

Årsrapport 2018

Lovisenberg diakonale høgskole AS
Oslo, 15.03.2019

INNHALDSFORTEGNELSE

1. STYRETS BERETNING	4
1.1. Vurdering av om måloppnåelse og resultater står i et tilfredsstillende forhold til fastsatte mål og resultater for 2018	4
1.2. Gjennomføringen av budsjettet med vekt på prioriterte mål og aktiviteter i tilskuddsbrevet, herunder søknaden til akkrediterte studier	10
1.3. Erklæring om transaksjoner med nærstående enheter	12
1.4. Kort omtale av vesentlige forhold som har hatt betydning for oppnådde resultater	12
1.5. Omtale av eventuelle planlagte organisatoriske endringer som antas å ville påvirke virksomhetens rettslige eller økonomiske stilling	13
1.6. Viktigste prioriteringer for 2019	13
1.7. Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet	15
1.8. Samfunnssikkerhet og beredskap	16
2. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL	18
2.1. Virksomhetens organiseringsform og samfunnsoppdrag	18
2.2. Organisasjonsstruktur	19
2.3. Utvalgte hovedtall	19
3. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER	20
3.1. Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning	21
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	40
3.6. Midler tildelt over kap 281 post 70	40
4. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN	41
4.1. Styring	41
4.2. Kontroll	41
4.3. Samfunnssikkerhet og beredskap	44

5. VURDERING AV FREMTIDSUTSIKTER	46
5.1. Strategisk plan	46
5.2. Plan for felles innsatsområder 2019	48
5.3. Overordnet risikovurdering	50
5.4. Budsjett 2019	52
6. FORELØPIG ÅRSREGNSKAP	54

1. Styrets beretning

1.1. Vurdering av om måloppnåelse og resultater står i et tilfredsstillende forhold til fastsatte mål og resultater for 2018

Styret vedtok i 2017 ny strategisk plan for perioden 2018-2020 med struktur basert på fokusområdene kunnskap, kompetanse, løsninger og gjennomføringsevne.

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 forskningsgrupper. Fire grupper ble dannet i 2017 og den femte ble etablert i 2018. Gruppene støttes av forskningsleder, og LDH legger om fra søknadsbasert tildeling av FoU-tidsressurs, til fordeling etter stillingskategori og resultater.

Andel førstekompetente er 36,4 %. Det er 4,5 årsverk i forskerutdanning, inkludert LDHs ene tildelte rekrutteringsstilling over statsbudsjettet. LDH fordelte 23,5 % av total tidsressurs blant ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger til FoU-virksomhet, marginalt over måltall for 2018. Én ansatt disputerte på internfinansiert prosjekt i 2018 og to ansatte disputerte eksternt. Det ble tildelt kr 622.500 etter søknader om samarbeidsmidler fra kommune- og spesialisthelsetjenesten. Det er 36 tellende publikasjoner i 2018 og et besteår for LDH. Utviklingen i vitenskapelig publisering er positiv målt i publiseringsrate per ansatt (0,49 mot 0,43 i 2017) og i publiseringspoeng (31,6 mot 26,2 i 2017; egne tall for 2018).

Styret vurderer at kunnskapsutviklingen og innsatsfaktorene for å styrke en institusjonell forskningsprofil viser en positiv trend i 2018. 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 iverksetter tiltak for å styrke ressurser og kompetanse knyttet til forskningsadministrasjon for å bistå forskningsmiljøet i utvikling av søknader om eksterne midler. Oppbyggingen har imidlertid tatt lenger tid enn opprinnelig planlagt.

Av samlet søknadsproduksjon er det oppnådd ekstern finansiering svarende til budsjettmål, selv om midlene først er tilgjengelige i 2019. Målet er beskjedent men tydeliggjør dreiningen fra internfinansierte prosjekt til delfinansiering fra LDH.

LDH har i 2018 iverksatt en endring relatert til ordning for tildeling av FoU-tidsressurs. Den eksisterende ordningen basert på søknader er erstattet med en mer standardisert tildeling av FoU-tidsressurs basert på stillingskategori og at den UF-ansatte erklærer seg forskningsaktiv. Den nye ordningen støttes av etableringen av forskningsgrupper og en tettere oppfølging av FoU-virksomheten i linjen. Den vil spare inn betydelige ressurser til søknadsskriving og -behandling, og rette denne innsatsen mer mot gjennomføring og verdiskaping.

Et indirekte mål på kostnadsreduksjon er økningen i publiseringspoeng per faglig årsverk fra indeksår 2017. Med en økning fra 0,43 i 2017 til 0,49 i 2018 tilsvarende 14,0 % vurderer styret at utviklingen 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
Førstevalgsøkere	468	581	887	808	736
Førstevalgsøkere per planlagt studieplass	2,6	2,9	4,4	4,0	3,7
Planlagte studieplasser	180	200	200	200	200
Poenggrense ordinær kvote	48,8	48,6	51,8	53,1	54,3
Poenggrense førstegangsvitnemål	40,0	41,4	44,7	45,9	45,4

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 utflating 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 %. LDHs nivå for førstevalgsøkere per planlagt studieplass er det syvende høyeste blant studiesteder i landet for bachelorprogram på heltid, en nedgang fra fjerde høyeste i 2017. Sammenlignet med alle studiesteder i landet som tilbyr bachelor i sykepleie, er LDHs poengnivå i 2018 for ordinær kvote er det andre høyeste, opp fra tredje høyeste i 2017, og for førstegangsvitnemål det åttende høyeste, ned fra det fjerde høyeste i 2017. 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 studieplass, 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 med ett unntak. LDH avstod fra å starte nytt kull til videreutdanning i sykepleie til syke gamle i 2018 grunnet lav rekruttering. Det er historisk og samfunnsmessig viktig for LDH å bidra til kompetanse for dette

¹ Kilde: Samordna opptak - endelige tall etter suppleringsopptak

² Kilde: Samordna opptak - hovedopptaket

³ Kilde: Samordna opptak - april 2018

tjenestefeltet, og derfor vil andre tiltak bli vurdert for å imøtekomme et åpenbart kompetansebehov for å kunne gi forsvarlig og omsorgsfull helsehjelp.

NOKUTs Studiebarometer gir et overordnet og standardisert uttrykk for hvordan studentene vurderer utdanningskvaliteten. LDHs resultater i 2018 med 2017-resultater i parentes er vist i Tabell 2 målt mot landssnittet for tilsvarende sykepleierutdanninger i 2018, med 2017 i parentes.

Tabell 2

Indeks	Bachelor i sykepleie	Bachelor i sykepleie - landssnitt	Master i avansert klinisk sykepleie – heltid	Master i avansert klinisk sykepleie – deltid	Master i sykepleie - landssnitt
Læringsmiljø	4,0 (4,0)	3,6 (3,7)	3,8 (4,1)	4,0 (3,9)	3,8 (3,9)
Medvirkning ⁴	3,8 (3,3)	3,2 (3,0)	3,4 (2,9)	3,0 (2,7)	3,2 (3,0)
Inspirasjon	4,1 (4,0)	3,8 (3,8)	3,9 (4,2)	4,1 (3,9)	4,1 (4,1)
Tilknytning til yrket ⁵	3,9 (4,7)	3,8 (4,6)	4,1 (4,7)	4,1 (4,6)	3,9 (4,4)
Undervisning ⁶	3,8 (3,4)	3,5 (3,3)	3,6 (3,9)	3,9 (3,4)	3,8 (3,5)
Forventninger	4,0 (3,9)	3,8 (3,8)	3,6 (4,3)	3,9 (3,8)	4,0 (4,0)
Organisering	3,9 (3,7)	3,4 (3,4)	3,5 (3,4)	3,5 (3,5)	3,4 (3,4)
Helhetsvurdering	4,3 (4,2)	4,0 (4,0)	4,3 (4,5)	4,0 (3,8)	4,0 (3,9)
Antall respondenter 2018	155 (66 %)	(48 %)	10 (71 %)	14 (64 %)	(48 %)
Antall respondenter 2017	175 (81 %)	(48 %)	14 (70 %)	29 (88 %)	(48 %)

LDH gjennomførte i 2017 og i 2018 en kandidatundersøkelse blant uteksaminerte for å innhente kunnskap om overgangen til arbeidslivet etter oppnådd grad. Det er sannsynlig at lav responsrate i 2018 (36 % mot 74 % i 2017) skyldes et valg av juni som tidspunkt for utsending. Blant funnene var at av 67 respondenter hadde alle med unntak av én tiltrådt ansettelsesforhold fra 0-3 måneder etter endt utdanning. Det var 87 % som mente de «sannsynlig» eller «svært sannsynlig» ville tatt samme type utdanning dersom de kunne valgt om igjen. Av bachelorkandidatene ville 80 % «sannsynlig» eller «svært sannsynlig» ta ytterligere utdanning i løpet av de nærmeste fem årene. Kandidatundersøkelsene understøtter at LDHs kandidater har meget gode utsikter til jobb og er attraktive på arbeidsmarkedet, og at de vil videreutvikle sin kompetanse etter bachelorutdanning.

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 men innfrir ennå ikke LDHs høye ambisjon om skår 4,4 på studiebarometeret. Styret vurderer likevel at den kjente betydningen av omdømme ved rekruttering indikerer at studieprogrammene er attraktive og relevante, og anerkjenner ansatte, studenter og samarbeidspartnere for det kontinuerlige arbeidet med å opprettholde dette omdømmet.

⁴ Spørsmålene er nye i 2018 og kan derfor ikke sammenlignes med 2017 direkte

⁵ Spørsmålene er nye i 2018 og kan derfor ikke sammenlignes med 2017 direkte, var tidligere benevnt Yrkesrelevans

⁶ Spørsmålene er nye i 2018 og kan derfor ikke sammenlignes med 2017 direkte

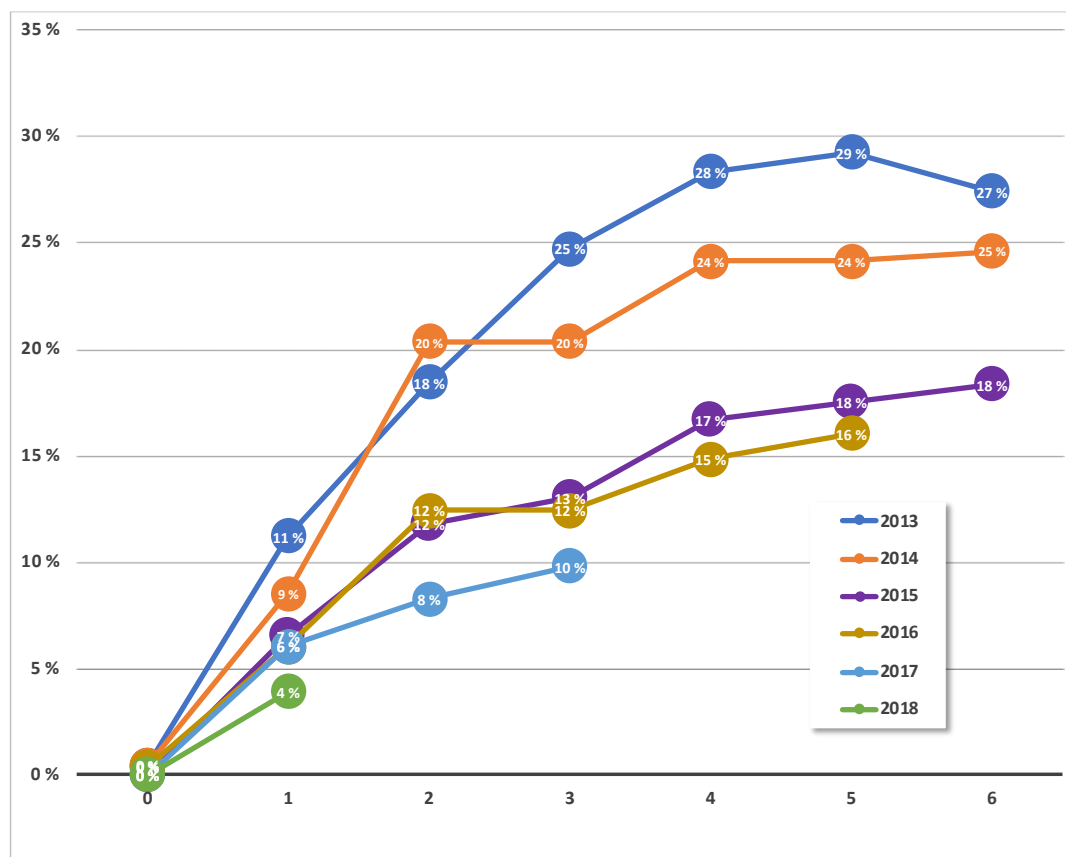
LDH skal i 2020 ha oppnådd en årlig økning i gjennomføringsgrad på normert tid, og en årlig reduksjon av frafall for bachelor i sykepleie. LDH vil oppnå 4,4 i skår i Studiebarometerets helhetsvurdering av hvor fornøyd studentene er med studieprogrammet.

Vurdering av måloppnåelse og resultater:

Tabell 3

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

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.



Figur 1

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

Figur 1 viser at akkumulert andel frafall⁸ i de 6 semestrene innenfor normert tid for årskullene 2013-2018 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.

Som vist i Tabell 2 er skåren for indeksen helhetsvurdering for bachelor i sykepleie 4,3 opp fra 4,2 i 2017. For master i avansert klinisk sykepleie heltid er skåren 4,3 ned fra 4,5 i 2017, og deltid 4,0 opp fra 3,8 i 2017.

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 har i 2018 etablert et emne i pedagogisk basiskompetanse. Dette er i første omgang tilbudt interne kandidater, men vil i 2019 også være åpent for eksterne. 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 skal avsluttes våren 2019. Planen er at resultatene av dette prosjektet skal videreføres i en permanent organisatorisk læringsstøtteenhet med fokus på pedagogisk utvikling. 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.

LDH har siden 2016 arbeidet med utvikling av et nytt prosessorientert kvalitetssystem. Arbeidet ble avsluttet til sommeren 2018 og kvalitetssystemet benyttes nå som grunnlag for kvalitetsutviklingen i alle deler av organisasjonen. Blant annet inngår et evalueringssystem som gir systematisk og kontinuerlig måling av kvalitetsnivået og gir grunnlag for kvalitetsforbedrende tiltak.

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.

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.

