, men ikke møter til studiestart. Master- og videreutdanningsprogrammene er i hovedsak ikke fullfinansierte og finansieringen er dermed overveiende resultatbasert. Konsekvensen er at lønnsomhet krever et relativt høyt antall studenter. I motsatt fall vil det ikke være økonomisk forsvarlig å gjennomføre studieprogrammet.

Risikoreduserende tiltak

- Arbeide målrettet for å utnytte midler til markedsføring ved bruk av kanaler og metoder som treffer målgruppen i størst mulig grad, spesielt når det gjelder ny master i avansert klinisk allmennsykepleie
- Arbeide aktivt for å redusere frafall av interessenter fra tilbud om studieplass til studiestart for søkere til studieprogram innen master- og videreutdanning
- Arbeide målrettet for fortsatt å levere god kvalitet i utdanningen av kandidater og opprettholde omdømmet som en av de aller beste sykepleierutdanningene i Norge
- Arbeide tett med helsetjenesten for å utvikle gode og fleksible tilbud som gjør det mulig å frigjøre ressurser til kompetansebygging gjennom deltakelse i studieprogrammene ved LDH
- Vurdere studiesamarbeid med institusjonelle samarbeidspartnere
- Vurdere prisstrukturen på studieprogram som ikke mottar basisfinansiering

Gjenværende risiko etter gjennomføring av tiltak, anses som akseptabel.

Endringer i finansieringssystemet i UH-sektoren

Innføringen av nytt finansieringssystem i UH-sektoren i 2017 medførte negative konsekvenser for LDH som ikke var forventet. I utgangspunktet medfører overgangen en reduksjon av tilskuddet til LDH på totalt 4 millioner kroner med full effekt fra 2019. Det er en risiko for at nytt finansieringssystem vil fortsette å slå negativt ut for LDHs økonomi og redusere LDHs evne til å nå strategiske mål. Omlegging fra videreutdanning til masterstudier er kostnadskrevende og er ikke basisfinansiert. I tillegg vil den nye kandidatindikatoren som del av den resultatbaserte finansieringen, medføre ytterligere utsettelse av inntekter. ABE-reformen¹⁸ har i tillegg hittil påført LDH et kutt på totalt MNOK 3,4.

Risikoreduserende tiltak

- LDH vil arbeide for at Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet samordner uttrykt behov for kandidaters kompetanseprofil og finansielle insitamenter for de samme kandidatene
- LDH vil arbeide for på lang sikt konvertere videreutdanning utenfor ABIOK-kategoriene og uten uttelling for kandidatindikatoren, inn i eller til masterutdanning. Dette er faglig, utdanningspolitisk, og økonomisk begrunnet.
- Øke resultatbasert finansiering gjennom økt gjennomføring på normert tid og redusert frafall
- Øke inntekter fra eksternfinansiert etter- og videreutdanning (EVU)
- Effektivisere driften av høyskolen, særlig ved ytterligere digitalisering av prosesser

Gjenværende risiko etter gjennomføring av tiltak, anses som akseptabel.

Rekruttere og beholde kompetente ansatte

I et konkurranseutsatt område er vekst og rekrutteringsbehov drivende på lønn og turnover. Det er kapasitetskrevende å rekruttere nye ansatte for å innfri mål om organisk vekst.

Risikoreduserende tiltak

- Tilby et solid fagmiljø hvor det er gode muligheter for ansattes egen utvikling
- Tilby karriereløp både innen forskning og pedagogikk/fagdidaktikk
- Understøtte et godt arbeidsmiljø
- Livsfasepolitikk som understøtter ansattes behov i ulike faser av livet
- Gode velferdsordninger
- Tilby konkurransedyktig lønn

Gjenværende risiko etter gjennomføring av tiltak, anses som akseptabel.

¹⁸ ABE-reformen er en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform som har resultert i årlige kutt i statstilskuddet på 0,5-0,8 % siden 2015

LDHs søknader om forskningsmidler gir lavere uttelling i ekstern finansiering enn vekstambisjonene

Det er en risiko for at LDHs uttelling på søknader om forskningsmidler ikke er tilstrekkelig for LDHs vekstmål og ambisjoner om forskningsresultater av høy internasjonal standard, og en posisjon og attraktivitet i fagmiljøet.

Risikoreduserende tiltak

- Øke kompetansen på utarbeiding av søknader på eksterne forskningsmidler
- Styrke forskningsadministrativ støtte til forskningsmiljøet
- Søke samarbeidspartnere og deltakelse i forskningsnettverk nasjonalt og internasjonalt som gir mulighet til å nå opp i konkurransen om forskningsmidler
- Konsentrere forskningen om forskningsgruppens innsats innen tre programområder: Pasientnær klinisk forskning, helsetjenesteforskning og pedagogisk forskning
- Realisere tiltak i flerårig handlingsplan for FoU

Gjenværende risiko etter gjennomføring av tiltak, anses som akseptabel.

LDH behandler personopplysninger uten formål eller rettslig grunnlag

Det er en risiko for LDH ikke har kontroll på ustrukturerte personopplysninger som oppbevares i epost-system og fildelingstjeneste, og har mangelfulle rutiner knyttet til sletting av personopplysninger når formålet for behandlingen ikke lenger eksisterer. Manglende kontroll kan medføre at vi ikke kan ivareta de registrertes rettigheter. Manglende sletterutiner bryter med prinsippene i personvernforordningen.

Risikoreduserende tiltak

- Vedlikeholde protokoll over behandlingsaktiviteter i henhold til artikkel 30 i personvernforordningen
- Innarbeide interne læringsaktiviteter i organisasjonen for å øke bevisstheten om behandling av personopplysninger
- Arrangere slettedugnad hvor ansatte oppfordres til å sette av tid til å slette dokumenter som inneholder personopplysninger det ikke lenger er behandlingsformål for
- Innføre HR-system som vil sørge for sikker behandling av personopplysninger knyttet til ansettelsesforhold samt systematiske sletterutiner

Gjenværende risiko etter gjennomføring av tiltak, anses som akseptabel.

5.4. Budsjett 2020

Tabellen under viser styrebehandlet og vedtatt budsjett 2020, foreløpig regnskap 2019, budsjett 2019, og regnskap 2018.

tall i 1000 kroner				
	Budsjett 2020	Foreløpig regnskap 2019	Budsjett 2019	Regnskap 2018
Driftsinntekter				
Offentlige tilskudd	110 219	101 855	100 226	96 091
Salgsinntekter	8 646	8 614	8 775	8 946
Subsidiert husleie	5 800	5 651	5 540	5 850
Andre driftsinntekter	1 479	1 525	1 752	2 107
Sum driftsinntekter	126 144	117 644	116 292	112 993
Driftskostnader				
Lønn og andre personalkostnader	86 518	76 260	74 535	69 910
Avskrivninger	1 710	1 495	1 710	2 054
Andre driftskostnader	41 484	41 248	40 455	40 543
Sum driftskostnader	129 712	119 003	116 700	112 506
Driftsresultat	-3 568	-1 359	-408	487
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter	250	483	250	219
Finanskostnader	0	8	0	7
Resultat finansposter	250	475	250	212
Resultat før skattekostnad	-3 318	-884	-158	699
Skattekostnad	0	0	0	0
Årsresultat	-3 318	-884	-158	699

I tråd med strategisk plan 2018-2020 er det også i 2020 lagt opp til et nytt år med høyt aktivitetsnivå med fokus på utvikling av virksomheten for å møte fremtidige utfordringer. Hovedvekten er lagt på videreutvikling av studieprogrammene ved LDH. Blant annet omfatter dette implementering av ny studieplan for bachelor i sykepleie, harmonisering av eksisterende masterutdanninger for å oppnå en mer effektiv utnyttelse av ressurser og etableringen av det nye masterstudiet i avansert klinisk allmennsykepleie, omtalt over. Aktivitetsnivået realiseres gjennom en økning av personalkostnader på 13 % i forhold til foreløpig årsregnskap 2019. Økningen resulterer i et budsjettert underskudd på MNOK 3,3. Dette representerer en pukkeffekt i 2020 med en planlagt reduksjon i kostnadsnivået for årene 2021 og fremover som resultatmessig vil kompensere for underskuddet i 2020 og tilføre egenkapital.

