

Agenda og møteplan 4/25 Porteføljestyret for utdanning og administrasjon

Torsdag 27. november 2025 kl. 12:00-15:00. Digitalt på teams

Saksnr.	Type	Tid (tentativt)	Sak	Ansvarlig / innleder
35/25	V	12:00	Godkjenning av innkalling og dagsorden	Styreleder Marit Reitan
36/25	V		Godkjenning av protokoll fra forrige møte	Styreleder Marit Reitan
37/25	D	12:10	Nye medlemmer og ledelse av PS i 2026	Anders Reitan, Sikt
38/25	O	12:15	Orienteringer fra Sikt	Anders Reitan, Sikt
39/25	D	12:30	Porteføljestyrenes innspill til Sikts forbedringsarbeid i tjenestestyring	Natasha Harkness, Sikt
40/25	O	12:50	Status Fremtidens opptak	Maria Kumle, Sikt
		13:00	pause	
41/25	D	13:05	Behovskartlegging innen HR – diskusjon og veien videre	Anders Reitan, Sikt
42/25	D	13:35	Utkast til årsmål 2026	Anders Reitan, Sikt
43/25	V	14:20	Porteføljestyrets anbefaling til DS - langtidsplan for 2026-2028	Anders Reitan, Sikt
44/25	V	14:40	Møteplan PS 2026	Natasha Harkness, Sikt
45/25	O	14:50	Porteføljestyrets langtidsagenda	Natasha Harkness, Sikt
46/25		14:55	Evaluering av møtet	Styreleder Marit Reitan
		15:00	Møteslutt	

Vedlagte saksdokumenter:

- PS-UA-36-25 Godkjenning av protokoll fra forrige møte
- PS-UA-37-25 Nye medlemmer og ledelse av PS i 2026
- PS-UA-38-25 Orienteringer fra Sikt
- PS-UA-39-25 Porteføljestyrenes innspill til Sikts forbedringsarbeid i tjenestestyring
- PS-UA-40-25 Status Fremtidens opptak
- PS-UA-41-25 Behovskartlegging innen HR – diskusjon og veien videre
- PS-UA-42-25 Utkast til årsmål 2026
- PS-UA-43-25 Porteføljestyrets anbefaling til DS - langtidsplan for 2026-2028
- PS-UA-44-25 Møteplan PS 2026
- PS-UA-45-25 Porteføljestyrets langtidsagenda



Saksdokumenter

Til	Porteføljestyret for utdanning og administrasjon
Dato	27.11.2025
Saksnummer	36/25
Saksarkivnr.	24/00974
Sakstype	V-sak
Saksansvarlig	Anders Reitan
Saksbehandlere	Natasha Harkness og Camilla Haugland

Godkjenning av protokoll fra forrige møte

Forslag til vedtak

Protokollen fra forrige møte godkjennes med de ev. justeringene som avtales i møtet.

Saksframstilling

Utkast av protokollen fra forrige møte ble delt med medlemmene 19.10.2025 og publisert på sikt.no 20.10.2015.

Sikt har 20.10.2025 mottatt en kommentar til utkastet på saken PS-UA-28-25 «Porteføljestatus etter T2 2025» fra ett medlem til følgende formulering: «Porteføljestyret stiller spørsmål rundt arbeidet med gevinstrealiseringsplan for prosjekt Fremtidens opptak, og uttrykker bekymring for at gevinster er planlagt hentet ut fra 2027. Porteføljestyret ber Sikt å formidle bekymringen til Styringsgruppen for fremtidens opptak.»

Medlemmet ber om at følgende blir gjengitt eksplisitt og tydelig i protokollen:

Det er uttrykt en bekymring for og manglende «tro på at fremdriftsplanen i prosjektet «Fremtidens opptak» holder, blant annet fordi institusjonene ikke har blitt involvert i testing i henhold til planen.» Videre ønsker medlemmet en tilføyelse om at «Oslo Economics på oppdrag fra HK-dir, er satt til å beregne gevinster av nytt opptakssystem allerede fra 2027, og at dette i beste fall er en prematur øvelse, og i verste fall en umulig øvelse slik dette er lagt opp, og så lenge vi ikke aner hvilke gevinster det nye systemet i kombinasjon med den nye forskriften faktisk vil gi.»

Sikt informerer med dette om at bekymringen er videreformidlet til styringsgruppen for prosjektet, som er ansvarlig for å bistå Sikt og HK-dir, slik at prosjektet kan levere i henhold til ny tidsplan.

Sikt vil også understreke at prosjektet har et stort fokus på involvering av lærestedene i testingen av nytt opptakssystem.

Testplanen for prosjektet ble lagt fram for styringsgruppen 22.august, og vil bli publisert på nettsidene til Sikt. Testing pågår på flere plan, og Sikt oppfordrer lærestedene til å kontinuerlig teste funksjonalitet i nye brukerflater (i testmiljøet). Første opptak i produksjon pågår (UiO), UiS har oppstart i midten av november, og flere er under planlegging. Det planlegges også en storskala test av opptak til



grunnutdanningene ved universiteter og høyskoler (UHG-opptaket) i samarbeid med HK-dir i 2026. Prosjektet har per nå ingen indikasjoner på at oppdatert tidsplan ikke vil la seg realisere.

Vedlegg: [protokollutkast fra møte 3/25](#)



Til Porteføljestyret for utdanning og administrasjon
Dato 27.11.2025
Saksnummer 37/25
Saksarkivnr. 24/00974
Sakstype V-sak
Saksansvarlig Anders Reitan
Saksbehandler Natasha Harkness

Anbefaling til Digitalisering om endringer i sammensetningen og ledelse av Porteføljestyret for utdanning og administrasjon i 2026

Forslag til vedtak

Porteføljestyret vedtar sin anbefaling til Digitaliseringsstyret av styrets ledelse og sammensetning i 2026.

Bakgrunn

Samstyringsmodellen er under revisjon. Sikt har oversendt sin anbefaling til Kunnskapsdepartementet 15.11.2025. Inntil ny modell er på plass, videreføres dagens styringsstruktur.

Marit Reitan har ledet PS-UA siden oppstarten, og har sagt seg villig til å fortsette i rollen også etter overgang til professorstilling ved NTNU ut 2025. PS-UA har ikke nestleder.

NTNU har meldt inn ny prorektor, Geir Øien, som ordinært medlem fra 1.1.2026.

Sekretariatet har forespurt et medlem i porteføljestyret, [Espen Fosse](#), som har sagt seg villig til å lede PS-UA frem til ny modell trer i kraft..

Anbefaling:

- Espen Fosse oppnevnes som leder av PS-UA fra 1.1.2026.
- Ingen øvrige endringer i styrets sammensetning anbefales i overgangsperioden.

Digitaliseringsstyret oppnevner formelt ny leder i sitt møte 10. desember 2025.



Til Porteføljestyret for utdanning og administrasjon
Dato 27.11.2025
Saksnummer 38/25
Saksarkivnr. 24/00974
Sakstype O-sak
Saksansvarlig Anders Reitan
Saksbehandlere Natasha Harkness

Orienteringer fra Sikt

Forslag til vedtak

Porteføljestyret tar saken til orientering.

Saksframstilling

Konstituert divisjonsdirektør Anders Reitan vil gi en muntlig orientering om saker av relevans for porteføljestyrets arbeid.