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:

LDH har i 2018 levert innspill til den helse- og utdanningspolitiske utviklingen på flere områder, ut over å avgi høringsvar. Det gjelder blant annet oppretting av et nasjonalt og i nordisk sammenheng unikt studieprogram for nyfødtsykepleie på masternivå, det gjelder praksisplassenes kapasitet og kvalitet, «breddemaster» for spesialisthelsetjenesten, videreutvikling av begrepet allmennsykepleie, samspillstenkning mellom utdanningssektor og tjenesteytende sektor, og evnen til å gjennomføre strukturelle grep for å tilpasse utdanningsløp til utviklingen i kompetansekritiske områder i helsetjenesten.

Styret registrerer at samarbeidsprosjektet med landets største intensivseksjon om rekruttering til spesialiteten, kombinert med LDHs ansvar for opptak og tilrettelegging av deltidsutdanning, er blant flere eksempler på vellykket tverrsektorielt samspill der nye og lokale løsninger motvirker silotenkning. Man er også tilfreds med at følgeforskning på ny modell for palliative tjenester i hjemmet utgår fra høyskolen i samarbeid med nabobydel til Lovisenbergområdet. Med omlegging fra lokale studie-planer til en nasjonal programplan for masterstudium i allmennsykepleie har LDH gjennom opphav til begrepet, som arrangør av konferanse om spesialiteten, og som deltaker i nasjonal referansegruppe, bidratt til utviklingen av en avansert generalistkompetanse som skal øke kapasiteten for helsetjenester i kommuner og bydeler.

Det er fortsatt et potensial ved LDH for internasjonalisering og mobilitet som kan styrke tilfanget av kontraster og ideer til å stimulere kunnskapsutvikling og innovasjon. Styret ønsker å følge opp dette arbeidet gjennom planperioden.

Styret vurderer at merkevaren som spesialisert og praksisnær høyskole er styrket i 2018.

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
Årsverk totalt	78	76	78	86	90	90
Årsverk i teknisk og administrative stillinger	19	20	21	21	25	25
Årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	59	56	56	65	65	65

LDH har en klar målsetting om å vokse som spesialisert høyskole innen sykepleierutdanningen 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 årsverk totalt har imidlertid flatet ut i 2018 som vist i Tabell 4. En medvirkende årsak har vært noe mer

omfattende arbeid enn planlagt med å finne gode modeller for utvidelse av organisasjonen. I slutten av 2018 er det gjennomført rekruttering med videreføring inn i 2019, som vil resultere i økt kapasitet. Dette gjelder blant annet styrking av ressurser innen utdanningsledelse, pedagogisk utvikling, kvalitetsutvikling, internasjonalisering og forskningsadministrasjon.

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. En høyere grad av fullfinansiering av studieplasser vil redusere den økonomiske belastningen mastegradsprogrammene representerer, og som en følge av konkurransesituasjonen, gir begrensede muligheter til finansiering gjennom studieavgifter.

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 eksternt finansiert 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 kommunehelsetjenesten spesielt. Denne satsingen forventes imidlertid ikke å få noen signifikant økonomisk effekt før i neste planperiode etter 2020.

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 eksternt finansiering, men registrerer at oppnåelse av målsettingen innen utløpet av planperioden 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 arbeider systematisk med kvalitetsutvikling med basis i kvalitetssystemet. Kvalitetssystemet skal understøtte en kvalitetskultur som kjennetegnes av stadig forbedring, erfaringsdeling og spredning av god praksis. Det er budsjettmessig allokert midler til rollen kvalitetsrådgiver med det daglige driftsansvaret for kvalitetssystemet, samt å være en rådgiver og pådriver for kvalitetsarbeidet ved LDH. 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 er i 2018 styrket på bruk av moderne pedagogiske metoder og digitale verktøy i undervisningen for å underbygge studentaktiv og studentsentrisk læring. Et viktig bidrag i den forbindelse er etableringen og gjennomføringen av studieprogrammet pedagogisk basiskompetanse.

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 praksisdelen av studieprogrammene. Kontinuerlig evaluering av praksisstudier er ett av tiltakene, et annet er LDHs studieprogram i klinisk veiledning for praksisveiledere til studenter 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.

LDH er i tilfredsstillende vekst med hensyn til forskningsproduksjonen. Imidlertid er hovedsakelig egenfinansiering av forskning en begrensende faktor for å øke LDHs forskningsaktivitet og attraktivitet i fagmiljøet. Det allokeres derfor budsjettmidler til økt satsing på å nå opp i konkurransen om eksterne forskningsmidler. Internasjonalisering på alle plan intensiveres for å kunne ha det internasjonale nivået som målestokk for kvalitet både i utdanning og forskning. I 2018 er det tilført ressurser til dette området både faglig og administrativt.

Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling

LDH satser bevisst på utdanning og utvikling av kandidater med høy grad av relevans for helsetjenesten. LDH er historisk tuftet på pionérånd som vi mener å kunne overføre til kandidatene som blir uteksaminert til helsetjenesten. Kandidatene skal kjennetegnes ved vesentlig bidrag til verdiskapingen gjennom en aktiv holdning til utvikling av helsetjenesten. LDH har et tett samarbeid med helsetjenesten for å sikre relevans og kunne innrette utdanningen i tråd med helsetjenestens fremtidige utvikling. Ett av virkemidlene er en relativt høy andel av kombinerte stillinger, både med tett samarbeid mellom arbeidsgiver fra helsetjenesten og LDH, og ansatte i delte stillinger uten direkte samspill mellom arbeidsgivere.

LDH har siden 2013 satset på utdanning av kandidater gjennom masterstudiet i avansert klinisk sykepleie, som skal kunne bekle roller både i spesialist- og kommunehelsetjenesten hvor de utøver en reell innflytelse på utviklingen av helsetjenesten i årene fremover. Denne satsingen er nå ytterligere forsterket gjennom masterstudiet i avansert klinisk nyfødtsykepleie, akkreditert i 2018 med oppstart januar 2019. Satsingen på masterstudier er budsjettmessig krevende på grunn av manglende basisfinansiering for disse tilbudene.

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 støtter en forsøksordning med kjønnspoeng for opptak til sykepleie og har sammen med Universitetet i Agder fått mulighet til å tildele 2 tilleggspoeng for underrepresentert kjønn ved opptak til bachelor i sykepleie. Ved opptaket i 2018 var andelen menn 15 % mot 10 % i 2017. 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 2018 startet arbeidet med å utvikle etter- og videreutdanningstilbudet (EVU) til også å omfatte et tilbud basert på ekstern finansiering. Satsingen er i tråd med *Langtidsplan for forskning og*

høyere utdanning 2019-2028 hvor det blant annet legges vekt på livslang læring og kompetansereformen «Lære hele livet». Spesielt innen kommunehelsetjenesten erfarer LDH at det er et stort behov for fleksible tilbud. Her har LDH med en god digital plattform og kompetanse et egnet utgangspunkt for å bygge ut et tilbud til denne delen av helsetjenesten.

LDH har i 2018 hatt en god utvikling av kandidattallene for samtlige studieprogram.

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. LDH søker kontinuerlig å effektivisere utdannings-, forsknings- og støtteprosesser. Effektivisering krever imidlertid omstillingsaktiviteter med tidlig innsats som belaster budsjettet, for senere å kunne høste gevinster. Innføring av HR-system er et eksempel på et slikt tiltak LDH søker å oppnå mer effektive HR-prosesser kombinert med en rekruttering og utvikling av kompetanse, som understøtter realisering av gjeldende strategi. Digitaliseringsstrategien som LDH har implementert siden 2012, har vært en viktig faktor i effektiviseringen og har krevd budsjettmidler til IKT-kostnader og opplæring. Siden 2013 har effektiviteten målt ved studiepoeng per faglig ansatt økt jevnt fra 630 til 783 i 2018.

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 ca 6 millioner kroner 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 subsidiert husleie er synliggjort.

1.4. Kort omtale av vesentlige forhold som har hatt betydning for oppnådde resultater

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. Erfaringen så langt er at «Si ifra!» benyttes både av studenter og ansatte, noe som gir verdifull informasjon om forbedringsområder.

LDH arbeider kontinuerlig med å utvikle et godt arbeidsmiljø. Det gjennomføres en omfattende arbeidsmiljøundersøkelse hvert annet år, den siste våren 2017 og ny gjennomføres våren 2019. 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 hadde i 2018 15,7 studenter per faglige årsverk⁹ mot 15,6 i 2017.

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. Sentralt i dette arbeidet er også LDHs egen studentvelferdsordning LOS.

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, ferdighetstrening og i praksisstudier, har vært viktig. Kompetansebygging for lærere har pågått kontinuerlig siden omleggingen til ny digital plattform startet i 2012.

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. 2019 er 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 har basert på strategisk plan 2018-2020, behandlet plan for felles innsatsområder 2019 som definerer de viktigste prioriteringene for 2019. Planen har samme inndeling som strategisk plan: kunnskap, kompetanse, løsninger og gjennomføringsevne.

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

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 for å øke studiekvalitet og ressurseffektivitet gjennom simulering/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 ¹⁰ /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	

¹⁰ Opptak til deltidsløp tilrettelagt i samarbeid med Akuttklinikken ved OUS

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 prosjektet¹¹
- 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

1.7. Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet

Likestilling

Av høgskolens 90 årsverk innehas 83 % av kvinner. Det er en målsetting å øke andel mannlige ansatte hvilket har gitt resultater med en økning fra 8 % i 2015 til 17 % i 2018. 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 87 %. Andelen kvinner i førstestillinger er 86 %.

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

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.

¹¹ Bachelorutdanningen ved Lovisenberg diakonale høgskole – Innføring av Teknologiforståelse og Terminologi i Sykepleie (BLITTS)

Tilgjengelighet

LDH har inngått IA-avtale for perioden 2014-2018 hvor overordnet mål er: *å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.*

Delmål 2 omhandler personer med nedsatt funksjonsevne og har følgende målformuleringer:

- Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, for å hindre frafall fra arbeidslivet
- Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære 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 2018 vært en hendelse hvor rutiner i beredskapsplanen har vært iverksatt og viste seg egnet for å håndtere hendelsen.

Beredskapsøvelse var planlagt gjennomført i 2018, men måtte utsettes til primo 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 2018 ble det arrangert en mer omfattende øvelse med røyklegging utført av brannvesenet med uttrykning av brannbiler. Øvelsen avdekket konkrete forbedringsområder. Det gjennomføres brannopplæring annet hvert år av alle ansatte med instruktør fra Brann- og redningsetaten i Oslo.

LDH har ikke gjennomført noen eksplisitt ROS-analyse for institusjonen som helhet i 2018 utover den overordnede risikovurderingen som er gjort i kapittel 5.3. Styret vil påse at dette blir gjennomført i 2019 og behandlet av styret.

Oslo, 05.03.2019



Vidar Haukeland



Karen Kaasa



Gunnar Næsheim



Anders Skogstad



For Ingjerd Schou
Vara: Bente Skulstad



Marianne T. Solberg



For Vibeke Bull Sellevold
Vara: Marte Neverdal



For Thomas Bratsberg
Vara: KRISTINE HOLM
KJÆRNES



Unn Marit Forrestad

2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

2.1. Virksomhetens organiseringsform og samfunnsoppdrag

Lovisenberg diakonale høgskole 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. Studietilbudet omfatter et heltidsstudium i bachelor i sykepleie, et masterstudium i avansert klinisk sykepleie med spesialisering i allmennsykepleie og intensivsykepleie, et masterstudium i avansert klinisk nyfødtsykepleie, videreutdanninger i operasjonssykepleie, palliativ omsorg og sykepleie til syke gamle mennesker, samt etterutdanninger. Masterstudiet i avansert klinisk nyfødtsykepleie ble akkreditert av NOKUT i 2018 og startet opp januar 2019.

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. 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.

LDHs forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) skal være av høy kvalitet og i tråd med høyskolens profil. Satsingsområder er prosjekter i samarbeid med praksisfeltet og vitenskapelig kunnskapsutvikling. Hovedområdene omfatter pasientnær klinisk forskning, helsetjenesteforskning og pedagogisk forskning.

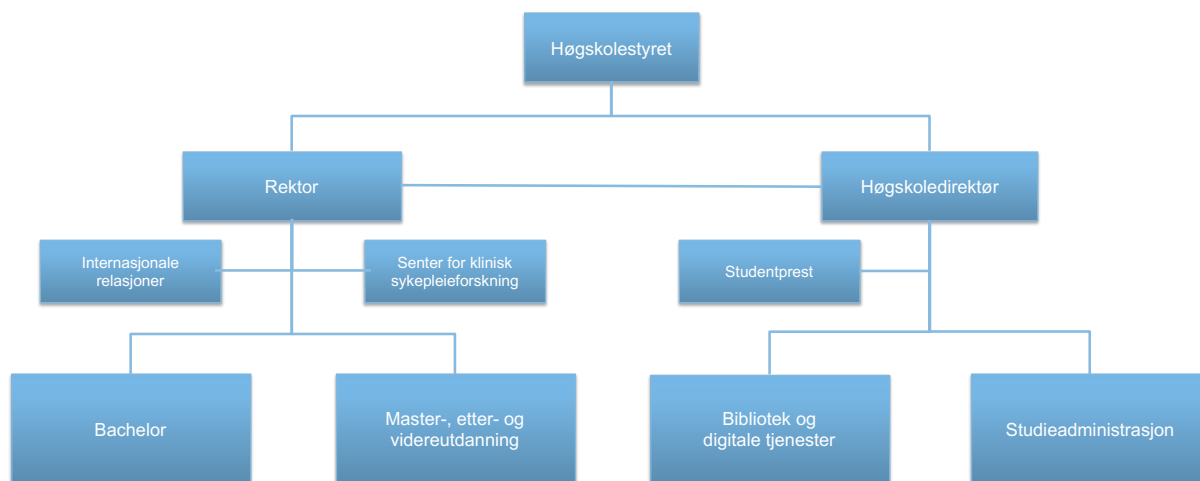
LDH er opptatt av å skape et godt læringsmiljø og sosialt miljø for våre studenter. Høyskolen holder til i flotte omgivelser på Lovisenbergområdet sentralt i Oslo med gode kommunikasjonsmuligheter i alle retninger. Lovisenbergområdet er for et «helse-Norge i miniatyr» å regne med blant annet sykehjem, sykehus og institusjon innenfor psykisk helse. Lovisenbergområdet er i kontinuerlig utvikling og det er konkrete planer om etablering av flere nye helsetjeneste-virksomheter. 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 blant annet er studentaktive og underbygger studentsentrisk læring. Et viktig virkemiddel er å utvikle anvendelsen av digitale tjenester. LDH driver egen studentvelferdsordning (LOS) med boligtilbud på Lovisenbergområdet (128 boenheter), kantine, helsetjenester, veiledningstjeneste, barnehage, treningstilbud og helserefusjon.