6. Foreløpig årsregnskap

6.1. Vedlegg

1. Ledelseskommentarer foreløpig årsregnskap 2019
2. Foreløpig årsregnskap 2019 - oppgjørspakke til DBH

Ledelseskommentarer foreløpig årsregnskap 2019

Lovisenberg diakonale høgskole

Organisasjonsform

Lovisenberg diakonale høgskole AS (LDH) er en privat, ideell utdanningsinstitusjon. LDH er en akkreditert høyskole og et aksjeselskap som er 100 % eiet av Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg (SDL). SDL er en privat, ideell stiftelse.

Formål

LDHs formål er definert i § 3 *Formål* i selskapets vedtekter vedtatt på ordinær generalforsamling 18.06.2015:

Lovisenberg diakonale høgskole AS har som formål å tilby utdanning og forskning i samsvar med offentlige krav, høgskolens verdigrunnlag og samfunnets behov.

Lovisenberg diakonale høgskole AS vil

- a) utdanne sykepleiere
- b) tilby forsknings- og verdibasert utdanning på høyere grads nivå innenfor prioriterte områder
- c) identifisere nye behov og utvikle utdanningstilbud i tråd med høgskolens diakonale profil og satsingsområder
- d) bidra til faglig og personlig bevisstgjøring hos studentene med grunnlag i faglige og diakonale verdier
- e) drive fagutvikling og forskning nasjonalt og internasjonalt

Lovisenberg diakonale høgskole AS har ikke som formål å skape økonomisk utbytte for eierne. Et eventuelt driftsoverskudd skal benyttes til tiltak innenfor høgskolens formål.



Foreløpig årsregnskap 2019

Det foreløpige årsregnskapet for 2019 er utarbeidet etter regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk, og presentert i samsvar med oppstillingsplaner og særskilte krav til regnskapsopplysninger fastsatt av Kunnskapsdepartementet. Regnskapet gir et dekkende og rettviseende bilde av LDHs økonomiske stilling. Endelig årsregnskap for 2019 vil bli behandlet av høghskolestyret 28.04.2020.

Tabellen under er en oppstilling over budsjett 2020, foreløpig årsregnskap 2019, budsjett 2019, og regnskapet for 2018.

tall i 1000 kroner				
	Budsjett 2020	Foreløpig regnskap 2019	Budsjett 2019	Regnskap 2018
Driftsinntekter				
Offentlige tilskudd	110 219	101 855	100 226	96 091
Salgsinntekter	8 646	8 614	8 775	8 946
Subsidert husleie	5 800	5 651	5 540	5 850
Andre driftsinntekter	1 479	1 525	1 752	2 107
Sum driftsinntekter	126 144	117 644	116 292	112 993
Driftskostnader				
Lønn og andre personalkostnader	86 518	76 260	74 535	69 910
Avskrivninger	1 710	1 495	1 710	2 054
Andre driftskostnader	41 484	41 248	40 455	40 543
Sum driftskostnader	129 712	119 003	116 700	112 506
Driftsresultat	-3 568	-1 359	-408	487
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter	250	483	250	219
Finanskostnader	0	8	0	7
Resultat finansposter	250	475	250	212
Resultat før skattekostnad	-3 318	-884	-158	699
Skattekostnad	0	0	0	0
Årsresultat	-3 318	-884	-158	699

Vesentlige endringer i resultat- og balanseposter i forhold til tidligere årsregnskap

Resultatposter

Foreløpig årsresultat for 2019 viser et underskudd på 884.000 mot et overskudd i 2018 på 699.000.

Studentvelferdsordningen LOS (Lovisenberg studentvelferd) håndteres økonomisk som en egen avdeling i LDHs regnskap og er således inkludert i tallene over. LOS styrer imidlertid egen økonomi, er inntektsmessig basert på semesteravgifter og har atskilt egenkapital i LDHs balanse. Årsresultatet for LOS er et overskudd på 27.000. Det gir et foreløpig årsresultat for LDH eksklusiv LOS på -911.000.

Økningen i statstilskuddet er på MNOK 4,1. Pris- og lønnsjustering utgjør MNOK 2,8. Den resterende delen av økningen på MNOK 1,3 består av økning i basisfinansieringen på MNOK 0,4 som følge av tildeling av nye studieplasser i RNB 2016, og økning i den resultatbaserte finansieringen på MNOK 2,7 som følge av økt produksjon av studiepoeng og kandidater, samt reduksjon på MNOK 0,5 som følge av tiltak for å redusere byråkratisering og effektivisere sektoren, og reduksjon av basis på MNOK 1,3 som følge av innføring av nytt finansieringssystem i 2017.

Reduksjonen i avskrivninger på MNOK 0,6 skyldes avskrevne anleggsmidler som har lengre levetid enn avskrivningstiden og dermed ennå ikke er erstattet.

Balanseposter

Økningen i *Maskiner og anlegg* skyldes relativt store investeringer i utstyr til simulering og nye nettsider. Se nærmere redegjørelse for investeringer under.

Økningen i *Andre fordringer* skyldes balanseføring av subsidiert husleie. Subsidiert husleie er en følge av at LDH betaler en lavere husleie til LDHs eier enn markedsleien for området hvor LDH er lokalisert.

Økningen i *Annen kortsiktig gjeld* skyldes balanseføring av subsidiert husleie beskrevet over.

Vesentlige avvik mellom resultatbudsjett og resultatregnskap for 2019

Foreløpig årsresultat for 2019 viser et underskudd på 884.000 mot et budsjettert underskudd på 158.000.

Driftsinntekter

Økningen i offentlige tilskudd på MNOK 1,6 skyldes midler til forskningsprosjekter tildelt av Diku. Denne inntekten har en tilsvarende kostnad og har dermed ingen resultateffekt.

Driftskostnader

Økningen i lønn og andre personalkostnader i forhold til budsjett er på MNOK 1,7 tilsvarende 2 % og utgjør dermed hoveddelen av økte driftskostnader.

Økningen i andre driftskostnader på MNOK 0,8 skyldes i hovedsak økte kostnader relatert til elektrisitet, fjernvarme og IKT.

Gjennomførte investeringer i perioden og planlagte investeringer i senere perioder

Gjennomførte investeringer

Det er gjennomført investeringer i 2019 for totalt MNOK 3,6.

Et økende antall studenter i studieprogrammet *master i avansert klinisk sykepleie*, samt det nye studieprogrammet *master i avansert klinisk nyfødtsykepleie* og økende bruk av simulering i bachelorprogrammet, har medført økt behov for simuleringsfasiliteter. I 2018 ble det etablert to nye rom for simulering. I 2019 er det gjort ytterligere investeringer i utstyr til disse rommene på totalt MNOK 1,3. Videre er det investert MNOK 0,6 i datautstyr til ansatte, MNOK 0,1 i pensumlistesystem, MNOK 1,4 i nye nettsider, MNOK 0,2 i nytt avfallssorteringssystem samt MNOK 0,1 i oppgradering av trådløst nettverk.