Til Porteføljestyret for utdanning og administrasjon
Dato 27.11.2025
Saksnummer 39/25
Sakstype D-Sak

Saksansvarlig Anders Reitan
Saksbehandlere Natasha Harkness

Porteføljestyrenes innspill til Sikts forbedringsarbeid i tjenestestyring

Forslag til vedtak

Porteføljestyret tar informasjonen om Sikts anbefalinger til Kunnskapsdepartementet til orientering. Innspill fra porteføljestyret vil inngå i det videre forbedringsarbeidet med tjenestestyring.

Saksfremstilling

15. november leverte Sikt svar på oppdrag 2 fra KD om forslag til revidert samstyringsmodell (Vedlegg 1). Sikt vil orientere porteføljestyrene om hovedtrekk i anbefalingene. Det blir vist presentasjon i møtet.

I DS-sak 29/25 (Vedlegg 2) presenterte Sikt flere tiltak til forbedringer uavhengig av valgt modell. Målet er å sikre en mer helhetlig styring av tjenester på tvers av fagområder og nivåer. Tiltakene inkluderer blant annet:

- Felles porteføljestrategi og bedre samordning av strategisk og operativ saksbehandling i samstyringsmodellen
- Styrking av generell kommunikasjon til alle institusjoner som benytter seg av fellestjenestene
- Gjennomgang av finansieringsprinsipper og modeller, som en del av arbeidet med å forbedre rutiner og prosedyrer basert på tidligere erfaringer

For å styrke effektiviteten i styring av tjenestene ser Sikt behov for at porteføljestrategier samordnes bedre, noe som kan føre til én samlet porteføljestrategi i stedet for flere. Dette vil kunne bidra til en bedre oversikt over fellestjenester, og legge til rette for tydeligere prioriteringer og langsiktig planlegging av tjenesteutvikling.

Arbeidet med en felles porteføljestrategi og langtidsplan må ses i sammenheng. Et naturlig grep er å trekke inn generelle perspektiver fra diskusjonen om langtidsplanen ([PS-UA-sak 43/25](#)), for å identifisere hvilke hensyn som bør vektlegges i arbeidet med en felles porteføljestrategi.

Et administrativt grep for en helhetlig tjenestestyring er samordning av sekretariatsarbeidet for de strategiske organene, samt utvikling av felles retningslinjer for arbeidet i de operative organene.



Gjennom disse tiltakene jobber Sikt for å forbedre samstyring, prioritering og kommunikasjon, samt sikre en mer effektiv og helhetlig forvaltning av den nasjonale porteføljen av fellestjenester. Målet er å imøtekomme institusjonenes behov og legge til rette for styrket samarbeid på tvers av sektoren.

Drøfting

Porteføljestyrene inviteres til å gi innspill til forbedringene i tjenestestyring. I første omgang ønsker vi å fokusere diskusjonen omkring følgende spørsmål:

1. Hvordan kan arbeidet med porteføljen av fellestjenester på tvers av fagområder styrkes?
2. Hvordan kan dialogen med hele sektoren styrkes?

Vedlegg:

- Vedlegg 1: Sikts anbefaling til Kunnskapsdepartementet om styring av fellestjenester i universitets- og høyskolesektoren
- Vedlegg 2: Saksunderlag sak 29/25 i Digitaliseringsstyret.



Til	Porteføljestyret for Utdanning og administrasjon
Dato	27.11.2025
Saksnummer	40/25
Sakstype	O-Sak
Saksarkivnr.	24/00974
Saksansvarlig	Maria Kumle
Saksbehandlere	Camilla Haugland og Tina Lund Ravndal

Status Fremtidens opptak

Forslag til vedtak

Porteføljestyret tar saken til orientering.

Saksframstilling

Prosjektet Fremtidens opptak utvikler en ny og fleksibel løsning for opptak til høyere utdanning i Norge. Våren 2025 besluttet Kunnskapsdepartementet å utsette innføringen av ny løsning for samordnet opptak til grunnutdanninger fra 2026 til 2027. Dette gir rom for grundig testing og kvalitetssikring før løsningen tas i bruk.

Sikt har iverksatt flere tiltak for å effektivisere utviklingen og sikre kvaliteten. Prosjektets styringsgruppe følger fremdriften tett, med særlig fokus på risikoovervåking og kvalitetssikring. Det rapporteres nå en positiv trend, og prosjektet forventes å være tilbake på grønn status, det vil si høy sannsynlighet for å nå milepælene, i neste tertialrapportering.

Kvalitetssikring gjennom testing

Testing er en sentral del av kvalitetssikringen i den nye opptaksløsningen. Sikt har utarbeidet en testplan som beskriver konkrete testaktiviteter i prosjektet. Testplanen er gjort tilgjengelig på <https://fs.sikt.no/testing/testplan-opptak/>

Testingen består av flere elementer, med både interne aktiviteter i Sikt og samarbeid med lærestedene. Under beskriver vi hvordan testingen er lagt opp, og hvordan lærestedene involveres i testingen av den nye opptaksløsningen.

Tidligfase-tester (utforskende testing)

I denne fasen testes skisser, og brukerbehov vurderes i samarbeid med utvalgte brukere. Målet er å identifisere forbedringsområder tidlig i utviklingsløpet.

Funksjonelle tester

Funksjonell testing gjør vi for å validere løsningen. Vi trenger tilbakemeldinger så tidlig som mulig for å sikre at funksjonaliteten og kvaliteten er i tråd med behovene.



Testing i testmiljø

Når ny funksjonalitet er utviklet, blir den først tilgjengelig i Sikt's testmiljø. Alle læresteder fikk tilgang til dette miljøet i mars 2025, og dette er en viktig arena for å teste funksjonalitet, brukervennlighet og identifisere feil. Denne testingen er også et viktig element i opplæringen i den nye løsningen, og Sikt oppfordrer sterkt til aktiv deltakelse fra lærestedene.

Pilotering

Når løsningen har tilstrekkelig funksjonalitet, gjennomføres piloter i samarbeid med lærestedene. Her tar både søker og lærested den nye løsningen i bruk i reelle opptakssituasjoner. Formålet er å teste om løsningen fungerer etter hensikten og oppfyller kravene til kvalitet og brukervennlighet.

Per november 2025 er to piloter igangsatt:

- Opptak til master i historie ved Universitetet i Oslo
- Opptak til halvårig realfagskurs ved Universitetet i Stavanger

Det pågår også dialog med flere læresteder om pilotbruk i vårsemesteret 2026.

Simulering

Sikt har gjennomført flere simuleringer av deler av løsningen, der resultater fra gammel og ny løsning sammenlignes. Dette sikrer at kravene til kvalitet og korrekt fordeling av studieplasser er oppfylt. Flere simuleringer vil bli gjennomført etter hvert som mer funksjonalitet ferdigstilles, og Sikt ønsker at noen av disse gjøres i samarbeid med lærestedene.

Gevinstrealisering

Den nye opptaksløsningen er beregnet å gi gevinster for universitets- og høyskolesektoren i perioden 2027–2037. Regjeringen planlegger å begynne gevinstuttak fra 2027.

HK-dir har rollen som gevinstkoordinator for Fremtidens opptak, og samarbeider nå med lærestedene om å utarbeide en oppdatert gevinstplan.

Porteføljestyret har gitt tilbakemelding om at gevinstrealisering allerede i 2027 ikke anses som realistisk. Dette er formidlet til prosjektets styringsgruppe.

Nasjonalt masteropptak

Den tekniske løsningen skal ferdigstilles i løpet av 2027 og vil støtte alle typer opptak, inkludert et fremtidig samordnet masteropptak.

Gjennomføring av et samordnet masteropptak forutsetter at Kunnskapsdepartementet vedtar ny forskrift og modell for samordning.