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

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. Høgskolen er organisert i en relativt flat struktur med korte beslutningsveier som det fremgår av organisasjonskartet under.

Studieavdelingene bachelor og master-, etter- og videreutdanning vil i 2019 styrkes ledelsesmessig med et nytt nivå med to nye studieledere i hver avdeling. Internasjonale relasjoner er i 2018 ressursmessig styrket både faglig og administrativt. Senter for klinisk sykepleieforskning ledes av LDHs forskningsleder. 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 planer om å etablere en enhet under bibliotek og digitale tjenester til støtte for 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 styrkes i 2019 med en ny stilling som kvalitetsrådgiver i stab til høgskoledirektør.



Figur 2

2.3. Utvalgte hovedtall

Hovedtallene i tabellen under er hentet fra DBH med oppdaterte tall for 2018. For øvrig statistikk henvises til DBH.

Antall registrerte studenter - totalt	970
Antall registrerte studenter - bachelor i sykepleie	705
Antall registrerte studenter - masterutdanninger	145
Antall registrerte studenter - videreutdanninger	120
Antall ansatte	113
Antall årsverk	90
Omsetning 2018 (MNOK)	113
Statstilskudd 2018 (MNOK)	96
Egenkapitalandel (%)	34

3. Årets aktiviteter og resultater

Lovisenberg diakonale høgskole representerer den *spesialiserte profesjonshøgskolen* med et særpreg som praksisnær og diakonal utdanningsinstitusjon. Driftsåret 2018 er det første 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. I jubileumsåret 2018 har LDH feiret 150 år som utdanningsinstitusjon og som initiativtaker til utviklingen av den moderne sykepleie i Norge. Dette er mer varig markert gjennom åpningen av et nytt museum ved Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg.



Parallelt med feiringen av halvannet århundre som utdanningsinstitusjon er blikket rettet mot institusjonens oppdrag og posisjon i dagens utdanningssektor:

- Virksomheten startet med å introdusere kunnskapsbasert praksis – dette er kjernevirksomhet også i 2018
- LDH retter et verdibevisst blikk på helsetjenesten og oppmerksomhet på marginaliserte og/eller sårbare målgrupper – i jubileumsåret er det nordiske kurset «Hjemløs i storbyen» lansert, og masterstudiet i avansert klinisk nyfødtsykepleie er akkreditert
- Det fagdidaktiske utviklingsarbeidet er konkretisert gjennom et nytt emne i pedagogisk basiskompetanse ved LDH, som mobiliserer til og bredder ut nyere pedagogiske metoder og tenkning

Hovedtrender ved LDH i 2018 omfatter

- Personalpolitisk og kompetansemessig har LDH håndtert en overgang fra mange undervisnings- og forskningsansatte i høy alder til en mer aldersbalansert personalgruppe. Dette skjer samtidig som antall ansatte i kombinasjonsstillinger er økt til et nivå tilpasset LDHs virksomhet og størrelse.
- Studietilbud og kandidattall vokser der LDH har ambisjoner om å være i front. Akkreditering av nytt masterstudium i avansert klinisk nyfødtsykepleie er et eksempel på nivåheving og kapasitetsøkning innen et felt hvor LDH inntar en lederrolle i norsk og nordisk sammenheng. Uteksaminering av 200 nye sykepleiere fra bachelorprogrammets 200 studieplasser er et eksempel på økende kandidattall med høy inntakskvalitet og redusert frafall ved en foretrukket utdanning i regionen.

- Med intern reorganisering er LDH trimmet for å ivareta en voksende mengde ansatte, og et fokus på livslang læring gjennom en ny enhet for etter- og videreutdanning. Denne enheten vil dra nytte av høyskolens erfaringer med pedagogisk utviklingsarbeid og økt utnytting av digitale tjenester i studietilbudene.

LDH fyller en plass i mangfoldet i utdanningssektorens endrede landskap og demonstrerer høy kvalitet i utdanningsvirksomheten. Gjennom samspill med helsetjenestene, systematisk arbeid for utdanningskvalitet, og styrking av det vitenskapelige fagmiljøet viser LDH seg å være et attraktivt valg for studiesøkende og for ansatte som identifiserer seg med et tydelig fokus på sykepleiefaget.

Det *diakonale perspektivet* kommer fram i LDHs kandidatprofil med kvalifisering til kunnskapsbasert praksis med et særlig blikk for marginaliserte, sårbare grupper. I 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.

Å være *praksisnær* har betydning for læringsprosess og resultater ved LDH. Studentenes læringsprosess skal foregå på arenaer av samspill mellom LDH og helsetjenestene. Derfor er virkemidler som kombinasjonsstillinger, korte kommunikasjonskanaler og samarbeidsprosjekter viktige. Derfor er studentenes erfaringer med praksisstudier sentrale prosessmål. Våre kandidaters læringsutbytte er et resultat som skal være relevant for både dagens og morgendagens helsetjeneste. Kandidatene skal være attraktive på arbeidsmarkedet; ikke som følge av sykepleiermangel, men 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. Dette er en institusjonell profil som LDH viderefører i forvisning om at arbeidet svarer på regjeringens nye langtidsplan for forskning og høyere utdanning med behovet for fornyelse i offentlig sektor og forbedring av tjenestene. Det er behov for å ta i bruk kanaler for dialog der også privat, ideell sektor kan ta del i regjeringens varslede opptrapping av «bevilgningene til forskning og høyere utdanning som fornyer, forbedrer og effektiviserer offentlig sektor, og som kan bidra til bedre og mer effektive tjenester og tiltak for befolkningen».

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. Etter en omlegging i 2017 til organisering av den institusjonelle forskningsaktiviteten i forskningsgrupper, ble fire forskningsgrupper dannet og en femte gruppe kom til i 2018:

- Pasienterfaringer, brukermedvirkning, pleie og behandling
- Kvalitet og pasientsikkerhet i helsetjenesten
- Pedagogisk forskning med fokus på kompetanseutvikling og kvalitet i sykepleierutdanningen
- Pedagogisk forskning med fokus på kompetanseutvikling gjennom ferdighetslæring og simulering
- Diakonale verdier og åndelig og eksistensiell omsorg til sårbare og utsatte pasientgrupper i norsk helsetjeneste (fra 2018)

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. I 2018 ble de første studentene fra 2015-kullet uteksaminert, og det er gledelig å registrere at høyskolen har kvalifisert 200 nye sykepleiere i jubileumsåret. 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

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 - 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

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 høgskole i 2011:

Kandidater fra masterstudier	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Master i avansert klinisk sykepleie: intensiv- eller allmennsykepleie (Hel- og deltid: 120 stp)	Første opptak	2	14	15	16	25
Master i Helsetjenester til eldre * (Fellesmaster, deltid: 120 stp)	1	*8	*7	*13	-	-

* 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 høye ambisjon er å skåre $\geq 4,4$ i studentenes helhetsvurdering av studieprogrammene. Årets resultater er meget positive selv om skåren ikke innfrir målet. På bachelornivå er helhetsskåren 4,3 hvilket er 0,3 over landssnittet for fag og nivå, og opp 0,1 fra LDHs skår i 2017. Masterstudentene skårer i 2018 4,3 (heltid) og 4,0 (deltid) sammenliknet med 4,0 på landsbasis.

I 2018 har LDH arbeidet med noen områder der Studiebarometeret (SB) 2017 indikerte et forbedringspotensial og der fagmiljøet sluttet seg til vurderingen. Endringer ved SB 2018 framkommer nedenfor på områdene *vurdering og medvirkning*.

Innen området *vurderingsformer* finnes både historiske data og sammenlikning mot landssnittet:

- Bachelorstudentene skårer 4,0 (LDH) versus 3,9 (landssnitt) på indeksverdien, og har økt skåren på tre av fem spørsmål innen indeks, mens landssnittet på delspørsmål er uendret siden SB 2017.
- Masterstudentene skårer 3,8 (LDH heltid, ned 0,3 fra 2017) og 4,3 (LDH deltid, opp 0,2 fra 2017) versus 4,1 (landssnitt av alle sykepleiefag, opp 0,1 fra 2017). Det er bedring på delspørsmålet om vurderingskriteriene er tydelige både for hel- og deltidsstudenter ved LDH.

Resultater på området studentmedvirkning kan indikere at det pågår gode prosesser, spesielt innen tilrettelegging for medvirkning gjennom råds- og utvalgsarbeidet og studentparlament. Det er også arenaer for faglig medvirkning med semestervise etikkseminarer som en fellesarena for hele høyskolen og Lovisenbergområdet. SB 2018 stilte nye spørsmål i 2018 innen området *medvirkning* og sammenlikning mot landssnittet erstatter historiske sammenlikninger:

- Bachelorstudentene skårer 3,8 (LDH) versus 3,2 (landssnitt) på indeksverdier, og 0,5-0,6 over landssnittet på de tre spørsmålene innenfor indeks
- Masterstudentene skårer 3,4 (LDH heltid) og 3,0 (LDH deltid) versus 3,2 (landssnitt av alle sykepleiefag)

Studentenes erfaringer med praksisstudier evalueres både internt etter en evalueringskalender, og eksternt gjennom Studiebarometeret (SB). Arbeidet med rammebetingelse er omtalt under sektormål 2. Studentenes tilbakemelding ved LDH blir (dersom flere enn 5 respondenter) tilbakeført til praksisenhet og institusjon for felles vurdering av resultat. I 2018 er for eksempel praksisforberedende informasjon til sykehjemssektoren blitt styrket. På indeks for praksisstudier viser SB 2018 at

- Bachelorstudentene skårer 3,7 (LDH, uendret fra 2017) versus 3,6 (landssnitt, uendret fra 2017) på indeksverdier, og 0-0,3 over landssnittet på de syv spørsmålene innenfor indeks
- Masterstudentene skårer 3,6 (LDH heltid, ned 0,4 fra 2017) og 4,0 (LDH deltid, opp 0,2 fra 2017) versus 3,7 (landssnitt av alle sykepleiefag, likt med 2017)

LDH følger opp spredningen i masterstudentenes skårer på spesialitets- og emnenivå, og er tilfreds med utviklingen i skårer fra bachelorstudentene.

LDHs resultater i 2018 med 2017-resultater i parentes er vist i tabellen under målt mot landssnittet for tilsvarende sykepleierutdanninger.

Indeks	Bachelor i sykepleie	Bachelor i sykepleie - landssnitt	Master i avansert klinisk sykepleie – heltid	Master i avansert klinisk sykepleie – deltid	Master i sykepleie - landssnitt
Læringsmiljø	4,0 (4,0)	3,6 (3,7)	3,8 (4,1)	4,0 (3,9)	3,8 (3,9)
Medvirkning ¹²	3,8 (3,3)	3,2 (3,0)	3,4 (2,9)	3,0 (2,7)	3,2 (3,0)
Inspirasjon	4,1 (4,0)	3,8 (3,8)	3,9 (4,2)	4,1 (3,9)	4,1 (4,1)
Tilknytning til yrket ¹³	3,9 (4,7)	3,8 (4,6)	4,1 (4,7)	4,1 (4,6)	3,9 (4,4)
Undervisning ¹⁴	3,8 (3,4)	3,5 (3,3)	3,6 (3,9)	3,9 (3,4)	3,8 (3,5)
Forventninger	4,0 (3,9)	3,8 (3,8)	3,6 (4,3)	3,9 (3,8)	4,0 (4,0)
Organisering	3,9 (3,7)	3,4 (3,4)	3,5 (3,4)	3,5 (3,5)	3,4 (3,4)
Helhetsvurdering	4,3 (4,2)	4,0 (4,0)	4,3 (4,5)	4,0 (3,8)	4,0 (3,9)
Antall respondenter 2018	155 (66 %)	(48 %)	10 (71 %)	14 (64 %)	(48 %)
Antall respondenter 2017	175 (81 %)	(48 %)	14 (70 %)	29 (88 %)	(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 (Studiebarometeret)

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

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 læringsutbytte, 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.

¹² Spørsmålene er nye i 2018 og kan derfor ikke sammenlignes med 2017 direkte

¹³ Spørsmålene er nye i 2018 og kan derfor ikke sammenlignes med 2017 direkte, var tidligere benevnt Yrkesrelevans

¹⁴ Spørsmålene er nye i 2018 og kan derfor ikke sammenlignes med 2017 direkte

Våre interne analyser differensierer på bachelor- og masternivået:

Uketimer studieinnsats, heltids-studenter (kilde: Studiebarometeret)

Bachelor i sykepleie	2016	2017	2018	2018 Nasjonalt, sykepleie
Læringsaktiviteter organisert av LDH	28,1	26,9	26,7	23,4
Ikke-organisert studieinnsats	13,2	13,7	12,4	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 påvente av ny nasjonal programplan for sykepleie (RETHOS-1) foregår en justering av metodebruken ved LDH i retning av mer studentaktive læringsformer, i balanse med 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	2018 Nasjonalt, sykepleie
Læringsaktiviteter organisert av LDH	29,6	33,3	30,0	28,3
Ikke-organisert studieinnsats	10,0	14,1	9,3	14,3

LDH har fra 2015 arbeidet for en forventningsstyring til masterstudier med 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. I 2016-2017 synes innsatsen å sammenfalle med resultat i form av økende egenrapportert studieinnsats, mens 2018-tallene avviker fra institusjonell trend og er parallell til en mindre nedgang i tidsbruk innen fagkrets og nivå nasjonalt (-0,3 timer).

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	Trend 2017-2018
Læringsaktiviteter organisert av LDH	19,5	18,6	-0,9
Ikke-organisert studieinnsats	12,9	15,1	+2,2
Betalt arbeid	21,3	20,1	-1,2

Tabellen bekrefter en ønsket trend i retning av mer ikke-organisert studieinnsats uten økning i uketimer betalt arbeid, som allerede er >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 i andel stryk. Fra 2015 er strykprosenten lavere enn gjennomsnittet for statlige så vel som private høyskoler.