Planlagte investeringer

Fullføring av nye nettsider vil kreve noe mer investeringer i 2020. Økt behov for kapasitet til simulering vil kreve ytterligere investeringer i utstyr. Det er også planlagt uttesting av VR-løsning i simulering. Bygging av nye lokaler for å øke kapasiteten for ferdighetstrening og simulering, er planlagt å komme i gang høsten 2020 og stå ferdig til studiestart 2021. Hovedtyngden av investeringer i inventar og utstyr til dette bygget utover det som gjelder investering i utstyr til simulering nevnt over, vil gjennomføres i 2021.

Vurdering av høyskolens drift i regnskapsperioden, herunder en omtale av utviklingen i inntekter og sentrale kostnader

LDH har i 2019 hatt god søkning til samtlige studieprogram. Dette bidrar til økt inntakskvalitet som igjen bidrar til redusert frafall og høyere gjennomføringsgrad på normert tid. Disse faktorene resulterer i økt studiepoeng- og kandidatproduksjon, og hever den resultatbaserte finansieringen.

I 2019 var det 689 førstevalgsøkere til bachelorprogrammet, samtidig som nasjonale minstekrav til karakterer ble innført. Med 200 studieplasser gir det 3,4 førstevalgsøkere per studieplass. Tilsvarende tall for 2017 og 2018 var hhv 803/4,0 og 708/3,5. 2019 representerer en reduksjon i forhold til 2018, men er tilnærmet lik 2019 (-2,7 %) på tross av at søkningen til sykepleierutdanningen på landsbasis ble redusert med 2948 førstevalgssøkere tilsvarende -18,7 %. For LDH er resultatet for 2019 godt over nivået i 2014 og 2015 på hhv 423/2,3 og 534/3,0. Poenggrensene ved hovedopptaket var relativt høye med 46,9 for søkere med førstegangsvitnemål og 53,6 for søkere på ordinær kvote, sammenlignet med tilsvarende tall for 2017 og 2018 på hhv 45,9/53,1 og 45,4/54,3. Nivået er blant de høyeste av landets sykepleierutdanninger. Andelen studenter på bachelorprogrammet som gjennomfører på normert tid er økende og frafallet er synkende. Antall registrerte studenter er 694 ved slutten av 2019 mot 667, 685 og 690 i hhv 2016, 2017 og 2018. Antall uteksaminerte kandidater har i 2019 økt til 200 mot 147, 179 og 199 i hhv 2016, 2017 og 2018. LDH ble tildelt 20 nye studieplasser i RNB 2015 og ga en økning fra 180 til 200. Dette påvirker tallene både for antall registrerte studenter og antall kandidater da kullet som startet i 2015 ble uteksaminert i 2018.

Studieprogrammet *Master i avansert klinisk sykepleie* (nytt i 2013) har en god vekst i antall registrerte studenter på 196 ved slutten av 2019 mot 110, 114 og 144 i hhv 2016, 2017 og 2018. Samspill med spesialisthelsetjenesten om ny organisering av studieløp har bidratt til økningen. Det

samme har tildelingen av nye studieplasser (se omtale i slutten av avsnittet). Det nye studieprogrammet *Master i avansert klinisk nyfødtsykepleie* erstatter fra og med januar 2019 videreutdanningen i nyfødtsykepleie. Antall registrerte studenter er 28. Antall uteksaminerte kandidater på mastergradsnivå er 20 i 2019 mot 15, 16 og 23 i hhv 2016, 2017 og 2018. Videreutdanningene har totalt antall registrerte studenter på 111 ved slutten av 2019 mot 139, 130 og 126 i hhv 2016, 2017 og 2018. Reduksjonen skyldes at videreutdanninger konverteres til masterstudier. Opptrapping av opptaket til videreutdanning i operasjonssykepleie som følge av tildeling av nye studieplasser, reduserer imidlertid effekten. Studieplassene ble tildelt i forbindelse med RNB 2019 hvor LDH etter søknad ble tildelt av 18 av 30 nye studieplasser innen ABIOK¹-utdanningene med opptrapping av opptaket over en fireårs periode. Studieplassene er fordelt på videreutdanning i operasjonssykepleie og master i avansert klinisk sykepleie med spesialisering innen intensivsykepleie.

Produksjonen av 60-studiepoengsenheter har i 2019 økt til 831 mot 756, 782 og 807 i hhv 2016, 2017 og 2018.

LDH har etablert fire forskningsgrupper for å styrke forskningskvaliteten og rekruttering til den institusjonelle forskningsaktiviteten. Andel førstekompetente av ansatte i undervisnings- og forskerstilling er økt til 37,1 i 2019 mot 36,4 i 2018. Kompetansebygging og systemstøtte inngår i langsiktig investering for å styrke LDHs utdanningsmessige fortrinn, øke LDHs konkurranseevne om eksterne forskningsmidler, og redusere den relative andelen av egenfinansiering av høgskolens forskningsportefølje.

Basert på nøkkeltallene beskrevet over vurderes LDHs drift som tilfredsstillende og delvis over forventning.

Inntektsmessig har LDH hovedsakelig hatt en jevnt god utvikling med realvekst over de senere årene. Innføringen av nytt finansieringssystem medførte imidlertid en reduksjon i statstilskuddet på totalt MNOK 4 fordelt over årene 2017-2019. For 2017 medførte dette en lavere nominell vekst i statstilskuddet på 3,2 %, det vil si i praksis lik pris- og lønnsvekst. For 2018 var veksten, på tross av denne effekten, god med nominelt 9,2 % som følge av en god utvikling av resultatbaserte indikatorer i 2016. 2019 var det siste året med finansieringssystemeffekten og hadde en nominell vekst på 4,3 %. For 2020 er veksten igjen oppe på et godt nivå på 8,2 % nominelt, hvilket gir en realvekst på 5,0 %. Et viktig bidrag er de nye studieplassene innen ABIOK-utdanningene tildelt i RNB 2019, omtalt over. ABE-reformen² som ble innført i 2015 begynner nå å gi signifikant effekt. Den akkumulerte effekten er i perioden 2015-2020 er et kutt på hele MNOK 3,4. Dermed er den totale effekten for LDH inklusive finansiering av etablering av tilsyn for private høyskoler i 2017, en reduksjon av statstilskuddet på MNOK 8.

For årene 2021 og 2022 er den nominelle veksten beregnet til hhv 5,4 og 6,1 %. Gitt en pris- og lønnsjustering på 3 % gir dette fortsatt realvekst for LDH. LDH søkte i 2019 om akkreditering av et

¹ ABIOK-utdanningene er utdanninger til spesialsykepleier i anestesi-, barne-, intensiv-, operasjons- og kreftsykepleie

² ABE-reformen er en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform som har resultert i årlige kutt i statstilskuddet på 0,5-0,8 % siden 2015

nytt masterstudium i avansert klinisk allmennsykepleie med innretning mot kommunehelsetjenesten. NOKUT akkrediterte nylig studieprogrammet. Det er ennå ikke gitt tilsagn om basisfinansiering av dette studieprogrammet i form av strategiske studieplasser. Etableringen av studieprogrammet fra høsten 2020 vil imidlertid gi resultatbasert finansiering fra 2022.

2019 har vært et år med høyt aktivitetsnivå blant annet knyttet til etablering av ny studieplan for bachelor i sykepleie, gjennomføring av prosjekter finansiert av Diku med egenfinansiering av LDH, søknad om etablering av et senter for fremragende utdanning (SFU) i samarbeid med Universitet i Agder, søknad om akkreditering av nytt masterstudium og opptrapping av ABIOK-utdanninger omtalt over, intensivering av kvalitetsarbeidet og videre utvikling av internkontrollsystemet, samt etablering av ny enhet for læringsstøtte. Kostnadmessig har det vært lagt vekt på en økning i antall årsverk og rekruttering av rett kompetanse for å understøtte dette aktivitetsnivået.