Inntil samordning er på plass, kan den nye løsningen benyttes til lokale masteropptak ved lærestedene.



Til Porteføljestyret for utdanning og administrasjon
Dato 27.11.2025
Saksnummer 41/25
Saksarkivnr. 24/00974
Sakstype D-sak
Saksansvarlig Anders Reitan
Saksbehandler Eva Klevstuen

Behovskartlegging innen HR – diskusjon av veien videre

Forslag til vedtak

Porteføljestyret har drøftet saken og ber Sikt ta med seg innspillene i videre oppfølging av saken.

Bakgrunn

Vi viser til sak [PS-UA-30-25](#) behandlet i porteføljestyrets oktobermøte. Sikt ønsker vurderinger fra PS rundt følgende spørsmål i forhold til eventuelt videre arbeid:

- Hva betyr rammebetingelsene som DFØ setter for HRM løsninger for sektoren?
- Hvilke HR-behov anser porteføljestyret at er viktigst å prioritere systemstøtte for?
- Hvilke konsekvenser har det at 4 institusjoner har valgt egne HRM løsninger?

Formålet med dette notatet er å kartlegge sektorens behov for HRM løsning(er) og hvilke rammebetingelser DFØ setter for dette med utgangspunktet i at sektoren fortsatt vil ha lønnstjenesten levert fra DFØ.

Metode

Sikt har gjennomført dybdeintervju med 6 institusjoners HR-medarbeidere, samt samtaler med 17 HR-ledere.

Sikt har gjennomført 2 møter med DFØ for å avklare deres strategi i forhold til HRM.

Videre har Sikt vært i dialog med, og sammenlignet, anbudene og kravene til de 4 institusjonene (OsloMet, NTNU, HiØ og NHH) som har vært, eller er i, anskaffelsesprosess for HRM løsning. Sammenligningen er gjennomført ved bruk av Sikt KI Chat og CO-pilot.

Bakgrunn

HR-prosesser generelt omhandler prosesser som dekker hele medarbeiderens livsløp. Dette er prosesser som omhandler; Rekruttering, Nyansettelser/onboarding, Prestasjon, Kompetanseutvikling, Lønn og Godtgjørelser, Læring, Administrasjon, Tid og tilstedeværelse, Analyse, Avslutning av arbeidsforhold (offboarding) og Strategi.

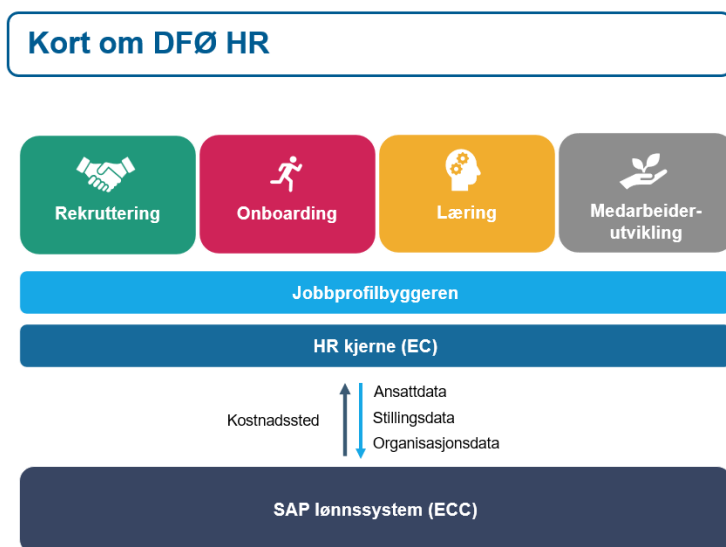
I flere år har universiteter og høyskoler savnet HR-system for å få bedre understøttelse av, og oversikt over, prosesser som inkluderer ansattes livsløp ved virksomheten. Standardiserte prosesser som rekruttering, oppstart av et arbeidsforhold/nyansatte, medarbeiderutvikling, kompetansekartlegging, oppfølging av sykmeldte og avslutte et arbeidsforhold. Dette vil forenkle arbeidet og ikke minst øke kvaliteten.



DFØ

DFØ er leverandør av lønns tjenester til de fleste av UH 21, med unntak av NMBU og NHH. I dialog med KD er det gjort klart at de institusjonene som har denne tjenesten, skal fortsette med det. Dette er en vesentlig avklaring i forhold til hvordan systemlandskapet kan være, da en HRM løsning må være tett integrert med lønns tjenesten i forhold til ressursregisteret og lønnsrelaterte transaksjoner for å oppnå ønskede gevinster.

DFØ har valgt å tilby SAP SuccessFactors som sin HRM løsning, og DFØs primære ønske er at institusjonene benytter denne fremfor andre HRM-løsninger. DFØ HR har i utgangspunktet 4 moduler – som alle går ut ifra HR-kjerne (EC) og Jobbprofilbyggeren. Disse modulene er Medarbeiderutvikling, Onboarding/offboarding, Rekruttering og Læring. Inn i HR-kjerne (EC) kommer ansattdata, stillingsdata og organisasjonsdata fra SAP lønssystem.



- Basert på SAP SuccessFactors
 - Ledende HR-suite for kunder med 1000+ ansatte (*Gartner Magic Quadrant 2024*)
- Strategisk kompetansestyling
 - Fokus på kompetanser for å kunne levere på samfunnsoppdrag i fremtiden
 - Attraktive arbeidsplasser i staten, UH-lov
- Integrasjon mot SAP Lønn
 - Og andre applikasjoner i DFØs økosystem, for eksempel lokale lønnsforhandlinger



DFØ HR ble først lansert i januar 2021, og er fra 1.1.25 i produksjon hos 13 statlige virksomheter av ulik størrelse (totalt ca. 7000 ansatte), men så langt ingen innen UH-sektoren. DFØ er kjent med sektorens økt behov for fleksibilitet, selvråderett og smidige løsninger. DFØ har derfor sendt ut et brev til institusjonene om endringer i tidligere konsept for bedre tilpasse seg sektorens behov. Dette innebærer:

1. Tilgang på SAP SuccessFactors lisens på DFØs avtale uten offentlig anbudsprosess.
2. Full frihet i oppsett av SuccessFactors-løsningen.
3. Fleksible forvaltningsalternativer når det gjelder å kunne sette opp og forvalte løsningen selv, via en partner, eller i samarbeid med DFØ (med partner).
4. Tilgang til alle API-er og standardintegrasjoner for integrasjon med egne systemer
5. Støtte for egne digitaliseringsverktøy og mulighet for bruk av egne verktøy for digitalisering, som saksbehandlingsløsninger, for å supplere systemstøtten som finnes i SuccessFactors.
6. Fleksibel modulbruk og frihet til å velge hvilke moduler i SuccessFactors institusjonen ønsker å benytte og eventuelt kombinere med andre HR-løsninger i markedet (best of breed).

DFØ setter som forutsetning at virksomheter som velger å bruke andre HR-løsninger, også må anskaffe/bruke HR-kjerne i DFØ HR (basert på Employee Central i SuccessFactors). Dette vil si at lokal



HRM løsning overfører data til DFØ HR-kjerne gjennom API-er som videre benytter de etablerte integrasjonene mellom DFØ HR Kjerne og DFØ SAP lønn.

Når det gjelder tilgang til data fra DFØ lønn og HR, ønsker DFØ at dette skjer gjennom deres dataplattform. Dette er en tilleggstjeneste for virksomhetene som faktureres. Betalingsmodellen er basert på kostnadsdeling og per nå prises dette per institusjon. Det er relativt få kunder på løsningen i dag og ingen differensiering av pris i forhold til virksomhetenes størrelse.