Resultater til eksamener ved LDH, alle eksamener (DBH)

Indikator	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beståtte 60-studiepoengsenheter	610	631	643	756	782	807
Prosent med karakterene A og B	35,3	36,4	32,9	44,8	45,5	47,6
Prosent stryk	8,9	8,3	4,6	4,3	5,0	4,8

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

Eksamen / karakter, prosentandel	A	B	C	D	E	F / stryk
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
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 og fysiologi, 2017-2018

Karakter, LDH prosentandel	A	B	C	D	E	F / stryk	Landssnitt: % A	Landssnitt: stryk
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-resultatene¹⁵ 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 aktiv og kritisk kandidatprofil på alle nivå. I resultatbildet fra NOKUTs 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:

¹⁵ Pedersen, Skeidsvoll, Tokstad. Nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi i sykepleierutdanningen – høsten 2017. NOKUT, mars 2018.

«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. Dette framgår av LDHs kvalitetsrapport for studieåret 2017-2018.

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

Årets tall viser at tre av 32 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. I 2018 var 12 studenter på post bachelorprogrammene på mobilitetsopphold. Ansattutveksling kommer i tillegg til studenttallene. Når det gjelder andel utreisende studenter av uteksaminerte ved LDH viste en rapport fra DIKU for 2017 at høyskolen lå blant de 7 institusjonene med en mobilitetsforekomst blant nye kandidater $\geq 20\%$. Nedenfor følger tall for ut-/innveksling i 2013-2018:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Innreisende utvekslingsstudenter	4	7	2	3	5	3*
Utreisende utvekslingsstudenter	24	35	25	34	33	32
Herav:						
Nordplus	4	9	2		1	0
Utreisende på Erasmus / Erasmus+	3	4	4	5	4	3
Totalt antall reg. studenter	728	786	897	920	950	968
Andel utreisende på Erasmus+ av totalt antall reg. Studenter (DBH-tall)				0,22	0,42	0,31
Andel utreisende studenter av totalt antall reg. studenter	3,3	4,5	2,8	3,7	3,5	3,0

* 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 2018 inngår

- Oppfølging av samarbeidsavtale mellom LDH og The Ohio State University (OSU), signert høsten 2017, med to institusjonsbesøk ved LDH som forbereder til innveksling av 10-20 bachelorstudenter sommeren 2019, ledsaget av to UF-ansatte fra OSU
- Gjennomføring av et nordisk ukeskurs/tilvalgsemne høsten 2018: «Hjemløs i storbyen» med tema hjemløshet og utenforskap, planlagt ved LDH og annonsert gjennom nettverket Nordiakoni for en nordisk målgruppe av studenter og UF-ansatte
- Deltakelse ved 10 års jubileumskonferanse ved kompetansesenteret TICC i Tanga/Tanzania, der en rekke norske UH-institusjoner sender studenter på mobilitetsopphold

- Reforhandlet institusjonsavtale i Sør-Afrika
- Deltakelse på student- og lærerside ved EANS europeisk faglig nettverk og forskerkurs/sommerskole

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. LDH er i en omstillingsfase i 2019 etter naturlig avgang og endret bemanning av internasjonale relasjoner, og vil nå vurdere en flerårig plan for å lykkes med omstillingen.

Styringsparameter: Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk

LDH viderefører tiltak for å øke virksomheten innen forskning og formidling. Volumet av publisering er fortsatt beskjedent. Publiseringsvolumet gjenspeiler profilen som en spesialisert høyskole for en ung vitenskap. Dette skal ikke være en statisk tilstand. Det registreres en positiv trend i publiseringraten. Et indirekte mål på kostnadsreduksjon per publiseringspoeng er endringen i publiseringspoeng per faglig årsverk fra indeksår 2017. Med egne tall er forbedringen i 2018 på 14,0 % og et ønsket nivå med hensyn til planperiodens resultatmål, 15 % kostnadsreduksjon.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Publiseringspoeng	24,9	18,3	12,5	27,6	26,2	31,6*
Publiseringspoeng per faglig årsverk inkl. stipendiater	0,43	0,33	0,24	0,46	0,43	0,49*
Antall vitenskapelige publikasjoner	31	25	17	30	27	36*
Andel forfatterandeler på Nivå 2	19,2	26,5	13,3	27,9	38,5	

* innrapportert per 21.02.2019. Nevner i brøk publiseringspoeng per faglig årsverk er 65

Med opprettelsen av masterprogrammet fra 2013 er det grunn til å vente at utdanningsbasert forskning vil forsterke den positive trenden. 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. Veiledning og stimulering av forskningsgrupper, samt mentorarbeid for mindre erfarne forskere, er tiltak som videreføres over lengre tid. 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, iverksatt fra 2013, med uttelling for fagfellevurderte tekster i tellende kanaler
- Publiseringfond for Open Access: økonomisk støtte til publiseringsavgift i kvalitetssikrede tidsskrift etter en fordelingsnøkkel

Nettverksbygging fortsetter innen LDH og i inter-institusjonell/internasjonalt sammenheng. Stipendiater knyttes opp mot internasjonale samarbeidspartnere. LDHs forskningsleder var i permisjon i USA med Fulbright scholarship høsten 2018, og realiserte målet om å etablere en internasjonal prosjektgruppe.

Blant øvrige og relevante forskningsresultater i 2018 er ny førstekompetanse ved LDH:

- Tre av høyskolens ansatte disputerte i 2018. Av disse tre var én fullfinansiert fra LDH, med tematikk innen psykisk helsearbeid (*Toftshagen: Recovery from self-harm. A qualitative study*). For første gang og i jubileumsåret ble disputas avholdt på LDH, i samarbeid med UiT som gradstildelende institusjon.
- Det er for tiden 7 stipendiater ved LDH. Dette utgjør 4,5 årsverk, eller en andel på 6,9 % av undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger. LDH fikk i 2015 sin eneste rekrutteringsstilling over statsbudsjettet, og det er i 2018 ekstern finansiering for 0,5 årsverk.

I planer for 2018 inngikk å rekruttere og tilsette i en forskningsadministrativ funksjon for å støtte forskningsmiljøene i søknadsarbeid, budsjettering og prosjektstyring. Planen er endret ut fra en vurdering av kompetansesammensetningen i studieadministrativ avdeling, og det er det besluttet å kombinere tjenesten med andre funksjoner.

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)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Studenter, bachelor	568	590	609	667	706	705
Studenter, videreutdanning	63	92	123	139	130	120
Studenter, høyere nivå	88	73	83	110	114	145
Nettstudier, lavere nivå	9	31	82	4	-	-
Faglige årsverk	57,8	55,0	52,2	60,7	60,9	61,9
Studenter per faglige årsverk *	12,6	14,3	17,2	15,2	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 oppfattes å være utsatt i fusjonsdynamikken ved andre institusjoner, men lever i en mer stabil kontekst ved LDH. Sammen med høy inntakskvalitet i studentmassen, god resultatkvalitet og høy legitimitet i helsetjenestene gir dette et særpreget faglig potensial. En stor andel praksisstudier i LDHs utdanningsprogram bidrar til totaliteten av tverrprofesjonell eksponering.
- Korte beslutningsprosesser og informasjonskanaler styrker LDH som en attraktiv arena for å bidra til innovasjon i offentlig sektor innen utdanningsvirksomhet og systemutvikling.

Fra 2018 er revidert strategisk plan 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 stimuleringstiltak for forskningsgruppene og administrativ forskningsstøtte.

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

LDHs kandidatprofil og kunnskapsutvikling bygger på høgskolens fortolkning av samfunnsoppdraget: verdibevisst utdanning og kunnskapsutvikling for tjenesteyting og kvalitetsforbedring av helsetjenester innen en offentlig finansiert og styrt helsetjeneste. Høgskolen 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.

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 eksempel er pionérarbeidet utført fra 2013 ved å utdanne kandidater fra masterstudiet i avansert klinisk sykepleie med spesialisering i allmennsykepleie. I 2018 er lignende generalistkompetanse videreført i en nasjonal satsning på allmennsykepleie på masternivå.

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.

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. Det er å vente at interregionalt planarbeid bør iverksettes, dels for å utnytte nasjonal kapasitet, dra nytte av interregional utveksling som supplement til internasjonalisering, og for å ha en parallell i helsetjenesten til utdanningsinstitusjoner med

flerregional campusaktivitet. LDH imøteser og vil delta i den utdannings- og helsepolitiske debatten som vil følge en kommende stortingsmelding om praksisstudier, og den kommende Nasjonal helse- og sykehusplan.

Fra 2016 har fordelingen av for få praksisplasser mellom høyskoler i Oslo-området resultert i at LDH dekker reise- og losjikostnader for kvalitativt gode praksisplasser utenfor Oslo/Akershus. Dette er kostnadsdrivende, men også vurdert vellykket av studenter og ansatte med tanke på studiekvalitet så lenge langreiste praksisplasser er godt planlagt og forutsigbart.

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.

Etter at forekomsten av mobbing og trakassering i utdanningssektoren ble dokumentert og tematisert i 2017 har LDH fulgt opp saken gjennom Oslo universitetssykehus' utdanningsutvalg. Flere samarbeidspartnere har gjennomgått normdanning og varslingsmekanismer der praksisstudier foregår for å forebygge et fenomen der mørketallene antas å være betydelige.

Utviklingsarbeid i 2018

Organisasjonsutvikling

Begrunnet i vekst og framtidsplaner har LDH gjennomført en utviklingsprosess der det er opprettet et nytt ledernivå, og hvor det legges et lederansvar til en enhet for utvikling av etter- og videreutdanning ut over akkrediterte og gradsgivende studieprogram.

Teknologiforståelse og utnytting av digitale tjenester

Det er iverksatt et prosjekt («BLITTS») 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 nyfødtsykepleie

Behovet for kompetanse er nylig beskrevet i Helsedirektoratets retningslinje for behandlingsnivåer og kompetanse i nyfødttbehandling. Fra 2005 har LDH hatt en de facto nasjonal oppgave i å utdanne nyfødtsykepleiere. Søknad om akkreditering av masterstudiet i avansert klinisk nyfødtsykepleie ble sendt NOKUT høsten 2017 og vedtak om akkreditering kom i 2018. Opptak av et første kull på 27 til studiestart i januar 2019 er gjennomført. 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.

Nye løsninger for mangelen på intensivsykepleiere

Endring av studieløpenes organisering er et virkemiddel som øker tjenestenes kapasitet for utdanning samtidig med bibehold av kapasitet til å levere helsetjenester. I 2018 har LDH, i samarbeid med landets største intensivavdeling ved Oslo universitetssykehus, gjort formelt opptak til SISU-prosjektet (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 Studietilsynsforordningen. 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 fra partene og er presentert i ulike nasjonale fora.

Etterutdanningstilbud

Samarbeidsavtaler med praksisstedene omfatter etterutdanningstilbud fra høyskolen til ansatte i praksisfeltet. Dette skjer i form av temadager eller gjennom akkrediterte studietilbud. Et aktuelt eksempel på samarbeid er LDHs tilbud om modulbasert utdanning i klinisk veiledning. Tiltaket 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.

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)
2018	47	31	17
2017	29	23	25
2016	27	14	9
2015	48	16	16

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.

Strukturell støtte for samarbeid

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 ett av LDHs virkemidler for å sikre nærhet og relevans til praksisfeltet. Kostnaden for LDH er en relativt større personaladministrativ arbeidsmengde med deltidsstillinger, noe mindre fleksibilitet i grensesnittet mellom to arbeidsgivere, og en relativt større avhengighet av fulltids fagpedagoger for å skjønne utdanningenes krav til formell kvalitet og pedagogisk utviklingsarbeid.

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 2018 ved hovedtildelingen kr 622.500 til 14 ulike samarbeidsprosjekter med helsetjenestene.

Kandidatundersøkelse

LDH gjennomførte i 2017 og i 2018 en kandidatundersøkelse blant uteksaminerte for å innhente kunnskap om overgangen til arbeidslivet etter oppnådd grad. I 2017 ble det oppnådd 74 % svar, mens 2018-undersøkelsen bare oppnådde 36 % svar. Det er sannsynlig at responsraten skyldes et

uheldig valg av juni som tidspunkt for utsending. Blant funnene var at av 67 respondenter hadde alle med unntak av én tiltrådt ansettelsesforhold fra 0-3 måneder etter endt utdanning. Det var 87 % som mente de «sannsynlig» eller «svært sannsynlig» ville tatt samme type utdanning dersom de kunne valgt om igjen. Av bachelorkandidatene ville 80 % «sannsynlig» eller «svært sannsynlig» ta ytterligere utdanning i løpet av de nærmeste fem årene. Med kandidatundersøkelsene er det som forventet at sykepleiere har gode utsikter til jobb, og at de er etterspurt på arbeidsmarkedet. De reflekterer over utdanningenes innhold og metoder, og ønsker å dele sine innsikter med LDH.

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 2018.

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

Det er ikke rapportert oppdragsinntekter ved LDH for 2018.

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 2018 er måltallene innfridd med god margin:

- 200 kandidater fra bachelorstudiet i sykepleie, 24 % over måltallet 167
- 50 intensiv- og operasjonssykepleiere, 4 % over måltallet 48

Steringsparameter: Kandidattall på helse- og lærerutdanningene

Kandidattall på helseutdanningene ved LDH, med departementets kandidatmåltall

	2014	2015	2016	2017	2018
Kandidater fra 3-årig bachelorutdanning i sykepleie	155	159	147	179	200
<i>Departementets kandidatmåltall bachelor</i>	<i>151</i>	<i>151</i>	<i>151</i>	<i>151</i>	<i>167</i>
Kandidater på 2-årig mastergrad i avansert klinisk sykepleie, spesialisering i intensiv- eller allmennsykepleie	Første opptak 2013	15	15	15	25
Studenter tatt opp til masterstudiet etter 2015, og som har avlagt 90 av 120 studiepoeng; med karakterutskrift er de kvalifisert som spesialsykepleiere iht rammeplan for videreutdanning i intensivsykepleie	-	-	1	30	30
Kandidater på videreutdanning i operasjonssykepleie, årlig opptak fra 2015	20	-	55	25	20
<i>Departementets kandidatmåltall ABIOK</i>	<i>48</i>	<i>48</i>	<i>48</i>	<i>48</i>	<i>48</i>

Merknader til tabellen:

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.

I tabellen nedenfor framkommer kandidattall fra LDHs øvrige program på post-bachelornivå:

Kandidater fra LDH (kilde: DBH)	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Videreutdanning i nyfødtsykepleie		15	20		30	20
Videreutdanning i palliativ omsorg	25	30	25	30	30	40
Videreutdanning i sykepleie til syke gamle		Nytt:	5	5	10	10
Kandidattall, videreutdanninger ekskl ABIOK	25	46	52	37	69	70

Studenttall ved non-ABIOK videreutdanninger er økt og har sammenheng med hyppigere opptak til videreutdanning i nyfødtsykepleie. Etter 2018 overtar masterstudiet i avansert klinisk nyfødtsykepleie denne målgruppen. Videreutdanning i palliativ omsorg har jevn og høy deltakelse. I 2018 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.