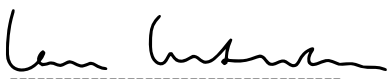
Det høye aktivitetsnivået forsetter i 2020 med spesiell vekt på videreutvikling av studieprogrammene ved LDH. Blant annet omfatter dette implementering av ny studieplan for bachelor i sykepleie, harmonisering av eksisterende masterutdanninger for å oppnå en mer effektiv utnyttelse av ressurser og etableringen av det nye masterstudiet i avansert klinisk allmennsykepleie, omtalt over. Aktivitetsnivået realiseres gjennom en økning av personalkostnader på 13 % i forhold til foreløpig årsregnskap 2019. Økningen resulterer i et budsjettert underskudd på MNOK 3,3. Dette representerer en pukkeeffekt i 2020 med en planlagt reduksjon i kostnadsnivået for årene 2021 og fremover som resultatmessig vil kompensere for underskuddet i 2020 og tilføre egenkapital.

Disponering av eventuelt overskudd

Overskudd tilføres LDHs annen egenkapital. Tilsvarende belaster underskudd LDHs annen egenkapital.

LDHs revisor

LDHs revisor er BDO AS ved Terje Tvedt.



Lars Mathisen

Rektor



Hallgeir Lien

Høgskoledirektør

Oslo, 15.02.2020

Generelle merknader til regnskapsoppstillingen

Generelt

Teksten i kolonne A og algoritmene er låst for redigering. Samtlige tall skal angis i hele tusen, og uten fortegn. I beregningene styres fortegnet av teksten på regnskapslinjene.

Oppstillingsplaner for private høyskoler

Årsregnskapet skal inneholde de noter som er angitt nedenfor.

Noter til

Prinsippnoten (note 0) skal minst ha det innhold som er angitt i oppstillingsplanen. Notene 1 til 7 skal inngå i årsregnskapet, dog slik at oppstillingsplanene for notene 1 til 4 er bindende. Øvrige noter som i samsvar med bestemmelsene i regnskapsloven skal inngå i regnskapet og som er tilgjengelige pr. 15. februar, skal også tas med i regnskapsavleggelsen.

Ledelseskommentarer

Ledelseskommentarene skal ha det angitte innhold og leveres separat på Word-format.

Note 0 Prinsippnote

Generelle regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er utarbeidet etter regnskapslovens bestemmelser, men er presentert i samsvar med Kunnskapsdepartementets rapporteringskrav.

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter

Inntekter som forutsetter en motytelse 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 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.

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.

Aksjer og andre finansielle eiendeler

Aksjer og andre finansielle eiendeler er vurdert til markedsverdi.

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.

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 nedskrivning 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 og pensjonsforpliktelser

Institusjonen har en pensjonsordning som gir de ansatte rett til avtalte pensjonsytelser.

Kontantstrøm

Kontantstrømanalysen er satt opp etter indirekte metode.

Kontoplan

Kontoplanen er satt opp etter NS 4102.

Resultatregnskap

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Driftsinntekter				
Offentlige tilskudd	1	101 855	96 091	RE.011
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	0	0	RE.011A
Salgsinntekter	1	7 932	8 141	RE.012
Andre driftsinntekter	1	7 857	8 761	RE.013
Sum driftsinntekter		117 644	112 993	RE.1
Driftskostnader				
Varekostnad ¹⁾		0	0	RE.021
Lønnskostnader	2	76 260	69 910	RE.022
Avskrivninger	7,8	1 495	2 054	RE.023
Nedskrivninger	7,8	0	0	RE.024
Andre driftskostnader	3	41 248	40 543	RE.025
Sum driftskostnader		119 003	112 506	RE.2
Driftsresultat		-1 359	487	RE.3
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter	4	483	219	RE.041
Finanskostnader	4	8	7	RE.042
Resultat av finansposter		475	212	RE.4
Resultat før skattekostnad		-884	699	RE.5
Skattekostnad ¹⁾		0	0	RE.061
Årsresultat		-884	699	RE.6
Disponeringer og overføringer av årsresultat				
Til/fra annen egenkapital	12	-884	699	RE.071
Konsernbidrag ¹⁾		0	0	RE.072
Andre disponeringer ¹⁾		0	0	RE.073
Sum disponeringer		-884	699	RE.7

1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne noter

Balanse - eiendeler

Beløp i 1000 kroner

EIENDELER	Note	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
A. Anleggsmidler				
I. Immaterielle eiendeler				
Rettigheter, konsesjoner m.v.	7	0	0	AI.01
Utsatt skattefordel ¹⁾		0	0	AI.02
Goodwill ¹⁾		0	0	AI.03
Sum immaterielle eiendeler		0	0	AI.1
II. Varige driftsmidler				
Tomter	8	0	0	AII.01
Bygninger og annen fast eiendom	8	0	0	AII.02
Maskiner og anlegg	8	5 416	3 262	AII.03
Driftsløsøre, verktøy og lignende	8	0	0	AII.04
Anlegg under utførelse	8	0	0	AII.05
Sum varige driftsmidler		5 416	3 262	AII.1
III. Finansielle anleggsmidler				
Investeringer i datterselskap ¹⁾		0	0	AIII.01
Investeringer i annet foretak i samme konsern ¹⁾		0	0	AIII.02
Lån til foretak i samme konsern	6	0	0	AIII.03
Investeringer i tilknyttet selskap ¹⁾		0	0	AIII.04
Lån til tilknyttet selskap og felles kontrollert virksomhet	6	0	0	AIII.05
Investeringer i aksjer og andeler ¹⁾		0	0	AIII.06
Obligasjoner ¹⁾		0	0	AIII.07
Andre fordringer ¹⁾		0	0	AIII.08
Sum finansielle anleggsmidler		0	0	AIII.1
B. Omløpsmidler				
I. Varer				
Varebeholdninger ¹⁾		0	0	BI.01
Sum varer		0	0	BI.1
II. Fordringer				
Kundefordringer	9	8 393	7 609	BII.01
Andre fordringer	6, 9	4 358	1 106	BII.02
Krav på innbetaling av selskapskapital ¹⁾		0	0	BII.03
Sum fordringer		12 751	8 714	BII.1
III Investeringer				
Aksjer og andeler i foretak i samme konsern ¹⁾		0	0	BIII.01
Markedsbaserte aksjer ¹⁾		0	0	BIII.02
Markedsbaserte obligasjoner ¹⁾		0	0	BIII.04
Andre finansielle instrumenter ¹⁾		0	0	BIII.03
Sum investeringer		0	0	BIII.1
IV Bankinnskudd, kontanter og lignende				
Bankinnskudd		20 165	20 466	BIV.01
Kontanter og kontantekvivalenter		0	0	BIV.02
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		20 165	20 466	BIV.1
SUM EIENDELER		38 332	32 442	BV.1