Overføring av transaksjoner fra forsystemer skjer direkte mot SAP lønn, men merk at dagens SAP lønn nærmer seg «end of life», og nye løsninger for integrasjoner vil komme ifm. ny versjon av SAP.

DFØ ønsker i utgangspunktet at kundene bruker DFØs egne løsninger på tilleggsfunksjonalitet f.eks. på timeføring, reise osv., men Sikt oppfatter at DFØ vil åpne for «best for breed» løsninger som på sikt vil gi større valgfrihet for institusjonsspesifikke løsninger.

Når det gjelder institusjonsspesifikt oppsett og feltbruk i SAP lønn, som OsloMet har bedt om, så er ikke dette ønskelig fra DFØs side, da de ønsker en standardisert løsning og deres store behov for kontroll av oppsett for å sikre trygg drift.

Muligheter i dagens portefølje

DFØs løsningsportefølje for lønn består av SAP lønn, TOA og Lønnsforhandlingsmodul. DFØ jobber med å få til en integrasjon mellom Lønnsforhandlingsmodulen og P360, den forventes ferdig i 2026. USN har på vegne av sektoren levert TOA (Tilsetting og arbeidskontrakt) har integrasjon til P360 – men et fåtall av sektoren har tatt integrasjonen i bruk siden den ble lansert i 2023.

Av andre tjenester som produktområde Generell administrasjon og ledelse i Sikt leverer til sektoren, finner vi UNIT4 med integrasjoner til og fra SAP og rekrutteringsverktøyet Jobbnorge med blant annet integrasjon til og fra P360/arkiv. Sikt har nylig inngått en fornyet kontrakt på rekrutteringssystem – Grade Jobbnorge. Over 30 virksomheter i sektoren er tilknyttet kontrakten. Ved bruk av opsjoner i Jobbnorge-avtalen kan virksomhetene nå anskaffe moduler for rekruttering og onboarding, læring og utvikling, prestasjon og målstyring, samt engasjement og innsikter. Dette er funksjonalitet som kan støtte deler av hva som etterspørres fra en HRM løsning.

4 anbud – mål - likheter/ulikheter

OsloMet har anskaffet og implementert HRM løsning CatalystOne. NHH har anskaffet 4human (Azets), NTNU og HiØ er fortsatt i prosess med sine anskaffelser.

Sikt har sammenlignet de 4 anbudene og kravspesifikasjonene fra disse virksomhetene og det er stor grad av likhet i behovene som søkes dekt, men at det er stor forskjell i virksomhetenes størrelse og kompleksitet. For eksempel har leverandøren som er valgt av NHH trukket seg fra konkurransen ved NTNU på grunn av NTNUs størrelse og kompleksitet.

Likhetene i behovene går på krav til arkitektur og leveranse, sikkerhet og personvern, integrasjoner og API, universell utforming og språk, kjerne HR-funksjonalitet, avtalemessige/kvalitetskrav, samt miljø og bærekraft.

Institusjonenes felles mål ved anskaffelsen, er et moderne HR-system som:

- Effektiviserer HR-prosesser (ansettelse, onboarding/off-boarding, medarbeideroppfølging og kompetansekartlegging, rapportering).



- Sikrer GDPR-etterlevelse, standardisering og integrasjon med SAP og andre systemer.
- Gir ledere og ansatte oversikt og beslutningsstøtte.

Oppsummering av felles krav som dekker de mest kritiske og sammenfallende punktene:

Arkitektur og sikkerhet	Integrasjon og API	HR-kjerneprosesser
Løsningen skal være skybasert (SaaS) og leveres med dokumentert sikkerhetsstyring. RBAC (rollebasert tilgang), SSO (Entra ID/Feide) og MFA skal støttes. Kryptert kommunikasjon (TLS 1.2+), audit-logg og sporbarhet. Backup og disaster recovery-plan. All data skal lagres innenfor EU/EØS.	Åpne REST-API med full CRUD og hendelsesbasert arkitektur. Integrasjon mot DFØ/SAP lønn og elektronisk arkiv. Støtte for IntArk-kompatibilitet (RabbitMQ, Gravitee) der relevant.	Pre-, on- og offboarding med automatiserte arbeidsflyter og varslinger. Digital signering (inkl. personer uten norsk ID). Dokumenthåndtering og arkivering. Kompetanseforvaltning med GAP-analyse. Rapportering og dashboards med fleksible maler.

Tilgjengelighet og brukeropplevelse	SLA og kommersielle krav	Miljøkrav
Universell utforming i henhold til lovkrav. Støtte for norsk og engelsk. Tilgang via moderne nettleser og mobil uten plugins.	Tydlig SLA med oppetidsgaranti, feilklassifisering og responstider. Fasevis innføring og opplæring av superbrukere. Leverandør skal beskrive drift, oppgraderingsløp og datautlevering ved terminering.	Dokumentasjon av energieffektivitet og andel fornybar energi. Årlig bærekraftsrapportering. Tiltak for reduksjon av klimafotavtrykk.

På overordnet nivå er det ikke store forskjeller i ønsket funksjonalitet, men NTNU har til forskjell fra andre, detaljert ut behov i form av brukerhistorier som blant annet dekker disse punktene: Ansettelse, pre- og onboarding, administrasjon av ansettelsesforhold, selvbetjening, personalmappe, medarbeideroppfølging og kompetanse.

Det er forskjeller i hvilke opsjoner som ønskes som LMS (for ansatte), NAV-sykefraværsoppfølging, Strategisk HR, Lønnsforhandling, HMS, Personalhåndbok og Pulse survey.

Oppsummering av samtale med sektoren

Kort oppsummering av samtaler med HR-ledere og organisasjonsdirektører fra 17 virksomheter i universitets- og høyskolesektoren.



Nåværende situasjon

- Ingen av institusjonene har en helhetlig HRM-løsning, og de bruker ulike systemer som SAP, JobbNorge, Public 360, Unit4/UBW, WorkPlanner, m.m.
- Det er generell mangel på integrasjon mellom systemer, noe som skaper ineffektivitet og manuelle prosesser.

Utfordringer uten HRM-system

Felles utfordringer inkluderer:

- Tidkrevende manuelle prosesser.
- Manglende integrasjon mellom HR, økonomi og IT.
- Dårlig datakvalitet og oversikt over kompetanse og bemanning.
- Sårbarhet ved fravær og ineffektiv onboarding.

Forventninger til nytt HRM-system

Felles ønsker:

- Automatisering av onboarding, medarbeidersamtaler, rekruttering og rapportering.
- Sømløs integrasjon med eksisterende systemer.
- Brukervennlighet, sanntidsdata og støtte for ledere.
- Modulbasert og fleksibel løsning tilpasset sektoren.

Unike behov i UH-sektoren

- Rekruttering av stipendiater, postdoktorer og vitenskapelige stillinger.
- Kompetansekartlegging og bemanningsplanlegging for fremtidige behov.
- Håndtering av midlertidige stillinger, oppholdstillatelser og ekstern finansiering.
- Kompleks kompetansestruktur og arbeidstidsplanlegging.

Implementering og samarbeid

Krever:

- Grundig forankring og samarbeid mellom HR, økonomi og IT.
- God opplæring og brukerstøtte.
- Standardisering på tvers av fakulteter, men med fleksibilitet for lokale behov.
- Fokus på å skape reell verdi og erstatte manuelle prosesser.