Masterprogrammet i avansert klinisk sykepleie har økende kandidattall, 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 vil delta som tilbyder av utdanning.

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 2018 og foran studiestart i januar 2019 for master i avansert klinisk nyfødtsykepleie er tilfredsstillende. Det nye programmet blir en hovedsatsning i 2019.

Det er usikkerheter i kapasitetsplanleggingen framover knyttet til avbrutte masterstudier etter 90 av 120 studiepoeng ved spesialisering i intensivsykepleie, med konsekvens for dimensjonering av veilederkapasitet til masteroppgaver. Gjennomstrømming til fullført mastergrad i avansert klinisk sykepleie, begrenses av spesialisthelsetjenestens etterspørsel etter intensivsykepleiere med 90 studiepoengs formelle kvalifikasjoner, og tjenestenes stipendordninger som avgrenses til 90 av 120 studiepoeng. LDH følger utviklingen innen masterprogrammene med aktive tiltak for å oppnå bærekraftig gjennomføring og balanse mellom kapasitet i fagmiljøet og kandidatvolumet. Høgskolen gjennomførte en markedsmessig vellykket tilpasning av studieprogrammet og arbeider videre med deltidskonsepter der studiemålet er fullført mastergrad.

Det er en usikkerhet framover hva gjelder tilgang på kvalitativt gode praksisplasser for kommende studenter i allmennsykepleie, og for hvilke statlige eller kommunale stimuleringsordninger som vil følge en nasjonal programplan fra 2020.

Variasjon i finansierungsordninger 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.

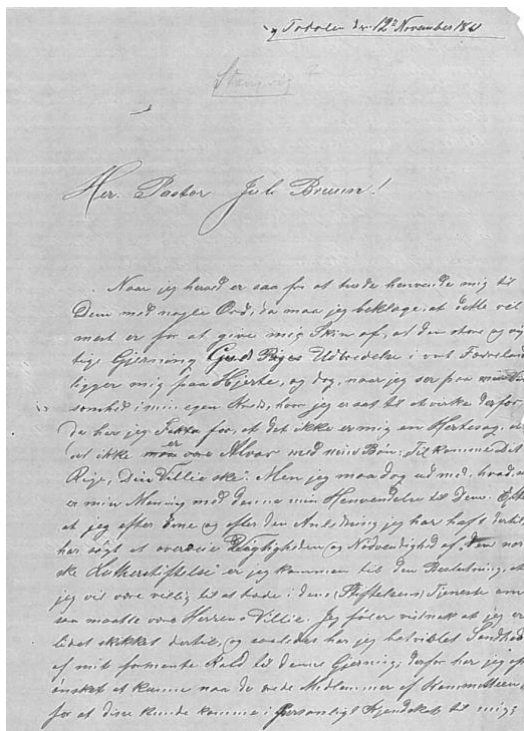
Det vurderes som en vesentlig styrke for LDH at høyskolen gjennom aktiv dialog med tjenestene om relevans, bruk av kombinasjonsstillinger, framstår med en tydelig identitet som leverandør av kvalitetssikret og framtidsrettet høyere utdanning. Denne posisjonen fremmer samspillet mellom sektorene og skaper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

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. Blant de overordnede mål og langsiktige prioriteringer i regjeringens langtidsmelding for forskning og høyere utdanning (2018) ser LDH muligheter til å møte store samfunnsutfordringer ved å bidra til fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester. 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 siste halvdel av 2018 har LDH deltatt i et konsortium med annen vertsinstusjon, med felles mål om å søke om et Senter for fremragende utdanning (SFU) ved utlysning fra nasjonal konkurransearena.

Ved årsskiftet 2018/2019 går LDH over fra søknadsbasert tildeling av FoU-tidsressurs til ansatte i førstestilling eller lektorstilling, til en ordning med tildeling etter stillingskategori og resultater. Dette skal gi mer forutsigbarhet for ansatte, redusere saksbehandling, og vil bli fulgt opp fra ledere og veiledere for å fremme gode resultater.



Internt ved LDH har man i 2018 vært inne i andre driftsår av prosjektet KILDE for å fremme digitalisering og nye læringsmetoder, både i teori- og praksisstudier. Dette er vurdert vellykket og skal i 2019 videreføres i en fast enhet ved LDH.

LDH fikk som en av to institusjoner med sykepleierutdanning, mulighet til å tildele 2 tilleggspoeng for underrepresentert kjønn ved samordna opptak til bachelor i sykepleie. Høyskolen erfarte at andelen mannlige førstevalgsøkere ved hovedopptaket var 15,1% (111 av 736), mot 11,1% året før. Av utsendte tilbud gikk 17 % til menn, og andel menn etter opptaket var 14,6 %. Fra 2013 til 2018 har det vært mellom 60 og 85 (2018) menn registrert som studenter ved bachelorprogrammet, og det utgjør en synlig gruppe i høyskolemiljøet. Det hører med til vurderingen at kjønn bare er én, men også viktig, del av mangfoldet ved LDH.

Bildet til venstre er brev fra den første mannlige søkeren til utdanning ved Diakonissehuset – i 1868. Han fikk ikke opptak.

Kvalitetskultur

LDH arbeider med *deling og deltagelse* som hovedprinsipper for å fremme en kvalitetskultur der dialoger om kvalitet er et forventet innslag i arbeidsdagen. Deling og deltagelse 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)

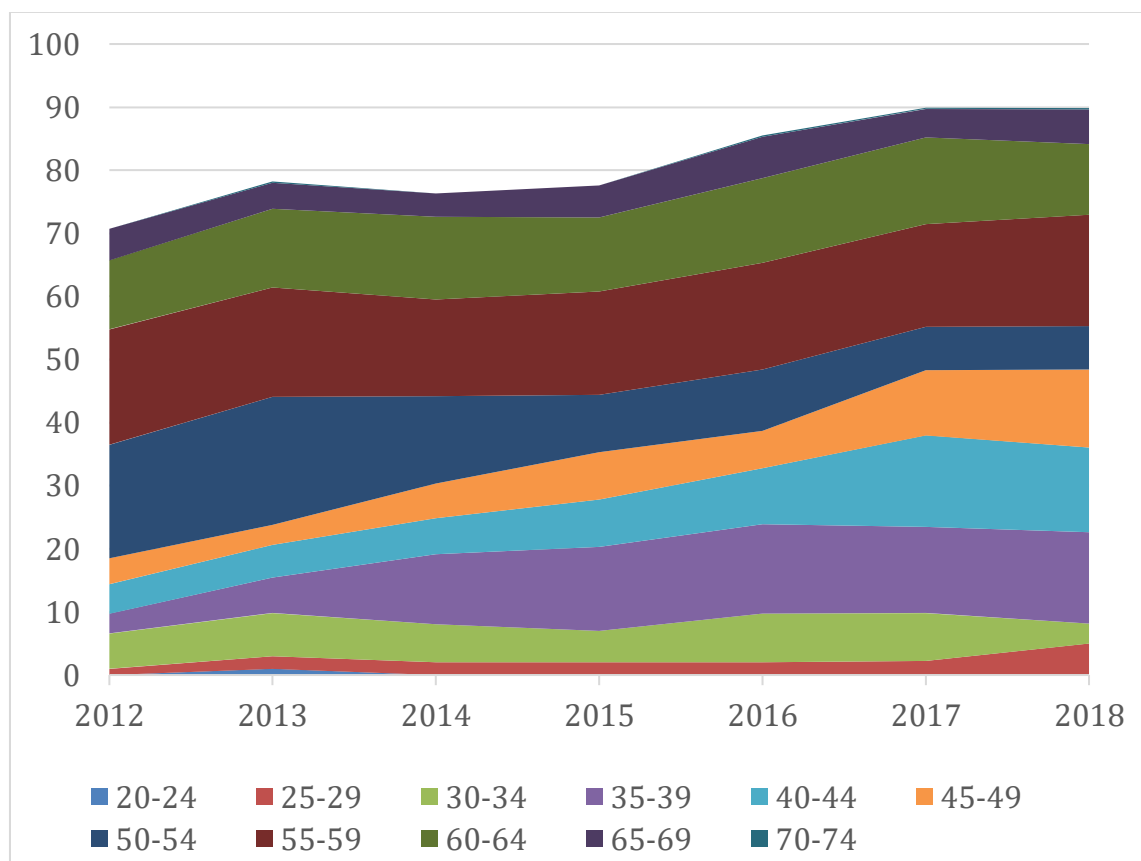
Indikator	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Årsverk totalt	78	76	78	86	90	90
Årsverk i tekniske og administrative stillinger	19	20	21	21	25	25
Årsverk i undervisnings- og forskningsstillinger	59	56	56	65	65	65
Herav andel årsverk i rekrutteringsstillinger	5,1	7,1	4,5	5,4	5,0	7,0
Andel årsverk i førstestillinger av faglige stillinger ekskl. stipendiater	31,9	34,9	37,8	35,0	30,8	36,4
Beståtte 60-studiepoengs enheter	610	631	643	756	782	807
Studiepoeng per faglig årsverk	633,1	688,7	739,5	747,4	770,2	782,8

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 2011-2018 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 høyskolens UF-ansatte (Årsrapport 2017) avdekket dreining til en større aldersmessig bredde.

Høyskolens totale aldersfordeling blant ansatte framkommer i figuren nedenfor. 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 6 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. Det pågår nå implementering av nytt HR-system, koordinert med Lovisenbergområdet for øvrig, for å digitalisere og effektivisere HR-tjenestene ytterligere.



Utviklingsområder i 2018

Organisasjonsutvikling

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

Videreføring av digitaliseringsstrategi

Enheten for digitale tjenester er organisert innen LDHs avdeling for bibliotek og digitale tjenester. Prosjekt *digital eksamen* er ferdigstilt i 2018. Alle eksamener utvikles nå digitalt med god brukeraksept og tilfredsstillende teknisk løsning. Et flerårig prosjekt, KILDE - Kompetanse på Innovative Læringsformer, digitale teknologier og E-læring, skal bidra til å systematisere utvikling av kompetanse til å implementere bruken av digital teknologi i undervisning og læring på en pedagogisk måte, og bidra til at utprøving av nye metoder og verktøy spres i organisasjonen. Et overordnet formål med utviklingsarbeidet er å oppnå større læringsutbytte med mer studentaktive metoder. Prosjektavslutning og overlevering er planlagt til første halvår 2019.

Nytt senter for simulering og ferdighetstrening

Behovet for økt kapasitet i et nybygg er dokumentert ved utredning i 2016 av behov ved eventuelle nye studieplasser ved bachelor i sykepleie, økende bruk av simulering i ferdighetstrening, og som konsekvens av økende aktivitet på masternivået ved LDH. I påvente av myndighetsgodkjenning av

byggesak og integrasjon med andre byggeplaner på Lovisenbergområdet er byggestart utsatt til 2019, og 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 i 2018 overført til ordinær drift samtidig med at stilling som kvalitetsrådgiver ble etablert. Hovedprosesser for undervisnings- og forskningsvirksomheten er tatt i bruk, infrastruktur for studentevalueringer er etablert, og komplettering av dokumentasjon av ledelsesprosesser pågår.

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. Anskaffelsesprosjekt er fullført i 2018 og innføring skjer i 2019.

Programutvikling, bachelor i sykepleie

I 2017/2018 gjennomførte LDH programevaluering av den moderniserte fagplanen av 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. Foreløpige justeringer er iverksatt fra 2018-opptaket.

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 institusjonsnivå foreligger samarbeidsavtaler av generell eller spesifikk karakter. 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

LDH gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelser med to års mellomrom og bruker bedriftshelsetjenesten som ekstern samarbeidspartner for å ivareta konfidensialitet og pålitelighet ved spørreundersøkelsen. Det skal gjøres ny spørreundersøkelse i 2019. Forrige undersøkelse i 2017 viste overordnet gode resultater og små endringer fra 2015. Imidlertid har det i andre sammenhenger vært avdekket et behov for å styrke opplevelsen av tilhørighet til et team, spesielt i en stor bacheloravdeling. Organisering rundt emnegrupper, mer kontinuitet, og tiltak for å øke ledelseskapasitet skal svare på dette behovet.

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. Høgskolens verdier forplikter. I møtet med samfunnsproblemer som mobbing og trakassering har vi et ansvar, både som utdanningsinstitusjon og arbeidsgiver, for godt forebyggende arbeid og trygg avvikshåndtering.

Lovisenberg Studentvelferd – LOS – er velferdsordningen ved LDH, etablert etter fritak 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. Helse- og

velferdsordningene er positivt evaluert av brukerne gjennom årlige spørreundersøkelser. Det er stor grad av tilfredshet blant brukerne med kantine, boligordning, helsetilbud med lege og psykolog, helserefusjon, treningstilbud og barnehage. Studentene ønsker ytterligere treningstilbud. Studentene har tilgang til psykologtjenester med lav egenandel i løpet av fem virkedager

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: «Alle har et navn og et ansikt ved LDH».

Undersøkelser av studenters helse og trivsel (SHoT 2015 og 2018) har gitt innsikt på nasjonalt nivå og på institusjonsnivå om bevarings- og forbedringstiltak for læringsmiljøet. Det er høy bevissthet ved LDH på at nasjonale tall indikerer at mange studenter sliter med studentlivet og har ulike helseplager. Hvert år i mørketiden arrangeres lavterskelaksjonen *Novembersmil* for å vise oppmerksomhet på betydningen av kontakt og å anerkjenne andres nærvær i miljøet.

Læringsmiljøutvalget ved LDH er velfungerende og har arbeidet fram forslag om å prøve fast ordning med studentrepresentant som leder av utvalget, basert på utvalgets egne erfaringer og en ekstern gjennomgang av utvalgsarbeidet.

Styringsparameter: Likestilling - andel kvinner i dosent- og professorstillinger

Kjønnsbalansen ved LDH gjenspeiler en overvekt av kvinner i profesjonsretningen. Av tre professorer i hovedstilling per desember 2018 er alle kvinner, hvorav én hadde delvis permisjon for studieopphold i USA på rapporteringstidspunktet. Begge professorer i bistilling ved LDH er menn.