1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne noter

Balanse - gjeld og egenkapital

Beløp i 1000 kroner

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
C. Egenkapital				
I. Innskutt egenkapital				
Selskapskapital	12	1 000	1 000	CI.01
Overkurs	12	2 600	2 600	CI.02
Annen innskutt egenkapital	12	0	0	CI.03
Sum innskutt egenkapital		3 600	3 600	CI.1
II. Opptjent egenkapital				
Bundet egenkapital	12	508	508	CII.01A
Annen opptjent egenkapital	12	6 072	6 955	CII.02A
Sum opptjent egenkapital		6 580	7 463	CII.1
Sum egenkapital		10 180	11 063	CIII.1
D. Gjeld				
I. Avsetning for forpliktelser				
Pensjonsforpliktelser ¹⁾		395	395	DI.01
Statstilskudd - investeringsformål ¹⁾		0	0	DI.02
Andre investeringsstilskudd ¹⁾		0	0	DI.03
Utsatt skatt ¹⁾		0	0	DI.04
Andre avsetninger for forpliktelser ¹⁾		0	0	DI.05
Sum avsetning for forpliktelser		395	395	DI.1
II. Annen langsiktig gjeld				
Konvertible lån ¹⁾		0	0	DII.01
Obligasjonslån ¹⁾		0	0	DII.02
Gjeld til kredittinstitusjoner	10	0	0	DII.03
Øvrig langsiktig gjeld	6, 10	0	0	DII.04
Sum annen langsiktig gjeld		0	0	DII.1
III. Kortsiktig gjeld				
Konvertible lån ¹⁾		0	0	DIII.01
Gjeld til kredittinstitusjoner	10	0	0	DIII.02
Leverandørgjeld		4 002	5 176	DIII.03
Betalbar skatt ¹⁾		0	0	DIII.04
Skyldig offentlige avgifter		4 374	4 010	DIII.05
Annen kortsiktig gjeld	6, 11	19 381	11 798	DIII.06
Sum kortsiktig gjeld		27 757	20 984	DIII.1
Sum gjeld		28 152	21 379	DIV.1
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		38 332	32 442	DV.1

1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne noter

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høyskole

Kontantstrømoppstilling (indirekte modell)

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter				
Resultat før skattekostnad		-884	699	KS.1
Periodens betalte skatt		0	0	KS.2
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler		0	0	KS.3
Ordinære avskrivninger		1 495	2 054	KS.4
Nedskrivninger av anleggsmidler		0	0	KS.5
Periodisert inntektsføring av tilskudd		0	0	KS.6
Endring i varelager		0	0	KS.7
Endring i kundefordringer		-1 006	2 042	KS.8
Endring i leverandørgjeld		-1 174	2 843	KS.9
Endring i pensjonsforpliktelse		0	-73	KS.10
Endring i andre avsetninger		0	0	KS.11
Endring i andre tidsavgrensningsposter		4 916	-552	KS.12
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		3 348	7 014	KS.OP
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter				
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		0	0	KS.13
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-3 649	-1 638	KS.14
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler i andre foretak		0	0	KS.15
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foretak		0	0	KS.16
Utbetalinger ved kjøp av andre investeringer		0	0	KS.17
Innbetalinger ved salg av andre investeringer		0	0	KS.18
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-3 649	-1 638	KS.INV
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter				
Innbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0	KS.19
Utbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0	KS.20
Innbetalinger ved opptak av ny langsiktig gjeld		0	0	KS.21
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		0	0	KS.22
Innbetalinger ved opptak av ny kortsiktig gjeld		0	0	KS.23
Utbetalinger ved nedbetaling av kortsiktig gjeld		0	0	KS.24
Netto endring i kassekreditt		0	0	KS.25
Innbetalinger av egenkapital		0	0	KS.26
Tilbakebetalinger av egenkapital		0	0	KS.27
Utbetalinger av utbytte		0	0	KS.29
Innbetalinger av aksjonærbidrag		0	0	KS.30
Innbetalinger av konsernbidrag		0	0	KS.31
Utbetalinger av konsernbidrag		0	0	KS.32
Andre innbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0	KS.33
Andre utbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0	KS.34
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		0	0	KS.FIN
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter		0	0	KS.35A
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		-301	5 375	KS.35
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		20 466	15 090	KS.36
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		20 165	20 466	KS.BEH

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Kontantstrømoppstilling direkte modell)

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter				
Innbetalinger				
innbetalinger av tilskudd fra fagdepartementet		0	0	DKS.1
innbetalinger av tilskudd fra andre departementet		0	0	DKS.2
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		0	0	DKS.3
innbetalinger avgifter, gebyrer og lisenser		0	0	DKS.4
innbetalinger av tilskudd og overføringer		0	0	DKS.5
innbetalinger av refusjoner		0	0	DKS.6
andre innbetalinger		0	0	DKS.7
Sum innbetalinger		0	0	DKS.INN
Utbetalinger				
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		0	0	DKS.8
utbetalinger ved kjøp av varer og tjenester		0	0	DKS.9
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		0	0	DKS.10
utbetalinger til andre virksomheter		0	0	DKS.11
andre utbetalinger		0	0	DKS.12
Sum utbetalinger		0	0	DKS.UT
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter		0	0	DKS.DA
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter				
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		0	0	DKS.13
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		0	0	DKS.14
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler i andre foretak		0	0	DKS.15
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foretak		0	0	DKS.16
Utbetalinger ved kjøp av andre investeringer		0	0	DKS.17
Innbetalinger ved salg av andre investeringer		0	0	DKS.18
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		0	0	DKS.INV
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter				
Innbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0	DKS.19
Utbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0	DKS.20
Innbetalinger ved opptak av ny langsiktig gjeld		0	0	DKS.21
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		0	0	DKS.22
Innbetalinger ved opptak av ny kortsiktig gjeld		0	0	DKS.23
Utbetalinger ved nedbetaling av kortsiktig gjeld		0	0	DKS.24
Netto endring i kassekreditt		0	0	DKS.25
Innbetalinger av egenkapital		0	0	DKS.26
Tilbakebetalinger av egenkapital		0	0	DKS.27
Utbetalinger av utbytte		0	0	DKS.29
Innbetalinger av aksjonærbidrag		0	0	DKS.30
Innbetalinger av konsernbidrag		0	0	DKS.31
Utbetalinger av konsernbidrag		0	0	DKS.32
Andre innbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0	DKS.33
Andre utbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0	DKS.34
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		0	0	DKS.FIN
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter		0	0	DKS.35A
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		0	0	DKS.35
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		0	0	DKS.36
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		0	0	DKS.BEH

Avstemming

Resultat før skattekostnad		0	0	DKS.37
Periodens betalte skatt		0	0	DKS.38
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler		0	0	DKS.39
Ordinære avskrivninger		0	0	DKS.40
Nedskrivninger av anleggsmidler		0	0	DKS.41
Periodisert inntektsføring av tilskudd		0	0	DKS.42
Endring i varelager		0	0	DKS.43
Endring i kundefordringer		0	0	DKS.44
Endring i leverandørgjeld		0	0	DKS.45
Endring i pensjonsforpliktelse		0	0	DKS.46
Endring i andre avsetninger		0	0	DKS.47
Endring i andre tidsavgrensningposter		0	0	DKS.48
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter		0	0	DKS.AVS

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Note 1 Driftsinntekter

Beløp i 1000 kroner

Offentlige tilskudd	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Statstilskudd fra Kunnskapsdepartementet - drift	101 855	96 091	N1.011
Tilskudd/overføringer fra andre departement	0	0	N1.012
Periodens tilskudd fra Kunnskapsdepartementet og andre departement	101 855	96 091	N1.012A
<i>Tilskudd og overføringer fra statlige etater ¹⁾</i>			
Periodens tilskudd/overføring 1	0	0	N1.013A
Periodens tilskudd/overføring 2	0	0	N1.013B
Andre tilskudd/overføringer i perioden	0	0	N1.013C
- utbetaling av tilskudd til andre virksomheter (-)	0	0	N1.013D
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater ¹⁾	0	0	N1.013
Periodens tilskudd/overføring direkte fra NFR	0	0	N1.014A
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter	0	0	N1.014B
- utbetaling av tilskudd/overføring fra NFR til andre (-)	0	0	N1.014C
Periodens netto tilskudd fra Norges forskningsråd	0	0	N1.015
Andre poster som vedrører overføringer fra statlige etater ²⁾	0	0	N1.016
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	0	0	N1.10
Sum offentlige tilskudd	101 855	96 091	N1.1

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linjene N1.013 skal bare omfatte tilskudd/overføringer som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13. Oppdragsinntekter og salgs- og leieinntekter skal spesifiseres i de respektive avsnittene nedenfor.

2) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linje N1.016 skal omfatte tilskudd/overføringer som ikke omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.

Inntekt fra tilskudd og overføringer ¹⁾	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Periodens tilskudd fra Regionale forskningsfond (RFF)	0	0	N1.080A
- utbetaling av tilskudd overføring fra RFF til andre virksomheter (-)	0	0	N1.080B
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	0	0	N1.80
Tilskudd fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	0	0	N1.070A
+ innbetaling av tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram fra andre	0	0	N1.070B
- utbetaling av tilskudd fra EUs til andre virksomheter	0	0	N1.070C
Periodens netto tilskudd fra EUs rammeprogram for forskning	0	0	N1.70
Tilskudd fra EU til undervisning og andre formål	0	0	N1.021C
+innbetaling av tilskudd fra EU til undervisning og annet fra andre	0	0	N1.021D
- utbetaling av tilskudd fra EU til undervisning og annet til andre (-)	0	0	N1.021E
Periodens netto tilskudd fra EU til undervisning og annet	0	0	N1.21
<i>Tilskudd og overføringer fra diverse bidragsytere ¹⁾</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra kommuner og fylkeskommuner	0	0	N1.022A
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	0	0	N1.022B
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	0	0	N1.022C
Periodens tilskudd andre bidragsytere	0	0	N1.022D
- utbetaling av tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre (-)	0	0	N1.022E
Periodens netto tilskudd overføring fra diverse bidragsytere	0	0	N1.22
Andre poster som vedrører annen bidragsfinansiert aktivitet ²⁾			N1.3
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	0	0	N1.4

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linjene N1.80 til N1.22 skal bare omfatte tilskudd/overføringer som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13. Oppdragsinntekter og salgs- og leieinntekter skal spesifiseres i de respektive avsnittene nedenfor.

2) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linje N1.3 skal omfatte tilskudd/overføringer som ikke omfattes av bestemmelsene i

Salgsinntekter	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>			
Statlige etater	0	0	N1.052A
Kommunale og fylkeskommunale etater	0	0	N1.052B
Organisasjoner og stiftelser	0	0	N1.052C
Næringsliv/privat	0	0	N1.052D
Andre oppdragsgivere	0	0	N1.052E
Periodens inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet¹⁾	0	0	N1.52
Egenbetaling fra studenter ²⁾	7 932	8 141	N1.051
Andre salgsinntekter ²⁾			N1.053
Sum salgsinntekter	7 932	8 141	N1.5

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linje N1.52 skal bare omfatte tilskudd/overføringer som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.

2) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linjene N1.051 og N1.053 skal omfatte salgsinntekter som ikke omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.

Andre driftsinntekter	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Husleieinntekter	5 651	5 850	N1.061
Gaver			N1.063
Andre driftsinntekter 1	2 206	2 911	N1.064
Andre driftsinntekter 2	0	0	N1.065
Sum andre driftsinntekter	7 857	8 761	N1.6
Sum driftsinntekter	117 644	112 993	N1.INT

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Note 2 Lønn og andre personalkostnader

Beløp i 1000 kroner

DEL I

	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Lønninger	53 662	50 853	N2.011
Feriepenger	6 766	6 377	N2.012
Arbeidsgiveravgift	9 433	8 687	N2.013
Pensjonskostnader	7 352	6 533	N2.014
Sykepenger og andre refusjoner	-1 705	-3 325	N2.015
Andre ytelser	751	785	N2.016
Sum lønnskostnader	76 260	69 910	N2.1

Antall årsverk:	95	90	N2.2
-----------------	-----------	----	------

DEL II

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser	DBH-referanse
Rektor (gjelder også dersom rektor er tilsatt)	1 200 000	177 494	N2II.01
Daglig leder			N2II.02
Styreleder			N2II.03
Nestleder i styret			N2II.04

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgis i kroner for regnskapsåret.

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Note 3 Andre driftskostnader

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Husleie	16 977	16 519	N3.1
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	3 608	3 722	N3.2
Felleskostnader ¹⁾	0	0	N3.3
IKT-kostnader	9 750	9 479	N3.4
Revisjonstjenester	176	154	N3.5
Kjøp av undervisningstjenester	200	409	N3.6
Konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester	654	249	N3.7
Markedsføring	353	228	N3.8
Forsikringer	87	92	N3.9A
Reise- og møtekostnader	2 142	2 013	N3.9
Øvrige andre driftskostnader	7 302	7 678	N3.10
Sum Andre driftskostnader	41 248	40 543	N3.11
Kostnadsført revisjonshonorar	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Lovpålagt revisjon	176	154	N3.025
Andre attestasjonstjenester	0	0	N3.026
Annen bistand	0	0	N3.027
Sum	176	154	N3.20

1) Her spesifiseres den andelen av eventuelle felleskostnader som angår høyskolens virksomhet.

Note 4 Finansinntekter og finanskostnader

Beløp i 1000 kroner

Finansinntekter	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Renteinntekter	470	212	N4.011
Reversering av nedskrivninger	0	0	N4.012
Andre finansinntekter	13	7	N4.013
Sum finansinntekter	483	219	N4.1
Finanskostnader			
Rentekostnader	0	0	N4.021
Nedskrivning av finansielle eiendeler	0	0	N4.022
Andre finanskostnader	8	7	N4.023
Sum finanskostnader	8	7	N4.2
Resultat av finansposter	475	212	N4.3

diakonale høyskole

Note 5 Transaksjoner med nærstående parter^{3) 4)}

Beløp i 1000 kroner

Salg til nærstående parter ¹⁾	31.12.2019		31.12.2018		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Nærstående part A		42		484	N5.010
Nærstående part B	0		0		N5.011
Nærstående part C	0		0		N5.012
Sum salg til nærstående parter	0	42	0	484	N5.1

Kjøp fra nærstående parter ¹⁾	31.12.2019		31.12.2018		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Nærstående part A	0	17 451	0	16 803	N5.020
Nærstående part B	0	0	0	0	N5.021
Nærstående part C	0	0	0	0	N5.022
Sum kjøp fra nærstående parter	0	17 451	0	16 803	N5.2

1) Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt nedenfor.

Note 6 Mellomværende med eier og nærstående parter^{3) 4)}

Beløp i 1000 kroner

Fordringer på eier ^{1) 2) 3)}	31.12.2019		31.12.2018		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig fordring på eier	0		0	0	N6.010
Kortsiktig fordring på eier	0	9	0	15	N6.011
Sum fordringer på eier	0	9	0	15	N6.1

Fordringer på nærstående parter ¹⁾	31.12.2019		31.12.2018		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig fordring på nærstående parter	0	0	0	0	N6.020
Kortsiktig fordring på nærstående parter	0	0	0	0	N6.021
Sum fordringer på nærstående parter	0	0	0		N6.2

Gjeld til eier ^{1) 2)}	31.12.2019		31.12.2018		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig gjeld til eier	0	0	0	0	N6.030
Kortsiktig gjeld til eier	0	123	0	1 790	N6.031
Sum gjeld til eier	0	123	0	1 790	N6.3

Gjeld på nærstående parter ¹⁾	31.12.2019		31.12.2018		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig gjeld til nærstående parter	0	0	0	0	N6.040
Kortsiktig gjeld til nærstående parter	0	0	0	0	N6.041
Sum gjeld til nærstående parter	0	0	0	0	N6.4

1) Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt nedenfor oppstillingen.