Langsiktige mål

- Effektivisering gjennom automatisering og kunstig intelligens (KI).
- Bedre datakvalitet og beslutningsstøtte.
- Prediktiv analyse og digitalisering av HR-prosesser.
- Modulbaserte løsninger som støtter ledelse og fremtidig utvikling i sektoren.

Helhetsbilde: Alle institusjoner deler utfordringer knyttet til ineffektive HR-prosesser og etterlyser en fleksibel, integrert og fremtidsrettet HRM-løsning som kan effektivisere arbeidet og støtte sektorens unike krav.



Kort oppsummering av dybdeintervjuene

Etter korte samtaler med HR-ledere i 17 virksomheter ble det gjort dybdeintervjuer med 6 virksomheter av ulik størrelse. Nedenfor finner du en punktvis oppsummering, som også er vist i mer detalj i den vedlagte tabellen

- Felles utfordringer: Alle institusjonene sliter med ineffektive manuelle prosesser, mangel på integrasjon mellom systemer og dårlig datakvalitet.
- Felles forventninger: Et modulbasert HRM-system som kan automatisere prosesser, gi bedre oversikt og støtte ledere.
- Unike behov: UH-sektoren har spesifikke krav knyttet til rekrutteringsstillinger, kompetanseopprykk, midlertidighet og bemanningsplanlegging.
- Langsiktige mål: Bedre effektivitet, datakvalitet og beslutningsstøtte gjennom et fremtidsrettet HRM-system med mulighet for smart og fornuftig bruk av KI og prediktiv analyse.



Hovedtemaer	Universitetet i Stavanger	Høgskulen på Vestlandet	Høgskulen i Volda	Norges Miljø og Biovitenskapelige Universitet	Høgskolen i Molde	Universitetet i Tromsø
Nåværende situasjon	Ingen helhetlig HRM-løsning. Bruker SAP, JobbNorge og TOA.	Ingen samlet HRM-system. Bruker SAP, Kompis, FS, og NVA.	Ingen HRM-system. Bruker Public 360, JobbNorge og SAP	Ingen HRM-system. Bruker Unit4/UBW, P360 og Macform for tilsettingsprosesser, Macform skal ut og vi er kjent med at det kommer ny løsning.	Ingen helhetlig HRM-system. Bruker DFØ Innsikt og JobbNorge .	Ingen HRM-system. Bruker SAP og WorkPlanner . Tidligere system PAGA med bedre historikk. Det er et stort savn at dette bildet er borte.
Utfordringer uten HRM-system	Tidkrevende manuelle prosesser, dårlig datakvalitet og manglende integrasjon.	Stor arbeidsmengde på lønn, onboarding og medarbeidersamtaler. Manglende integrasjon og helhetlig oversikt.	Tidkrevende onboarding og medarbeidersamtaler. Manglende oversikt over kompetanse og sårbare prosesser ved fravær.	Mangel på integrasjon mellom HR, økonomi og IT. Ineffektive prosesser i rekruttering og onboarding .	Ingen integrasjon mellom økonomi og personal. Tidkrevende manuelle operasjoner og mangel på oversikt over kompetanse og bemanning.	Tidkrevende og feilutsatte prosesser som rekruttering, lønnsforhandlinger og medarbeidersamtaler. Fragmenterte løsninger.
Forventninger til et nytt HRM-system	Effektiv onboarding , offboarding og kompetansekartlegging. God integrasjon og brukervennlighet.	Sømløs integrasjon med eksisterende systemer. Automatisering av onboarding , medarbeidersamtaler og lønnsregistrering.	Effektivisering av onboarding og medarbeidersamtaler. Automatisering av varsler og rapportering. Brukervennlighet og god støtte.	Modulbaserte løsninger. Automatisering og integrasjon. Brukervennlighet og støtte for kompetansekartlegging og varslinger.	Automatisering av rekruttering, onboarding og arbeidskontrakter. Unik ID for stillinger (særlig i forbindelse med utlysninger) og sanntidsdata for ledere.	Modulbasert og fleksibelt. Automatisering av rekruttering, lønnsforhandlinger og oppfølging. Dashboard for ledere og varslinger.
Unike behov i UH-sektoren	Rekruttering av vitenskapelige stillinger, stipendiater og postdoktorer. Arbeidstidsplanlegging og kompetanseopptrykk.	Behov for å spore doktorgrader, arbeidstidsplanlegging og ekstern finansiering. Kompleks kompetansestruktur krever spesialiserte løsninger.	Rekruttering og onboarding av stipendiater og postdoktorer. Kompetansekartlegging for fremtidige behov.	Støtte for midlertidige stillinger og prosjektregistrering. Håndtering av oppholdstillatelser og sikkerhetsklareringer. Ønske om oversikt av eksportkontrolliste i systemet	Oppfølging av stipendiater og midlertidige stillinger. Bemanningsplanlegging for å forutse kompetansebehov.	Håndtering av rekrutteringsstillinger, kompetanseopptrykk og bemanningsplanlegging. Støtte for matrisejobbing og dobbelansettelser.
Implementering og samarbeid	Krever bred forankring, god kundestøtte og en bred prosjektorganisering.	Kritisk med dataflyt og samarbeid mellom HR, økonomi og IT. God opplæring og brukerstøtte nødvendig.	Ønsker å delta i en felles løsning med realistiske forventninger. Begrensede ressurser for implementering.	Standardisering på tvers av fakulteter blir krevende. Tett samarbeid mellom HR, økonomi og IT. Fokus på opplæring og brukerstøtte.	Må erstatte manuelle prosesser og gi reell verdi. Tett samarbeid mellom HR, økonomi og IT. God opplæring og intuitiv brukerstøtte.	Standardisering må være fleksibel. Behov for hyllevareløsning som kan tilpasses og utvikles over tid.
Langsiktige mål og potensiale	Effektivisering av HR-prosesser gjennom automatisering og bruk av KI. Bedre datakvalitet og beslutningsstøtte.	Reduksjon av manuelle oppgaver, bedre datakvalitet og mulighet for prediktiv analyse.	Effektivisering og standardisering av prosesser. Digitalisering av kompetansekartlegging og rapportering.	Intuitivt system med støtte for ledere. Bedre oversikt og datakvalitet. Kunstig intelligens for bemanningsplanlegging.	Effektivisering gjennom automatisering og bedre rapportering. Støtte for ledere med intuitive verktøy og sanntidsdata.	Effektivisering av sektoren gjennom automatisering og datastøtte for ledere. Fokus på fremtidsrettet og modulbasert løsning.



Til	Porteføljestyret for utdanning og administrasjon
Dato	27.11.2025
Saksnummer	42/25
Saksarkivnr.	24/00974
Sakstype	D-sak
Saksansvarlig	Anders Reitan
Saksbehandlere	Maria Kumle, Vegard Moen, Eva Klevstuen, Ole Martin Nodenes, Camilla Haugland

Årsmål og prioriteringer for 2026 for produktområdene

Forslag til vedtak

Porteføljestyrets innspill og signaler tas med i produktrådernes videre arbeid med årsmål.

Bakgrunn

Vi viser til Porteføljestyrets [mandat](#) der det framgår at styret skal bidra til god måloppnåelse og gevinstrealisering av digitaliseringsinvesteringer gjennom å vedta endringer i porteføljen, samt beslutte og følge opp produktstrategier og årlige prioriteringer.