Styringsparameter: Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

I 2018 er det ved LDH 89,9 årsverk, herav er 61,9 faglige årsverk. Med unntak av stipendiater er det 14 personer i fagstilling med midlertidig ansettelsesvilkår, svarende til 5,9 årsverk. Det gir 9,5 prosentandeler årsverk i midlertidig stilling. Tre av personene er i full stilling på midlertidig ansettelse. De øvrige er ansatt i stillingsandeler på 0,1-0,5. 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 2018.

3.6. Midler tildelt over kap 281 post 70

LDH har ikke blitt tildelt slike midler for 2018.

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. Styring

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.

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.

Operasjonalisering

Strategisk plan operasjonaliseres gjennom årlige handlingsplaner og budsjett. Plan for felles innsatsområder på virksomhetsnivå drøftes med arbeidstakerorganisasjonene og behandles i høgskolestyret. Denne danner grunnlaget for avdelingsvise handlingsplaner og budsjett.

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 fattet beslutninger i henhold til prosjektets milepælsplan og initierer nødvendige endringer i løpet av prosjektets gang.

4.2. Kontroll

Risikostyring og internkontroll

Det er i 2018 gjennomført et arbeid for etablering av et internkontrollsystem som skal ivareta LDHs behov for internkontroll tilpasset LDHs egenart, risiko og vesentlighet, samt en kost/nytte-vurdering. LDH har basert arbeidet på veiledningsmateriell utarbeidet av Direktoratet for økonomistyring (DFØ) med tilpasninger til LDHs virksomhet. 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 LDHs policy for internkontroll. Internkontrollsystemet

omfatter også håndtering av GDPR¹⁶ og informasjonssikkerhet, og utgjør en del av LDHs kvalitetssystem.

Håndtering av kvalitetsutvikling, internkontroll, GDPR og informasjonssikkerhet har blitt så vidt ressurskrevende at LDH har valgt å opprette en egen 100 % stilling som kvalitetsrådgiver med ansvar for alle de nevnte områdene. Denne ressursøkningen vil gjøre det mulig å implementere internkontrollsystemet fullt ut.

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, søknad om statstilskudd og budsjett.

Organisatorisk struktur

LDH er organisert i en faglig og administrativ linje med tydelig definert myndighet, rolle og ansvar (se Figur 2). 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, vil våren 2019 styrkes 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.

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. Fullmaktsgrenser 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.

Kvalitet

LDHs kvalitetssystem beskriver LDHs sentrale prosesser-, underprosesser og rutiner, definerer prosesseier og prosesseiers myndighet og ansvar. Systemet er bygget for å være intuitivt og enkelt

¹⁶ GDPR – General Data Protection Regulation. EU-forordningen trådte i kraft 25.05.2018, og skal styrke og harmonisere personvernet ved behandling av personopplysninger. Forordningen innebærer nye regler i en ny personopplysningslov.

tilgjengelig for alle ansatte. 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 nevnt over er internkontrollsystemet nå en del av kvalitetssystemet.

Prosjekt- og porteføljestyling

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. Porteføljestyling 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

LDH benytter en digital tjeneste for deling av dokumenter hvor ansatte lett kan finne informasjon og effektivt samhandle om ulike oppgaver. Arbeidsgrupper med rollestyrte rettigheter kan opprettes på tvers av institusjoner etter behov. En annen tjeneste er integrert med den første og anvendes for enkel deling av informasjon og understøttelse av kommunikasjon innenfor ulike områder enten åpne, lukkede for definerte grupper eller ansatt til ansatt. Dessuten møtes ansatte i ulike fora, fra små grupper til hele virksomheten, blant annet høgskoledager, personalmøter, personalseminar, avdelingsmøter, emnegrupper og prosjektgrupper. En tredje digital tjeneste, den digitale læringsplattformen, håndterer informasjon og kommunikasjon mellom virksomhet og student, lærer og student, og student og student. Denne er også integrert med den første. Tjenestene forvaltes av en gruppe ansatte for å sikre utvikling i anvendelsen, nødvendig opplæring og brukerstøtte.

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.

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.

4.3. Samfunnssikkerhet og beredskap

Risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse)

Planen var å gjennomføre en ROS-analyse for LDH som helhet i 2018 som et ledd i innføringen av internkontrollsystemet omtalt over. Ressursknapphet har imidlertid ført til at internkontrollsystemet kun er etablert, men ikke implementert. Dette vil nå bli gjort i 2019, støttet av en kvalitetsrådgiver på heltid som tiltrer i første kvartal 2019. En av de prioriterte oppgavene vil nettopp være å fullføre implementeringen av internkontrollsystemet og gjennomføre en ROS-analyse med dokumenterte tiltak. I en interimsfase er det imidlertid gjennomført og dokumentert risikovurderinger for flere av LDHs prosjekter. Det vises til kapittel 5.3 for overordnet risikovurdering.

Kriseøvelse

Kriseøvelse var planlagt gjennomført i 2018, men måtte utsettes til primo 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 vil nå bli laget en tiltaksplan for implementering av forbedringer.

Informasjonssikkerhet

LDH har utarbeidet et ledelsessystem (internkontrollsystem) for informasjonssikkerhet som en del av internkontrollsystemet. Det er basert på *Veileder i ledelsessystem for informasjonssikkerhet i UH-sektoren* med tilhørende maler utarbeidet av Sekretariatet for informasjonssikkerhet i UH-sektoren. I utarbeidelsen er det lagt vekt på å bygge et system tilpasset LDHs behov, størrelse og egenart. Boken *Datasikkerhet for ledere* (Bergsjø og Windvik, 2018) har vært til nytte spesielt relatert til risikoanalyse og konkretisering av risikoområder, og konkrete sikringstiltak. LDH har basert det aller meste av IKT-tjenester på skytjenester kombinert med tjenesteutsetting av IKT-infrastruktur. Boken inneholder konkrete råd for denne typen leveransemodeller.

Ledelsessystemet er bygget i henhold til anbefalt hovedstruktur:

1. Styrende dokumenter
2. Gjennomførende dokumenter
3. Kontrollerende dokumenter

Ledelsens gjennomgang er foreløpig ikke gjennomført og dokumentert, fordi internkontrollsystemet inkludert ledelsessystem for informasjonssikkerhet, ennå ikke er implementert grunnet ressursknapphet. Ledelsens gjennomgang vil skje så snart som mulig i 2019 når LDHs nye kvalitetsrådgiver er operativ.

Ledelsen vurderer det tilstrekkelig å gjennomføre revisjon av ledelsessystemet som intern revisjon. Den nye kvalitetsrådgiveren har kompetanse på og erfaring fra gjennomføring av internrevisjon, og vil således kunne håndtere dette på en god måte.

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.

LDH vurderer at høyskolens prioriteringer for perioden 2018-2010 har økende samfunnsmessig relevans i lys av regjeringens langtidsplan, spesielt med tanke på å fremme læringsutbytter, FoU-innsats, og organisering av utdanningsløp for å stimulere innovasjon («løsninger») i offentlig sektor.

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.

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*
- *Involvere studenter i FoU-arbeid både på bachelor- og masternivå*
- *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.

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*

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 kurs- og oppdragsvirksomhet, blant annet ved å utvikle lønnsomme kurskonsepter basert på rene nettbaserte kurs og kombinasjonen nett/stedlig

5.2. Plan for felles innsatsområder 2019

Styret har basert på strategisk plan 2018-2020, behandlet plan for institusjonens felles innsatsområder i 2019. Planen har 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 for å øke studiekvalitet og ressurseffektivitet gjennom simulering/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 6

	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 ¹⁷ /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 prosjektet¹⁸
- 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

¹⁷ Opptak til deltidsløp tilrettelagt i samarbeid med Akuttklinikken ved OUS

¹⁸ Bachelorutdanningen ved Lovisenberg diakonale høgskole – Innføring av Teknologiforståelse og Terminologi i Sykepleie (BLITTS)

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 liten profesjonshøgskole, 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.

De påfølgende punktene beskriver noen hovedtrekk av indre og ytre risiko som kan påvirke LDHs evne til å realisere høgskolens strategiske mål.

Innføringen av nytt finansieringssystem 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 5 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.

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)

Håndtere vekst innenfor budsjettrammer

Det er en risiko for at driftskostnader og avskrivninger knyttet til kapasitetsøkning, som nye lokaler for simulering og ferdighetstrening samt anskaffelse av møbler og utstyr, kan føre til en periode der etterslepet vil øke mer enn veksten i inntekter fra basisfinansiering og resultatbasert finansiering.

Risikoreduserende tiltak

- Dialog med LDHs eier og utleier av LDHs lokaler om muligheter for subsidiering av husleie i en gitt periode

- Dialog med høgskolestyret om mulig bruk av opptjent egenkapital gjennom underskudd på driften i årene hvor inntektsøkningen ikke er på nivå med kostnadsøkningen

Svikt i søkningen til studieprogram

Det er en risiko for svikt i antall søkere til de ulike studieprogrammene. En slik svikt vil på sikt redusere LDHs inntekter ved at inntakskvaliteten synker og risiko for frafall øker, hvilket vil påvirke studiepoeng- og kandidatindikatoren negativt. I tillegg vil det kunne føre til avvikling av studieprogram innen master- og videreutdanninger.

Risikoreduserende tiltak

- 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
- Arbeide aktivt for å redusere frafall av interessenter fra tilbud om studieplass til studiestart for søkere til studieprogram innen master- og videreutdanning
- Vurdere prisstrukturen på studieprogram som ikke mottar basisfinansiering
- Arbeide målrettet for å utnytte midler til markedsføring ved bruk av kanaler og metoder som treffer målgruppen i størst mulig grad

Tilgang på praksisplasser av høy kvalitet

Mangel på praksisplasser er et risikoområde som den senere tiden har blitt mer og mer fremtredende. Det er særlig innen spesialisthelsetjenesten problemet er størst, men knapphet eksisterer også for enkelte typer praksisplasser i kommunehelsetjenesten. Tilgangen er kritisk for å opprettholde kvalitetsmessig gode studietilbud og kunne utvide utdanningskapasiteten.

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

Rekruttere og beholde kompetente ansatte

I et konkurranseutsatt område er vekst og rekrutteringsbehov drivende på lønn og turnover. Det er kapasitetskrevenende 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

Tilstrekkelig ressurser til forskning og internasjonalisering

I dag er LDHs forskningsaktivitet i all hovedsak internfinansiert. Det er en risiko for at dette ikke er tilstrekkelig for LDHs vekstmål og ambisjoner om forskningsresultater av høy internasjonal standard, og en posisjon og attraktivitet i fagmiljøet. Det påløper også et ressursbehov til økende internasjonalt samarbeid.

Risikoreduserende tiltak

- Øke kompetansen på utarbeiding av søknader på eksterne forskningsmidler
- 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

5.4. Budsjett 2019

Tabellen under viser styrebehandlet og vedtatt budsjett for 2019 sammenlignet med budsjettet for 2018, foreløpig regnskap for 2018 og regnskapet for 2017.

tall i 1000 kroner				
	Budsjett 2019	Budsjett 2018	Foreløpig regnskap 2018	Regnskap 2017
Driftsinntekter				
Offentlige tilskudd	100 226	96 091	96 091	88 032
Salgsinntekter	8 775	9 268	8 995	9 422
Subsidert husleie	5 540	6 072	5 850	6 072
Andre driftsinntekter	1 752	1 994	2 062	2 019
Sum driftsinntekter	116 292	113 426	112 999	105 545
Driftskostnader				
Lønn og andre personalkostnader	74 535	72 333	69 983	66 654
Avskrivninger	1 710	2 510	2 054	2 485
Andre driftskostnader	40 455	40 404	40 546	38 196
Sum driftskostnader	116 700	115 247	112 582	107 334
Driftsresultat	-408	-1 821	416	-1 789
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter	250	250	219	183
Finanskostnader	0	0	7	7
Resultat finansposter	250	250	212	176
Resultat før skattekostnad	-158	-1 571	629	-1 613
Skattekostnad	0	0	0	0
Årsresultat	-158	-1 571	629	-1 613

I tråd med strategisk plan 2018-2020 er det i 2019 lagt opp til et nytt år med høyt aktivitetsnivå med fokus på utvikling av virksomheten for å møte fremtidige utfordringer. Hovedvekten er lagt på vekst i personalkostnader med 6,5 % i forhold til foreløpig regnskap for 2018. Økningen omfatter ressurser til blant annet å kunne øke kapasiteten for utdanningsledelse, styrke gjennomføringsevnen og kvalitetsnivået, forbedre tilbudet til studentene og utvikle studietilbudet. Blant annet ble det i 2018 utviklet et studieprogram i pedagogisk basiskompetanse i første omgang tilbudt interne kandidater, men i 2019 også åpnes for eksterne. Videre skal det i 2019 utvikles ny fagplan for bachelorprogrammet, etableres en støtteenhet for pedagogisk utvikling og utarbeide søknad til NOKUT om akkreditering av nytt masterstudium i avansert klinisk allmennsykepleie kommune, utarbeide søknad om etablering av et senter for fremragende utdanning (SFU) i samarbeid med Universitet i Agder, samt utvikle et nytt tilbud relatert til etter- og videreutdanning (EVU) i tråd med *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028*.

LDH har som mål å øke antall studenter i årene fremover både på bachelor- og masternivå, jf søknad om statstilskudd for 2019 og 2020. Det er derfor nødvendig å øke arealene til læringsaktiviteter for studentene, både ordinære læringsrom og ferdighetssenter. I 2019 vil det igangsettes bygging av nytt simulerings- og ferdighetssenter med vesentlig økning av kapasiteten som resultat. Spesielt gjelder dette kapasiteten for simulering hvor behovet er spesielt stort på masterutdanningene, og økende ved bachelor- og videreutdanningene. Dette vil medføre investeringer knyttet til ombygginger, møbler og utstyr. Effekten av slike investeringer i form av kostnader til avskrivninger vil imidlertid først inntre i 2020.

6. Foreløpig årsregnskap

Vedlegg:

1. Ledelseskommentarer foreløpig årsregnskap 2018
2. Foreløpig årsregnskap 2018 - oppgjørspakke til DBH

Ledelseskommentarer foreløpig årsregnskap 2018

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 2018

Det foreløpige årsregnskapet for 2018 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 2018 vil bli behandlet av høgskolestyret 06.05.2019.