2) Gjelder virksomheter som er datterselskap i et konsern eller som ikke er et eget rettssubjekt

3) Det skal i en egen oversikt nedenfor angis hvilke nærstående eiere/parter som omfattes av spesifikasjonene i noten. Dersom spesifikasjonene i noten omfatter flere eiere/parter skal det i tillegg opplyses om beløp for den enkelte eier/part.

4) I kolonnen Akkrediterte utdanningstilbud skal føres opp alle transaksjoner som er knyttet til nærstående parter og eiere og som gjelder utdanningstilbud som er akkreditert etter bestemmelsene i både universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven.

3) Lovisenberg diakonale høyskole (LDH) har én nærstående part (benevnt *Nærstående part A*): LDHs eier Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg.

Note 7 Rettigheter, konsesjoner m.v.

Beløp i 1000 kroner

	vare og tilsvarende	Andre rettigheter	Under utførelse	SUM	referans e
Anskaffelseskost 31.12.2018	0	0	0	0	N7.011
+ tilgang pr. 31.12.2019 (+)	0	0	0	0	N7.012
- avgang pr. 31.12.2019 (-)	0	0	0	0	N7.013
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0	0	N7.014
Anskaffelseskost pr. 31.12.2019	0	0	0	0	N7.1
- akkumulerte nedskrivninger pr.31.12.2018 (-)	0	0	0	0	N7.021
- nedskrivninger pr. 31.12.2019 (-)	0	0	0	0	N7.022
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2018 (-)	0	0	0	0	N7.023
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2019 (-)	0	0	0	0	N7.024
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2019 (+)	0	0	0	0	N7.025
Balanseført verdi 31.12.2019	0	0	0	0	N7.2

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Note 8 Varige driftsmidler

Beløp i 1000 kroner

	Tomter	Drifts- bygninger	Øvrige bygninger	Anlegg under utførelse	Maskiner, transportm idler	Annet utstyr og inventar	SUM	DBH- referanse
Anskaffelseskost 31.12.2018	0	0	0	0	0	13 770	13 770	N8.011
+ tilgang pr. 31.12.2019 (+)	0	0	0	0	0	3 649	3 649	N8.012
- avgang pr. 31.12.2019 (-)	0	0	0	0	0	0	0	N8.013
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0	0	0	0	0	N8.014
Anskaffelseskost pr. 31.12.2019	0	0	0	0	0	17 419	17 419	N8.1
- akkumulerte nedskrivninger pr.31.12.2018 (-)	0	0	0	0	0	0	0	N8.021
- nedskrivninger pr. 31.12.2019 (-)	0	0	0	0	0	0	0	N8.022
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2018 (-)	0	0	0	0	0	-10 508	-10 508	N8.023
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2019 (-)	0	0	0	0	0	-1 495	-1 495	N8.024
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2019 (+)	0	0	0	0	0	0	0	N8.025
Balanseført verdi 31.12.2019	0	0	0	0	0	5 416	5 416	N8.2

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Note 9 Fordringer

Beløp i 1000 kroner

<i>Kundefordringer</i>	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Kundefordringer til pålydende	8 393	7 594	N9.011
Avsatt til latent tap (-)	0	0	N9.012
Sum kundefordringer	8 393	7 594	N9.1
<i>Andre fordringer</i>	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Andre fordringer	4 358	1 120	N9.021
Avsatt til latent tap (-)	0	0	N9.022
Sum andre fordringer	4 358	1 120	N9.2

Note 10 Øvrig langsiktig gjeld og gjeld til kredittinstitusjoner

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Gjeld til kredittinstitusjoner (langsiktig gjeld) ¹⁾	0	0	N10.011
Gjeld til kredittinstitusjoner (kortsiktig gjeld) ¹⁾	0	0	N10.011A
Annen langsiktig gjeld ¹⁾	0	0	N10.012
Sum	0	0	N10.1

¹⁾ Skal fordeles på kreditor med angivelse av dato for siste avdrag under oppstillingen.

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Note 11 Annen kortsiktig gjeld

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Skyldig lønn	67	136	N11.011
Skyldige reiseutgifter	0	0	N11.012
Annen gjeld til ansatte	6 448	6 049	N11.013
Påløpte kostnader	0	0	N11.014
Annen kortsiktig gjeld ¹⁾	12 866	5 613	N11.015
Gjeld til datterselskap m.v	0	0	N11.016
Sum annen kortsiktig gjeld	19 381	11 798	N11.1

1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egen tabell under oppstillingen.

Virksomhetens navn:

Note 12 Egenkapital

Beløp i 1000 kroner

	Egenkapital pr. 01.01.2019		Endring i egenkapital i 2019		Egenkapital pr. 31.12.2019			DBH-referanse
	Akkrediterte utdannings-tilbud ¹⁾	Annen virksomhet	Akkrediterte utdannings-tilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdannings-tilbud	Annen virksomhet	Hele virksomheten	
Selskapskapital	1 000		0		1000	0	1000	N12.04
Overkursfond	2 600		0		2600	0	2600	N12.05
Annen innskutt egenkapital	0		0		0	0	0	N12.06
Bundet egenkapital	508		0		508	0	508	N12.07
Annen opptjent egenkapital	6 955		-884		6072	0	6072	N12.08
SUM	11063	0	-884	0	10180	0	10180	N12.2

**Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale
høgskole**

Note 20 Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Viderformidlet til virksomhet A	0	0	N20.01
Viderformidlet til virksomhet B	0	0	N20.01
Viderformidlet til virksomhet C	0	0	N20.01
Andre videreformidlinger	0	0	N20.02
Sum videreformidlinger	0	0	N20.1

Merknad: Noten er frivillig, men kan tas i bruk av de institusjoner som ønsker å spesifisere videreformidlinger

Virksomhetens navn:

Note 21 Særskilt resultatregnskap for akkrediterte studietilbud og annen virksomhet ³⁾

Beløp i 1000 kroner

	Utdanninger akkreditert etter UH-loven ¹⁾	Utdanninger akkreditert etter fagskoleloven ²⁾	Annen økonomisk virksomhet	DBH- referanse
Driftsinntekter				
Statlige tilskudd	101 855			N21.011
Tilskudd og overføringer fra andre	0			N21.011A
Egenbetaling fra studenter	7 932			N21.011B
Salgsinntekter	0			N21.012
Andre driftsinntekter	7 857			N21.013
Sum driftsinntekter	117644		0	N21.1
Driftskostnader				
Varekostnad	0			N21.021
Lønn og andre personalkostnader	76 260			N21.022
Avskrivninger	1 495			N21.023
Nedskrivninger	0			N21.024
Andre driftskostnader	41 248			N21.025
Sum driftskostnader	119003		0	N21.2
Driftsresultat	-1359		0	N21.3
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter	483			N21.041
Finanskostnader	8			N21.042
Resultat av finansposter	475		0	N21.4
Resultat før skattekostnad	-884		0	N21.5
Skattekostnad	0			N21.061
Årsresultat	-884		0	N21.6
Disponeringer og overføringer av årsresultat				
Tilført annen egenkapital	-884			N21.071
Konsernbidrag	0			N21.072
Andre disponeringer	0			N21.073
Sum disponeringer	-884		0	N21.7

1) Jfr. universitets- og høyskoleloven § 3-1, §§ 8-6 og 8-7 og forskrift 2017-12-21-2383

2) Jfr. fagskoleloven § 5, §§ 32 og 33 og forskrift 2017-12-21-2383

3) Summen av kolonne B, C og D skal stemme med tilsvarende linjer i resultatoppstillingen.