I praksis skjer målstyringen etter følgende prosedyre:

- Med utgangspunkt i produktstrategiene vedtatt på siste møte i 2024, og andre relevante signaler/forhold settes det årsmål for produktområdene. Forslag til årsmål utarbeides av Sikt og produktrådene og legges først fram for diskusjon og deretter vedtak i porteføljestyret. Porteføljestyret skal vurdere og godkjenne måloppnåelsen ved årsslutt etter innstilling fra produktrådene.
- Produktrådene følger opp måloppnåelsen gjennom året. Porteføljestyret får en statusrapport etter hvert tertial. Relevante deler av statusrapporteringen tas videre i rapporter til Digitaliseringsstyret.
- Produktrådene gjennomfører en risikovurdering og anbefaler tiltak som sikrer god måloppnåelse.
- For å skape forutsigbarhet for sektoren utarbeides det et veikart som synliggjør når institusjonene kan begynne å teste ny funksjonalitet, når innføring kan starte og når gammel funksjonalitet fases ut.
- Produktrådene utarbeider også forslag til prioriteringer som skal følges opp på lengre sikt.

Vi legger opp til at årsmål for 2026 vedtas i porteføljestyrets ekstraordinære januarmøte, mens i dette møte legger vi frem forslag til årsmål til diskusjon i styret. Signaler fra styret tas med i produktrådernes videre arbeid med målene.

Utkast til årsmål for 2026 som presenteres i denne saken, er utledet av produktstrategiene for de 3 produktområdene:

- [Studieadministrasjon](#)
- [Digitalt læringsmiljø](#)
- [Generell administrasjon og ledelse](#)



Foreslåtte årsmål ses i sammenheng med den foreløpige måloppnåelsen for 2025 og særskilte usikkerheter som er løftet opp til porteføljestyret gjennom rapportering etter andre tertial, jf. sak [PS-UA-28/25](#). Endelig årsrapport for 2025 legges frem i første ordinære møte i porteføljestyre i 2026.

Saksfremstilling

Nedenfor følger forslag til mål og prioriteringer på de ulike produktområdene.

Studieadministrasjon (STA)

Produktrådet for Studieadministrasjon anbefaler fire overordnede mål for 2026. De felles målene konkretiseres i et tertialvis veikart (under utarbeidelse), som vil synliggjøre prioriterte utviklingsområder innenfor de tre grupperingene FS, opptak og nasjonale registre. Veikartet skal bidra til økt transparens og bedre forutsigbarhet for lærestedene. Vedlagt saksnotat (vedlegg 1) til produktrådet for studieadministrasjon gir mer informasjon om bakgrunnen for de foreslåtte målene for 2026.

Forslag til årsmål for 2026

1. **Fremtidens opptak:** De moderniserte opptaksfunksjonene er klare til å håndtere samordna opptak til grunnutdanninger og fagskoler i 2027.
2. **Modernisert kjernefunksjonalitet:** Funksjonalitet fra dagens brukerflater er flyttet over og erstattet av tilsvarende funksjonalitet i FS Admin og Min kompetanse. Flyttingen av funksjonalitet og utviklingen av deler av dagens brukerflater er gjort på en måte som legger til rette for at lærestedene får en gradvis men smidig overgang.
3. **God dataflyt mellom systemer:** FS tilbyr data via API-er, og legger til rette for datadeling på tvers av virksomheter for å understøtte kunnskapssektorens behov for utveksling og gjenbruk av utdanningsdata.
4. **Robust, effektiv og sikker drift:** FS fungerer stabilt nok for brukerne samtidig som vi moderniserer. Applikasjoner og tjenester som skal utvikles, fases ut på en kontrollert og planmessig måte. FS tilbyr et servicenivå som brukerne er fornøyde med. Dataene i FS er sikret nå og i framtiden.

Digitalt læringsmiljø (DLM)

Produktrådet for DLM har foreslått tre overordnede mål for 2026. Målene vil bli konkretisert av en rekke tiltak med tilhørende målinger. Vedlagt saksnotat (vedlegg 2) til produktrådet for DLM gir mer informasjon om bakgrunnen for de foreslåtte målene for 2026.

Forslag til årsmål for 2026

1. **Bedre digital støtte for varierte vurderingsformer:** Det er et stort behov for å gi bedre støtte for varierte vurderingsformer, blant annet for å møte muligheter og utfordringer knyttet til KI. Institusjonene jobber allerede med dette både faglig og administrativt. Målet kan medføre behov for forbedringer i porteføljen og gevinstrealisering i eksisterende løsninger.
2. **Bedre digital støtte for fleksible studier og livslang læring:** DLM-porteføljen er svært godt egnet til å støtte fleksible studier, men bruken avhenger av institusjonenes prioriteringer. Det er behov for å synliggjøre mulighetene og realisere gevinster i ny funksjonalitet og modularitet som er etter anskaffelsene.
3. **Sikkerhet og juridiske vurderinger:** Det er behov for å kontinuerlig vedlikeholde personvernarbeidet i basistjenestene og gjøre nye vurderinger ved bruk av ny modularitet, særlig med tanke på å kunne ta i bruk KI-funksjonalitet som blir tilgjengelig i løsningene. Det er også nødvendig å følge opp fellestiltak for universell utforming.



Generell administrasjon og ledelse (GAL)

Forslag til årsmål/prioriteringer for 2026

Drive frem digital transformasjon, innovasjon og effektivisering innen produktområde i form av:

- Bedre behovsgrunnlag for datadeling og datakvalitet (Orden i eget hus)
- Implementere nye integrasjoner for sikring av økt datakvalitet
- Test KI-funksjonalitet i løsningene for bedre effektivitet
- Legge tydeligere tilrette for gevinstrealisering

ERP og økonomi

- Legge grunnlaget for en moderne og effektiv økonomiplattform ved å utlyse ERP-konkurransen, velge leverandør og gjennomføre systemdemo og pilotering.

Dokumentasjonsforvaltning

- Løfte dokumentasjonsforvaltningen til neste nivå gjennom å starte anskaffelse av fremtidens arkiv og saksbehandlingsløsning.
- Øke dokumentasjonsfangsten.

LPS og HRM

- Etablere en strukturert og forbedret prosess for endringsønsker DFØ Lønn i samarbeid med DFØ
- Starte anskaffelse av HRM- løsning dersom beslutning om felles anskaffelse foreligger.

Utvidelse av produktporteføljen

- Kartlegge behovet og vurdere anskaffelse av miljøstyringsløsning

Dataanalyse og beslutningsstøtte (DAB)

DAB har ikke fått godkjent produktområdestrategi for 2024-2028 grunnet den utfordrende situasjonen med utrulling av basisproduktet som brukerfinansiert produkt. Produktrådet har fått i oppgave fra porteføljestyret å foreslå en plan for å håndtere dette på kort sikt.

Forslag til årsmål/prioriteringer for 2026

1. Gjennomføre evaluering av første år med 3 pilotinstitusjoner på Analyseplattformen med anbefaling om veien videre
2. Ha 3 fornøyde pilotinstitusjoner etter første år, som har:
 - a. vurdert kost-nytte
 - b. opplevd verdi i leveransene fra Analyseplattformen
 - c. ønske om å videreføre avtale om Analyseplattformen
3. Ferdigstille migrering av STAR-backend til Analyseplattformen for å muliggjøre nye sammensatte datamodeller og at Sikt kan konsentrere seg om én teknologi
4. Migrering av BOT-datavarehus til Analyseplattformen slik at Sikt kan konsentrere seg om én teknologi
5. Inngå 5 nye leveranseavtaler for Analyseplattformen

Vedlegg 1: Saksnotat om årsmål til produktråd for studieadministrasjon

Vedlegg 2: Saksnotat om årsmål til produktråd for digitalt læringsmiljø



Til	Porteføljestyret for utdanning og administrasjon
Dato	27.11.2025
Saksnummer	43/25
Sakstype	D-Sak
Saksansvarlige	Maria Kumle, Anders Reitan
Saksbehandlere	Maria Kumle, Anders Reitan

Langtidsplan for fellestjenester 2026 – 2028 - Porteføljestyrets anbefaling til Digitaliseringsstyret

Forslag til vedtak

Utkast til langtidsplanen er drøftet og langtidsplanen anbefales.