Tabellen under er en oppstilling over budsjett 2019, budsjett 2018, foreløpig årsregnskap 2018 og regnskapet for 2017.

tall i 1000 kroner				
	Budsjett 2019	Budsjett 2018	Foreløpig regnskap 2018	Regnskap 2017
Driftsinntekter				
Offentlige tilskudd	100 226	96 091	96 091	88 032
Salgsinntekter	8 775	9 268	8 995	9 422
Subsidert husleie	5 540	6 072	5 850	6 072
Andre driftsinntekter	1 752	1 994	2 062	2 019
Sum driftsinntekter	116 292	113 426	112 999	105 545
Driftskostnader				
Lønn og andre personalkostnader	74 535	72 333	69 983	66 654
Avskrivninger	1 710	2 510	2 054	2 485
Andre driftskostnader	40 455	40 404	40 546	38 196
Sum driftskostnader	116 700	115 247	112 582	107 334
Driftsresultat	-408	-1 821	416	-1 789
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter	250	250	219	183
Finanskostnader	0	0	7	7
Resultat finansposter	250	250	212	176
Resultat før skattekostnad	-158	-1 571	629	-1 613
Skattekostnad	0	0	0	0
Årsresultat	-158	-1 571	629	-1 613

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

Resultatposter

Foreløpig årsresultat for 2018 viser et overskudd på kr 629 000 mot et underskudd i 2017 på kr 1 613 000.

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 underskudd på kr 289 000. Det gir et foreløpig årsresultat for LDH eksklusiv LOS på kr 918 000.

Økningen i statstilskuddet er på 8,0 millioner kroner. Pris- og lønnsjustering utgjør 2,4 millioner kroner. Den resterende delen av økningen på 5,6 millioner kroner består av økning i basisfinansieringen på 1,1 millioner kroner som følge av tildeling av nye studieplasser i RNB 2015 og RNB 2016, og økning i den resultatbaserte finansieringen på 6,2 millioner kroner som følge av økt produksjon av studiepoeng, kandidater og publiseringspoeng, samt reduksjon på totalt 1,7 millioner kroner som følge av tiltak for å redusere byråkratisering og effektivisere sektoren, og reduksjon av basis som følge av innføring av nytt finansieringssystem i 2017.

Reduksjonen i avskrivninger skyldes avskrevne anleggsmidler som har lengre levetid enn avskrivningstiden og dermed ennå ikke er erstattet.

Balanseposter

Økningen i bankinnskudd på 5,4 millioner kroner skyldes i hovedsak økt leverandørgjeld og reduserte kundefordringer.

Vesentlige avvik mellom resultatbudsjett og resultatregnskap for 2018

Foreløpig årsresultat for 2018 viser et overskudd på kr 629 000 mot et budsjettert underskudd på kr 1 571 000. Forbedringen skyldes i hovedsak reduserte driftskostnader.

Driftsinntekter

Det er ikke vesentlige inntektsavvik i forhold til budsjett.

Driftskostnader

Reduksjonen i lønn og andre personalkostnader i forhold til budsjett er på 3 %. Lønn og andre personalkostnader utgjør omtrent to tredjedeler av totale kostnader og gir en beløpsmessig reduksjon på 2,4 millioner kroner, og utgjør dermed hoveddelen av reduserte driftskostnader. Reduksjonen skyldes dels lavere kostnader til lønninger på 0,8 millioner kroner. Dette er et resultat av at ansettelse i nye stillinger ikke er effektivt tidsmessig i henhold til forutsetninger i budsjettet samt tid som går med til ansettelse for erstatning av personell som har sluttet. Denne reduksjonen kompenseres noe av et overforbruk på 0,2 millioner kroner til eksterne timelærere. Innspart arbeidsgiveravgift utgjør 0,5 millioner kroner, økt refusjon av sykepenger og feriepenger utgjør 0,8 millioner kroner og reduserte kostnader til pensjonsforsikring 0,4 millioner kroner.

Avskrivninger er 0,5 millioner kroner lavere enn budsjett. Dette skyldes hovedsakelig at bygging av nye lokaler for ferdighetstrening og simulering ble utsatt, og at investeringer til utstyr og inventar dermed lå på et lavere nivå enn forutsatt i budsjettet.

Gjennomførte investeringer i perioden og planlagte investeringer i senere perioder

Gjennomførte investeringer

Det er gjennomført investeringer i 2018 for totalt ca 1,6 millioner kroner.

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 påvente av nye lokaler er det midlertidig etablert to nye rom for simulering og gjort investeringer i utstyr til disse rommene på totalt kr 950 000. Videre er det investert kr 270 000 i datautstyr til ansatte samt videokonferanseutstyr til 4 møterom. Implementering av nytt arkivsystem med tilhørende integrasjoner har medført investeringer på kr 310 000.

Planlagte investeringer

Bygging av nye lokaler for å øke kapasiteten for ferdighetstrening og simulering, vil komme i gang høsten 2019 og stå ferdig til studiestart 2020. Hovedtyngden av investeringer i inventar og utstyr til dette bygget utover det som er gjennomført i 2018, vil gjennomføres i 2020.

LDH øker fokuset på utvikling og innføring av studentaktive og studentsentriske læringsmetoder for å øke studentenes læringsutbytte, ved etablering av en permanent

organisatorisk enhet. Det forventes at det i 2019 vil gjennomføres investeringer i etablering av fasiliteter og anskaffelse av utstyr for produksjon av ulike typer digitale løsninger for bruk i studentenes arbeid.

LDH vil våren 2019 innføre et HR-system som skal benyttes i digitalisering av HR-prosessene og hente ut effektiviseringsgevinster, blant annet i form av økt fokus på strategisk styring av LDHs personalressurser og kompetanseplanlegging. Innføringen vil kreve investeringer i form av konsulentbistand til konfigurering, etablering av integrasjoner, testing og produksjonssetting.

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

LDH har i 2018 hatt god søkning til de fleste studieprogrammene.

I 2018 var det 708 førstevalgsøkere til bachelorprogrammet. Med 200 studieplasser gir det 3,5 førstevalgsøkere per studieplass. Sammenlignet med 2016 og 2017 hvor tilsvarende tall var hhv 829/4,1 og 803/4,0 representerer dette en reduksjon. Samtidig er det fremdeles godt over nivået i 2014 og 2015 på hhv 423/2,3 og 534/3,0. Poenggrensen ved hovedopptaket var likevel relativt høye med 45,4 for søkere med førstegangsvitnemål og 54,3 for søkere på ordinær kvote, sammenlignet med tilsvarende tall for 2016 og 2017 på hhv 44,7/51,8 og 45,9/53,1. Nivået er blant de høyeste av landets sykepleieutdanninger og bidrar til høy inntakskvalitet. Andelen studenter på bachelorprogrammet som gjennomfører på normert tid er økende og frafallet er synkende. Antall registrerte studenter er 690 ved slutten av 2018 mot 609, 667 og 685 i hhv 2015, 2016 og 2017. Antall uteksaminerte kandidater har i 2018 økt til 196 mot 159, 147 og 179 i hhv 2015, 2016 og 2017.

Studieprogrammet *Master i avansert klinisk sykepleie* (nytt i 2013) har en god vekst i antall registrerte studenter på 144 ved slutten av 2018 mot 83, 110 og 114 i hhv 2015, 2016 og 2017. Samspill med spesialisthelsetjenesten om ny organisering av studieløp har bidratt til økningen. 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 23 i 2018 mot 14, 15 og 16 i hhv 2015, 2016 og 2017. Videreutdanningene har totalt antall registrerte studenter på 126 ved slutten av 2018 mot 123, 139 og 130 i hhv 2015, 2016 og 2017.

Produksjonen av 60-studiepoengsenheter har i 2018 økt til 806 mot 643, 756 og 782 i hhv 2015, 2016 og 2017.

LDH har i 2018 etablert en ny forskningsgruppe, nå fem totalt, for å styrke forskningskvaliteten og rekruttering til den institusjonelle forskningsaktiviteten. Andel førstekompetente av ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er 36,4. 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 over de senere årene. Innføringen av nytt finansieringssystem medførte imidlertid en lavere nominell vekst i statstilskuddet i 2017 på 3,2 %, det vil si i praksis lik pris- og lønnsvekst. Veksten i 2016 var til sammenligning 7,4 %. Innføringen bidrar også til redusert vekst for 2018 og 2019. På tross av denne effekten er veksten for 2018 god med nominelt 9,2 % som følge av en god utvikling av resultatbaserte indikatorer i 2016. Veksten i 2019 er på 4,3 %. LDH har i årene fremover søkt om økt basisfinansiering i form av nye studieplasser innen både bachelor- og masterprogrammene. Sett bort fra en slik ønsket tildeling, er forventet vekst i statstilskuddet 2020 og 2021 hhv 5,0 % og 3,8 %.

Kostnadmessig er det i 2019 som budsjettet viser, lagt opp til et nytt år med høyt aktivitetsnivå knyttet til utviklingen av LDH. Det er tatt høyde for en økning i antall årsverk for å kunne øke kapasiteten for utdanningsledelse, styrke gjennomføringsevnen og kvalitetsnivået, forbedre tilbudet til studentene og utvikle studietilbudet. Blant annet ble det i 2018 utviklet et studieprogram i pedagogisk basiskompetanse i første omgang tilbudt interne kandidater, men i 2019 også åpnes for eksterne. Videre skal det i 2019 utvikles ny fagplan for bachelorprogrammet, etableres en støtteenhet for pedagogisk utvikling og utarbeide søknad til NOKUT om akkreditering av nytt masterstudium i avansert klinisk allmennsykepleie kommune, utarbeide søknad om etablering av et senter for fremragende utdanning (SFU) i samarbeid med Universitet i Agder, samt utvikle et nytt tilbud relatert til etter- og videreutdanning (EVU) i tråd med *Langtidsplan for høyere utdanning og forskning 2019-2028*. Avskrivninger forventes å ligge på et noe lavere nivå i 2019 enn 2018, men forventes å øke igjen i 2020. Det vises til omtale av avskrivninger og planlagte investeringer over. Kostnader til IKT-infrastruktur vil reduseres i 2019 som følge av utsetting av tjenester i kombinasjon med overgang til skytjenester, hvilket bidrar til lavere driftskostnader. Nye lokaler til ferdighetstrening og simulering vil resultere i økte driftskostnader i 2020.

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.

Oslo, 15.02.2019



Lars Mathisen
Rektor



Hallgeir Lien
Høgskoledirektør

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

Oppstillingsplanene er utformet for å dekke flere typer institusjoner, og det kan derfor være regnskapslinjer som ikke passer for enkelte institsjoner. 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

Inntekten 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 nedskriving for påregnelig ukurans.

Fordringer

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

Internhandel

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

Pensjoner 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.

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Org.nr: 994 881 078

Resultatregnskap

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Driftsinntekter				
Offentlige tilskudd	1	96 091	88 032	RE.011
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	0	0	RE.011A
Salgsinntekter	1	8 995	9 422	RE.012
Andre driftsinntekter	1	7 912	8 092	RE.013
Sum driftsinntekter		112 999	105 545	RE.1
Driftskostnader				
Varekostnad		0	0	RE.021
Lønn og andre personalkostnader	2	69 983	66 654	RE.022
Avskrivninger		2 054	2 485	RE.023
Nedskrivninger		0	0	RE.024
Andre driftskostnader	3	40 546	38 196	RE.025
Sum driftskostnader		112 582	107 334	RE.2
Driftsresultat		416	-1 789	RE.3
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter	4	219	183	RE.041
Finanskostnader	4	7	7	RE.042
Resultat av finansposter		212	176	RE.4
Resultat før skattekostnad		629	-1 613	RE.5
Skattekostnad		0	0	RE.061
Årsresultat		629	-1 613	RE.6
Disponeringer og overføringer av årsresultat				
Tilført annen egenkapital	12	629	-1 613	RE.071
Konsernbidrag		0	0	RE.072
Andre disponeringer		0	0	RE.073
Sum disponeringer		629	-1 613	RE.7

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Balanse - eiendeler

Beløp i 1000 kroner

EIENDELER	Note	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
A. Anleggsmidler				
I. Immaterielle eiendeler				
Rettigheter, konsesjoner m.v.	7	0	0	AI.01
Utsatt skattefordel	7	0	0	AI.02
Goodwill	7	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	3 262	3 678	AII.03
Kjøretøy	8	0	0	AII.04
Anlegg under utførelse	8	0	0	AII.05
Sum varige driftsmidler		3 262	3 678	AII.1
III. Finansielle anleggsmidler				
Investeringer i datterselskap		0	0	AIII.01
Investeringer i annet foretak i samme konsern		0	0	AIII.02
Lån til foretak i samme konsern	6	0	0	AIII.03
Investeringer i tilknyttet selskap		0	0	AIII.04
Lån til tilknyttet selskap og felles kontrollert virksomhet		0	0	AIII.05
Investeringer i aksjer og andeler		0	0	AIII.06
Obligasjoner og andre fordringer	6	0	0	AIII.07
Sum finansielle anleggsmidler		0	0	AIII.1
B. Omløpsmidler				
I. Varer				
Varebeholdninger		0	0	BI.01
Sum varer		0	0	BI.1
II. Fordringer				
Kundefordringer	9	7 189	9 440	BII.01
Andre fordringer	6, 9	1 522	1 348	BII.02
Krav på innbetaling av selskapskapital		0	0	BII.03
Sum fordringer		8 711	10 787	BII.1
III Investeringer				
Aksjer og andeler i foretak i samme konsern		0	0	BIII.01
Markedsbaserte aksjer og obligasjoner		0	0	BIII.02
Andre finansielle instrumenter		0	0	BIII.03
Sum investeringer		0	0	BIII.1
IV Bankinnskudd, kontanter og lignende				
Bankinnskudd		20 466	15 090	BIV.01
Kontanter og kontantekvivalenter		0	0	BIV.02
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		20 466	15 090	BIV.1
SUM EIENDELER		32 439	29 556	BV.1

Balanse - gjeld og egenkapital

Beløp i 1000 kroner

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
C. Egenkapital				
I. Innskutt egenkapital				
Selskapskapital	12	1 000	1 000	CI.01
Overkursfond	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	0	0	CII.01a
Annen opptjent egenkapital	12	7 393	6 764	CII.02a
Sum opptjent egenkapital		7 393	6 764	CII.1
Sum egenkapital		10 993	10 364	CIII.1
D. Gjeld				
I. Avsetning for forpliktelser				
Pensjonsforpliktelser		468	468	DI.01
Statstilskudd - investeringsformål		0	0	DI.02
Andre investeringstilskudd		0	0	DI.03
Utsatt skatt		0	0	DI.04
Andre avsetninger for forpliktelser		0	0	DI.05
Sum avsetning for forpliktelser		468	468	DI.1
II. Annen langsiktig gjeld				
Konvertible lån		0	0	DII.01
Obligasjonslån		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		0	0	DIII.01
Gjeld til kredittinstitusjoner	10	0	0	DIII.02
Leverandørgjeld		5 170	2 333	DIII.03
Betalbar skatt		0	0	DIII.04
Skyldig offentlige avgifter		4 863	4 704	DIII.05
Annen kortsiktig gjeld	6, 11	10 945	11 686	DIII.06
Sum kortsiktig gjeld		20 978	18 723	DIII.1
Sum gjeld		21 446	19 192	DIV.1
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		32 439	29 556	DV.1

Kontantstrømoppstilling (indirekte modell)

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter				
Resultat før skattekostnad		629	-1 606	KS.1
Periodens betalte skatt		0	0	KS.2
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler		0	0	KS.3
Ordinære avskrivninger		2 054	2 486	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		2 251	-1 123	KS.8
Endring i leverandørgjeld		2 837	-1 239	KS.9
Endring i pensjonsforpliktelse		0	0	KS.10
Endring i andre avsetninger		0	0	KS.11
Endring i andre tidsavgrensningsposter		-756	469	KS.12
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		7 014	-1 013	KS.OP
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter				
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		0	0	KS.13
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-1 638	-372	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		-1 638	-372	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		5 375	-1 385	KS.35
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		15 090	16 475	KS.36
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		20 466	15 090	KS.BEH

Note 1 Driftsinntekter

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Offentlige tilskudd			
Avsnitt I			
Statstilskudd fra Kunnskapsdepartementet - drift	96 091	88 032	N1.011
Tilskudd/overføringer fra andre departement	0	0	N1.012
Avsnitt II			
<i>Tilskudd og overføringer fra statlige etater¹⁾</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⁾			N1.016
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	0	0	N1.10
Sum offentlige tilskudd	96 091	88 032	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.