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høgskole

Note 25 Automatisk genererte nøkkeltall

Nøkkeltall regnes ut automatisk på grunnlag av data i øvrige arkfaner i årsregnskapet.

Tabellene skal benyttes til videre databehandling og må derfor ikke endres.

Evt kommentarer til tabellene legges inn som tekst under siste tabell.

Resultat:	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Sum driftsinntekter	117 644	112 993	N25.011
-herav driftstilskudd fra Kunnskapsdepartementet	101 855	96 091	N25.012
-herav egenbetaling fra studenter	7 932	8 141	N25.013
-herav andre bidrags- og oppdragsinntekter	0	0	N25.014
-herav andre offentlige tilskudd, salgsinntekter og driftsinntekter	7 857	8 761	N25.014A
Lønnskostnader	76 260	69 910	N25.015
Andre driftskostnader	42 743	42 596	N25.016
Sum driftskostnader	119 003	112 506	N25.017
Driftsresultat	-1 359	487	N25.018
Årsresultat	-884	699	N25.019
Balanse:			
Anleggsmidler	5 416	3 262	N25.021
Omløpsmidler	32 915	29 180	N25.022
Sum eiendeler	38 332	32 442	N25.023
Egenkapital	10 180	11 063	N25.024
Annen langsiktig gjeld og avsetning forpliktelser	395	395	N25.025
Kortsiktig gjeld	27 757	20 984	N25.026
Sum gjeld og egenkapital	38 332	32 442	N25.027

Nøkkeltall:			
Lønnskostnader som andel av totale driftskostnader	64 %	62 %	N25.031
Resultatgrad (driftsresultat / driftsinntekter)	-1 %	0 %	N25.032
Likviditetsgrad (omløpsmidler/kortsiktig gjeld)	119 %	139 %	N25.032
Arbeidskapital (omløpsmidler- kortsiktig gjeld)	5 158	8 196	N25.032
Egenkapitalandel (egenkapital i % av totalkapital)	27 %	34 %	N25.032
Gearing (kortsiktig gjeld/egenkapital)	273 %	190 %	N25.032
Statstilskudd fra KD som andel av totale driftsinntekter	87 %	85 %	N25.032
Studie- og eksamensavgifter som andel av totale driftsinntekter	7 %	7 %	N25.032
Andre bidrags- og oppdragsinntekter som andel av totale driftsinntekter	0 %	0 %	N25.032

Virksomhetens navn: Lovisenberg
diakonale høgskole

Note 30 EU-finansierte prosjekter

Beløp i 1000 kroner

Prosjektets kortnavn (hos EU)	Prosjektnavn (tittel)	Tilskudd fra EUs rammeprogram for forskning	Tilskudd fra EUs randsonerprogram	Tilskudd fra andre tiltak/programmer finansiert av EU	Sum	Koordinatorrolle (JA/NEI)	DBH-referanse
					0		EU.011
					0		EU.011
					0		EU.011
SUM		0	0	0	0		EU.1

Forklaring

Økonomirapporten *EU-finansierte prosjekter* skal fylles ut fullstendig med riktig prosjekt i riktig kolonne. Rapporten skal være avstemt med de aktuelle linjene i note 1 for de private institusjonene. Tabellen i rapporten omfatter de tiltak/prosjekter ved institusjonen som finansieres av EU. Prosjekter som er EU-finansiert, størrelsen på finansieringen, navnet og kortnavnet på prosjektene skal rapporteres. Det skal skilles mellom prosjekter som finansieres via EUs rammeprogram for forskning (Horisont 2020, FP7 og eventuelt FP6) og andre EU-finansierte prosjekter. Tilskudd fra EUs

Virksomhetens navn: Lovisenberg diakonale høyskole

Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Tall i 1000 kroner

Indikator	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
Tilskudd fra EUs rammeprogram for forskning	0	0	N32.010
Tilskudd fra EU til undervisning og andre formål	0	0	N32.011
Sum tilskudd fra EU rammeprogram for forskning og andre formål	0	0	N32.10
Tilskudd fra Norges forskningsråd - NFR	0	0	N32.020
Tilskudd fra regionale forskningsfond - RFF	0	0	N32.021
Sum tilskudd fra NFR og RFF	0	0	N32.20
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)			
- diverse bidragsinntekter	0	0	N32.030
- tilskudd fra statlige etater	0	0	N32.031
- oppdragsinntekter	0	0	N32.032
Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet	0	0	N32.30

*Merknad: Noten er tilpasset indikatorene i finansieringssystemet og genereres automatisk med utgangspunkt i det datagrunnlaget som er presentert i note 1. **Den skal ikke endres.***

Balanse - eiendeler

Beløp i 1000 kroner

EIENDELER	Note	31.12.2019	31.12.2018	DBH-referanse
A. Anleggsmidler				
I. Immaterielle eiendeler				
Rettigheter, konsesjoner m.v.	7	0	0	AI.01
Utsatt skattefordel ¹⁾		0	0	AI.02
Goodwill ¹⁾		0	0	AI.03
Sum immaterielle eiendeler		0	0	AI.1
II. Varige driftsmidler				
Tomter	8	0	0	AII.01
Bygninger og annen fast eiendom	8	0	0	AII.02
Maskiner og anlegg	8	5 416	3 262	AII.03
Driftsløsøre, verktøy og lignende	8	0	0	AII.04
Anlegg under utførelse	8	0	0	AII.05
Sum varige driftsmidler		5 416	3 262	AII.1
III. Finansielle anleggsmidler				
Investeringer i datterselskap ¹⁾		0	0	AIII.01
Investeringer i annet foretak i samme konsern ¹⁾		0	0	AIII.02
Lån til foretak i samme konsern	6	0	0	AIII.03
Investeringer i tilknyttet selskap ¹⁾		0	0	AIII.04
Lån til tilknyttet selskap og felles kontrollert virksomhet	6	0	0	AIII.05
Investeringer i aksjer og andeler ¹⁾		0	0	AIII.06
Obligasjoner ¹⁾		0	0	AIII.07
Andre fordringer ¹⁾		0	0	AIII.08
Sum finansielle anleggsmidler		0	0	AIII.1
B. Omløpsmidler				
I. Varer				
Varebeholdninger ¹⁾		0	0	BI.01
Sum varer		0	0	BI.1
II. Fordringer				
Kundefordringer	9	8 393	7 609	BII.01
Andre fordringer	6, 9	4 358	1 106	BII.02
Krav på innbetaling av selskapskapital ¹⁾		0	0	BII.03
Sum fordringer		12 751	8 714	BII.1
III Investeringer				
Aksjer og andeler i foretak i samme konsern ¹⁾		0	0	BIII.01
Markedsbaserte aksjer ¹⁾		0	0	BIII.02
Markedsbaserte obligasjoner ¹⁾		0	0	BIII.04
Andre finansielle instrumenter ¹⁾		0	0	BIII.03
Sum investeringer		0	0	BIII.1
IV Bankinnskudd, kontanter og lignende				
Bankinnskudd		20 165	20 466	BIV.01
Kontanter og kontantekvivalenter		0	0	BIV.02
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		20 165	20 466	BIV.1
SUM EIENDELER		38 332	32 442	BV.1

1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne noter