Bakgrunn

Langtidsplanen for fellestjenester til UH 2026 – 2028 beskriver veikart og investeringstiltak med finansieringsplan, samt endringer i den årlige brukerfinansierte kontingenten for produkter i forvaltning.

Formålet med langtidsplanen er å bidra til realisering av strategier, mål og handlingsplaner. Planen legger til rette for involvering om prioritering og risikostyring i et treårsperspektiv, og skal gi en helhetsoversikt som bidrar til forutsigbarhet om økonomi og endringer. Langtidsplanen oppdateres årlig.

Langtidsplanen behandles i tre trinn av Digitaliseringsstyret. I juni ble styringssignaler for porteføljestyrenes behandling av langtidsplanen besluttet, se sak DS 21/25. I oktober ble rammen for felles investeringsmidler besluttet, se sak DS 40/25. Rammen for 2026 er MNOK 35, hvor MNOK 10 ikke er disponert. Det siste trinnet er Digitaliseringsstyrets anbefalingen av langtidsplanen, og møte for dette er berammet til 10. desember.

I forkant av møtene med Digitaliseringsstyret drøftes og anbefales relevante deler av produkt- og tjenesteporteføljen i porteføljestyrene. For data og infrastruktur har porteføljestyret anbefalt at basistjenestene for denne porteføljen skal være prioritert for involvering av styret, og saksunderlaget er tilpasset tilsvarende.

Vurdering av saken

Sammenhengen mellom langtidsplanen og utredningsoppdrag om Sikts rolle og utbredelse

Sikt har fått i oppdrag av Kunnskapsdepartementet (KD) å utrede Sikts rolle, arbeidsdeling med direktorat og potensial for økt verdi av Sikt gjennom utbredelse av fellestjenestene. Det ble levert en status for utredningen til KD den 20. juni, hvor oppdragsforståelse og omfang av involvering med sektoren ble avklart. Alle porteføljestyrene har blitt orientert og gitt innspill til utredningen. Digitaliseringsstyret er tilsvarende orientert, se sak DS 35/25. Fristen for den endelige utredningen til KD er 15. november.



Utredningsoppdraget beskriver relevante tjenester og målgrupper (segmenter) for utbredelse av fellestjenestene fra Sikt. Dette er både tjenester som allerede øker i utbredelse, og det er tjenester hvor en eventuell økt utbredelse ligger lenger frem i tid.

Langtidsplanen for fellestjenester beskriver flere perspektiv enn utbredelse, herunder modernisering, anskaffelser og andre endringer i porteføljen. Når det gjelder utbredelse så tar langtidsplanen utgangspunkt i Siktets virksomhetsstrategi og eksisterende produktstrategier, og det er dermed primært tjenester som allerede øker i utbredelse som beskrives. Oppsummert vil utredningsoppdraget kunne påvirke neste års prosess med langtidsplanen, men vil i liten grad påvirke årets langtidsplan.

Styringssignaler til porteføljestyrene fra Digitaliseringsstyret

Digitaliseringsstyret har gitt følgende styringssignaler til porteføljestyret:

- Ferdigstille eksisterende tiltak før oppstart av nye tiltak
- Moderniseringen av FS, Prosjektet Framtidens opptak og anskaffelsene av LMS, Plagiatkontroll og Digital eksamen har høyest prioritet for UH 21
- Planen bør synliggjøre hvordan kostnadsutviklingen holdes nede
- Planen bør synliggjøre gevinst- og nytteeffekter
- Planen bør synliggjøre potensialet for økt verdi av fellestjenestene og andre felles samarbeidsbehov

Med bakgrunn i siste kulepunkt oppfordres porteføljestyret til å gi innspill til prioriterte tiltak for disponering av felles investeringsmidler.

Veikart for fellestjenester til UH for perioden 2026 – 2028

Veikartet for fellestjenestene beskriver ambisjoner og endringer for tjenesteporteføljen. I langtidsplanen for 2026 – 2028 er det lagt vekt på å ferdigstille eksisterende tiltak, fremfor å starte nye. Videre er Digitaliseringsstyrets prioritering av FS, prosjektet Framtidens opptak og anskaffelsene av LMS, Plagiatkontroll og Digital eksamen ivaretatt. Det er derfor lite endringer i utviklingsporteføljen, med unntak av etableringen av støttetjenestene for sikkerhet, personvern og universell utforming i grunnopplæringen på oppdrag fra Udir.

Investeringstiltak

Investeringstiltak er igangsatte, planlagte og omsøkte tiltak for kommende treårsperiode. Tiltakene har flere finansieringskilder, herunder felles investeringsmidler med beslutning i Digitaliseringsstyret, satsinger over statsbudsjett, konkurransebaserte tilskudd, samt tiltak finansiert gjennom kontingent (brukerbetaling). Se tabell 1 for beskrivelse av relevante investeringstiltak for perioden 2026 – 2028.



Investeringstiltak # (beløp i millioner kroner)	Produktportefølje	Estimat 2026	Estimat 2027	Estimat 2028
Felles investeringsmidler DS				
1 Modernisering av Felles Studentsystem (FS)	Utdanning og administrasjon	37,0	0,0	0,0
2 Innføring, integrasjoner, migrasjon: LMS, Digital eksamen, Plagiatkontroll	Utdanning og administrasjon	1,5	0,0	0,0
3 Risikoavsetning LMS, Digital eksamen og Plagiatkontroll	Utdanning og administrasjon	1,0	0,0	0,0
4 Andre utviklings- og samarbeidsbehov	Ikke tildelt portefølje	10,0	35,0	35,0
Sum felles investeringsmidler		49,5	35,0	35,0
Bevilgning Statsbudsjett og tilskudd				
5 Nytt opptakssystem	Utdanning og administrasjon	16,7	16,7	0,0
6 Utdanningsregister	Utdanning og administrasjon	3,0	?	?
7 Microdata	Forskning og kunnskapsressurser	6,0	5,5	2,0
Sum innvilget bevilgning		25,7	22,2	2,0
Investeringer med brukerbetaling og finansiering fra Udir.				
8 FEIDE: Datadeling for innovasjon og forskning	Data og infrastruktur	20 - 30	20 - 30	20 - 30
9 Læremiddellatalog for grunnopplæringen	Data og infrastruktur	10,0	10,0	?
10 Støttetjenester for sikkerhet, personvern og universell utforming	Data og infrastruktur	5 - 15	0 - 5	0,0
11 Anskaffelse biblioteksystem	Forskning og kunnskapsressurser	1,5	0,0	0,0
12 Identitets- og tilgangsstyring (IAM)	Data og infrastruktur	?	0,0	0,0
Sum investeringer med brukerbetaling og fra Udir.		51,5	35,0	0,0
Totalt investeringsbehov 2025 - 2027		126,7	92,2	37,0

For oversikt over veikart, se vedlegg 1. Vi er klar over at veikartet kan forbedres når det gjelder lesbarhet, og det pågår arbeid for forbedring av dette. Det henvises til sikt.no for beskrivelse av tiltakene i tabellen over.