<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet¹⁾</i>	31.12.2018	31.12.2017	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 bidragsytere¹⁾</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

	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
<i>Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter</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
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet ¹⁾	0	0	N1.52
Avsnitt III			
Studie- og eksamensavgifter ²⁾	8 190	8 458	N1.051
Andre salgsinntekter ²⁾	805	963	N1.053
Sum oppdragsinntekter og salgsinntekter	8 995	9 422	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.

	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Andre driftsinntekter			
Husleieinntekter	0	0	N1.061
Gaver	5 850	6 072	N1.063
Andre driftsinntekter 1	2 062	2 019	N1.064
Andre driftsinntekter 2	0	0	N1.065
Sum andre driftsinntekter	7 912	8 092	N1.6
Sum driftsinntekter	112 999	105 545	N1.INT

Note 2 Lønn og andre personalkostnader

Beløp i 1000 kroner

DEL I

	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Lønninger	50 888	48 328	N2.011
Feriepenger	6 388	6 104	N2.012
Arbeidsgiveravgift	8 627	8 208	N2.013
Pensjonskostnader	6 615	5 623	N2.014
Sykepenger og andre refusjoner	-3 325	-3 187	N2.015
Andre ytelser	791	1 595	N2.016
Sum lønnskostnader	69 983	66 671	N2.1

Antall årsverk:	90	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

DEL III

Godtgjørelse til øvrige styremedlemmer	Fast godtgjørelse	Godtgjørelse pr. møte	DBH-referanse
Styremedlemmer fra egen institusjon	35 000		N2III.01
Eksterne styremedlemmer	35 000		N2III.02
Styremedlemmer valgt av studentene		4 000	N2III.03
Varamedlemmer for styremedlemmer fra egen institusjon	5 000	4 000	N2III.04
Varamedlemmer for eksterne styremedlemmer	5 000	4 000	N2III.05
Varamedlemmer for studenter	5 000	4 000	N2III.06

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgis i kroner for regnskapsåret 2018. For styremedlemmer som har fast godtgjørelse, oppgis godtgjørelsen for regnskapsåret 2018. Når det gis godtgjørelse pr. møte, oppgis satsen pr. møte.

Note 3 Andre driftskostnader*Beløp i 1000 kroner*

	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Husleie	17 119	16 693	N3.1
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	3 416	3 469	N3.2
Felleskostnader ¹⁾	0	0	N3.3
IKT-kostnader	9 479	9 402	N3.4
Revisjonstjenester	154	170	N3.5
Kjøp av undervisningstjenester	409	298	N3.6
Konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester	1 416	1 582	N3.7
Markedsføring	228	316	N3.8
Forsikringer	92	71	N3.9A
Reise- og møtekostnader	2 013	1 788	N3.9
Øvrige andre driftskostnader	6 219	4 296	N3.10
Sum Andre driftskostnader	40 546	38 084	N3.11
Kostnadsført revisjonshonorar	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Lovpålagt revisjon	104	170	N3.025
Andre attestasjonstjenester	0	0	N3.026
Annen bistand	50	140	N3.027
Sum	154	310	N3.20

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

Note 4 Finansinntekter og finanskostnader*Beløp i 1000 kroner*

Finansinntekter	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Renteinntekter	212	177	N4.011
Reversering av nedskrivninger	0	0	N4.012
Andre finansinntekter	7	5	N4.013
Sum finansinntekter	219	183	N4.1
Finanskostnader			
Rentekostnader	0	1	N4.021
Nedskrivning av finansielle eiendeler	0	0	N4.022
Andre finanskostnader	7	92	N4.023
Sum finanskostnader	7	93	N4.2
Resultat av finansposter	212	90	N4.3

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 5 Transaksjoner med nærstående parter³⁾

Beløp i 1000 kroner

Salg til nærstående parter¹⁾	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Salg av varer		0	N5.010
Salg av tjenester	484	499	N5.011
Husleieinntekter		0	N5.012
Sum salg til nærstående parter	484	499	N5.1

Kjøp fra nærstående parter¹⁾	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Kjøp av varer	433	273	N5.020
Kjøp av tjenester	5 063	3 164	N5.021
Husleiekostnader	11 329	11 419	N5.022
Sum kjøp fra nærstående parter	16 826	14 856	N5.2

1) Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt nedenfor.

Note 6 Mellomværende med eier og nærstående parter

Beløp i 1000 kroner

Fordringer på eier^{1) 2)}	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Langsiktig fordring på eier		0	N6.010
Kortsiktig fordring på eier	9	7	N6.011
Sum fordringer på eier	9	7	N6.1

Fordringer på nærstående parter¹⁾	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Langsiktig fordring på nærstående parter		0	N6.020
Kortsiktig fordring på nærstående parter		108	N6.021
Sum fordringer på nærstående parter	0	108	N6.2

Gjeld til eier^{1) 2)}	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Langsiktig gjeld til eier		0	N6.030
Kortsiktig gjeld til eier	1 790	0	N6.031
Sum gjeld til eier	1 790	0	N6.3

Gjeld på nærstående parter¹⁾	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Langsiktig gjeld til nærstående parter		0	N6.040
Kortsiktig gjeld til nærstående parter		0	N6.041
Sum gjeld til nærstående parter	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 parter som omfattes av opplysningene i noten.

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 7 Immaterielle eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Goodwill	Programvare og tilsvarende	Andre rettigheter	Utsatt skattefordel	Under utførelse	SUM	DBH- referanse
Anskaffelseskost 31.12.2017						0	N7.011
+ tilgang pr. 31.12.2018 (+)						0	N7.012
- avgang pr. 31.12.2018 (-)						0	N7.013
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)						0	N7.014
Anskaffelseskost pr. 31.12.2018						0	N7.1
- akkumulerte nedskrivninger pr. 31.12.2017 (-)						0	N7.021
- nedskrivninger pr. 31.12.2018 (-)						0	N7.022
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2017 (-)						0	N7.023
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2018 (-)						0	N7.024
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2018 (+)						0	N7.025
Balanseført verdi 31.12.2018						0	N7.2

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 8 Varige driftsmidler

Beløp i 1000 kroner

	Tomter	Drifts-bygninger	Øvrige bygninger	Anlegg under utførelse	Infrastruktur-eiendeler	Maskiner, transportmidler	Annet utstyr og inventar	SUM	DBH-referanse
Anskaffelseskost 31.12.2017							12 132	12 132	N8.011
+ tilgang pr. 31.12.2018 (+)							1 638	1 638	N8.012
- avgang pr. 31.12.2018 (-)								-	N8.013
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)								-	N8.014
Anskaffelseskost pr. 31.12.2018							13 770	13 770	N8.1
- akkumulerte nedskrivninger pr.31.12.2017 (-)								-	N8.021
- nedskrivninger pr. 31.12.2017 (-)								-	N8.022
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2017 (-)							-8 454	-8 454	N8.023
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2018 (-)							-2 054	-2 054	N8.024
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2018 (+)								-	N8.025
Balanseført verdi 31.12.2018							3 262	3 262	N8.2

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 9 Fordringer

Beløp i 1000 kroner

<i>Kundefordringer</i>	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Kundefordringer til pålydende	7 189	9 440	N9.011
Avsatt til latent tap (-)	0	0	N9.012
Sum kundefordringer	7 189	9 440	N9.1

<i>Andre fordringer</i>	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Andre fordringer	1 522	1 348	N9.021
Avsatt til latent tap (-)		0	N9.022
Sum andre fordringer	1 522	1 348	N9.2

Note 10 Øvrig langsiktig gjeld og gjeld til kredittinstitusjoner

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2018	31.12.2017	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⁾ Spesifiseres nedenfor etter behov på kreditor med angivelse av dato for siste avdrag.

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 11 Annen kortsiktig gjeld

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Skyldig lønn	136	0	N11.011
Skyldige reiseutgifter			N11.012
Annen gjeld til ansatte	6 049	6 498	N11.013
Påløpte kostnader	0	0	N11.014
Annen kortsiktig gjeld ¹⁾	4 760	5 187	N11.015
Gjeld til datterselskap m.v		0	N11.016
Sum annen kortsiktig gjeld	10 945	11 686	N11.1

1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 12 Egenkapital

Beløp i 1000 kroner

	Selskapskapital	Overkursfond	Annen innskutt egenkapital	Bundet egenkapital	Annen opptjent egenkapital	Sum	Referanser
Egenkapital pr. 01.01.2018	1 000	2 600			6 764	10 364	N12.01
Egenkapitaltransaksjoner i 2018						-	N12.02
Overført fra årets resultat					629	629	N12.03
Egenkapital pr. 31.12.2018	1 000	2 600	-	-	7 393	10 993	N12.1

**Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale
Høgskole**

Note 20 Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2018	31.12.2017	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: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 21 Særskilt resultatregnskap for akkrediterte og ikke akkrediterte studietilbud m.v.

	Akkrediterte studietilbud	Andre studietilbud	Annen økonomisk aktivitet	DBH- Referanse
Driftsinntekter				
Offentlige tilskudd				N21.011
Inntekt fra tilskudd og overføringer				N21.011A
Salgsinntekter				N21.012
Andre driftsinntekter				N21.013
Sum driftsinntekter	0	0	0	N21.1
Driftskostnader				
Varekostnad				N21.021
Lønn og andre personalkostnader				N21.022
Avskrivninger				N21.023
Nedskrivninger				N21.024
Andre driftskostnader				N21.025
Sum driftskostnader	0	0	0	N21.2
Driftsresultat	0	0	0	N21.3
Finansinntekter og -kostnader				
Finansinntekter				N21.041
Finanskostnader				N21.042
Resultat av finansposter	0	0	0	N21.4
Resultat før skattekostnad	0	0	0	N21.5
Skattekostnad				N21.061
Årsresultat	0	0	0	N21.6
Disponeringer og overføringer av årsresultat				
Tilført annen egenkapital				N21.071
Konsernbidrag				N21.072
Andre disponeringer				N21.073
Sum disponeringer	0	0	0	N21.7

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:	31.12.2018	31.12.2017	DBH-referanse
Sum driftsinntekter	112 999	105 545	N25.011
-herav driftstilskudd fra Kunnskapsdepartementet	96 091	88 032	N25.012
-herav studie- og eksamensavgifter	8 190	8 458	N25.013
-herav andre bidrags- og oppdragsinntekter	0	0	N25.014
-herav andre offentlige tilskudd, salgsinntekter og driftsinntekter	8 717	9 055	N25.014A
Lønnskostnader	69 983	66 654	N25.015
Andre driftskostnader	42 599	40 680	N25.016
Sum driftskostnader	112 582	107 334	N25.017
Driftsresultat	416	-1 789	N25.018
Årsresultat	629	-1 613	N25.019
Balanse:			
Anleggsmidler	3 262	3 678	N25.021
Omløpsmidler	29 176	25 878	N25.022
Sum eiendeler	32 439	29 556	N25.023
Egenkapital	10 993	10 364	N25.024
Annen langsiktig gjeld og avsetning forpliktelser	468	468	N25.025
Kortsiktig gjeld	20 978	18 723	N25.026
Sum gjeld og egenkapital	32 439	29 556	N25.027

Nøkkeltall:			
Lønnskostnader som andel av totale driftskostnader	62 %	62 %	N25.031
Resultatgrad (driftsresultat / driftsinntekter)	0 %	-2 %	N25.032
Likviditetsgrad (omløpsmidler/kortsiktig gjeld)	139 %	138 %	N25.032
Arbeidskapital (omløpsmidler- kortsiktig gjeld)	8 198	7 154	N25.032
Egenkapitalandel (egenkapital i % av totalkapital)	34 %	35 %	N25.032
Gearing (kortsiktig gjeld/egenkapital)	191 %	181 %	N25.032
Statstilskudd fra KD som andel av totale driftsinntekter	85 %	83 %	N25.032
Studie- og eksamensavgifter som andel av totale driftsinntekter	7 %	8 %	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 randsonprogram	Tilskudd fra andre tiltak/programmer finansiert av EU	Sum	Koordinator-rolle (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 randsonprogram skal oppgis særskilt. Institusjoner som har koordinatorrolle i EU-finansierte prosjekter, skal opplyse om dette. Det vises *Orientering om forslag til statsbudsjettet 2016 for universiteter og høyskoler (Blått hefte)* som gir en oversikt over aktuelle randsonprogram som kan medregnes.

Virksomhetens navn: Lovisenberg Diakonale Høgskole

Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Tall i 1000 kroner

Indikator	31.12.2018	31.12.2017	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.**