Felles investeringsmidler

Felles investeringsmidler har en ramme på MNOK 35 i 2026. Rammen fastsettes av Digitaliseringsstyret, og delegeres til porteføljestyrene for tildeling til og oppfølging av tiltak, samt for oppfølging av gevinst- og nytteeffekter.

I 2025 er det moderniseringen av FS og anskaffelsene innen digitalt læringsmiljø som finansieres med felles investeringsmidler. I 2026 er deler av rammen avsatt til disse tiltakene, men MNOK 10 er ikke disponert.

Beslutning om fordeling av felles investeringsmidler til porteføljestyrene for 2026 vil legges frem for Digitaliseringsstyret i et av de neste møtene. Som en del av drøftingen nå i november inviteres porteføljestyrene til å gi innspill til behov og prioriteringer.

I porteføljen for Utdanning og administrasjon er det et høyt aktivitetsnivå for utvikling i 2026 og 2027, og hovedfokus er at pågående tiltak gjennomføres, uten forsinkelser. Der er imidlertid mindre utviklingsbehov som det kan jobbes med parallelt, for eksempel pågår det dialog med DFØ om bedre utveksling av HR-data i SAP, ref. sak i juni (sak 17/25). Behovet som institusjonene har er tilgang til HR-data, mulighet for to-veis dataflyt og mulighet til å påvirke bruken av felter i SAP. Det er ikke avklart hva som blir anbefalt løsning, men det kan oppstå et finansieringsbehov knyttet til dette. Innen porteføljen for Utdanning og administrasjon pågår det også utredning for praksisområdet. Modernisering av FS og



opptaksprosjektet vil støtte en delmengde av praksisområdet, men det vil være behov som ikke blir løst, og som kan være relevante for et sektorsamarbeid. Et siste område hvor det pågår kartlegging av behov er HRM løsning (se egen sak om dette). Kartleggingen skjer i samarbeid med institusjoner som er i anskaffelsesprosess om HR løsninger.

Endringer i årlig kontingent for fellestjenester (brukerbetaling)

Hensikten med oversikten over endringer i kontingent (brukerbetaling) er å skape forutsigbarhet og dialog i forkant av kostnadsvarsel, og tilrettelegge for samstyrte budsjettprosesser for fellestjenester i langtidspanen.

Kostnadsvarsel for 2026 ble sendt tidligere i oktober, og det er lagt til grunn en prisjustering på 3,6%. Av kjente endringer ut over prisjustering, er det i hovedsak produkter som øker i utbredelse og anskaffelser som vil påvirke kostnadsnivået i perioden. Analyseplattformen er nå tatt i bruk. For Analyseplattformen vil det ikke være investeringer knyttet til innføringen, og kontingent vil starte etter hvert som institusjonene velger å ta produktet i bruk.

I forlengelsen av anskaffelsene innen LMS, Plagiatkontroll og Digital eksamen er avtaleverket justert, slik at Sikt vil viderefakturere på vegne av leverandørene istedenfor at leverandørene fakturerer direkte til den enkelte institusjon. Det vil derfor bli en endring av hvem som fakturerer. Et annet område som er påvirket av anskaffelser er økonomiløsning/UNIT4 for UH17, samt mobiltelefoni og fasttelefoni som institusjonene som benytter disse tjenestene.

Ellers har anskaffelsen og fornying av Forskningsnett bidratt til konkurransedyktige priser og god kvalitet. Det er fortsatt forutsatt at fornyingen ikke skal føre til økte priser utover konsumprisjustering.

Det henvises ellers til kostnadsvarsel for 2026, som ble distribuert oktober 2025.

Avsluttende kommentar og innretning for diskusjon

Med bakgrunn i styringssignalene fra Digitaliseringsstyret, veikart og oversikt over investeringstiltak inviteres porteføljestyret til å tydeliggjøre hvilke tiltak som bør prioriteres for egen portefølje, uavhengig av finansieringsutsteder.

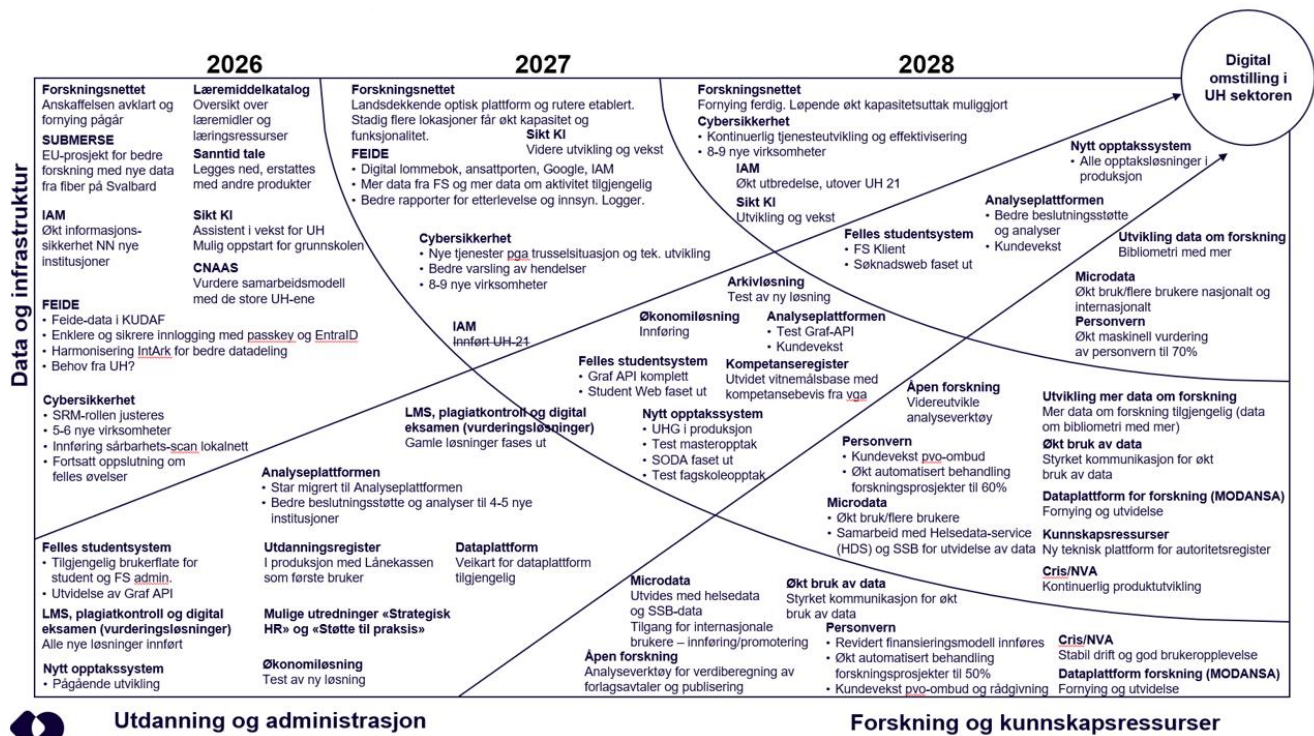
Videre inviteres styret til å anbefale utviklingsbehov eller andre behov for prioritering av felles investeringsmidler.

Porteføljestyrets anbefalinger vil legges frem for Digitaliseringsstyret i desember.

Etter behandling av langtidspanen i Digitaliseringsstyret, vil planen konkretiseres til årsmål som legges frem for anbefaling for porteføljestyret eller tilsvarende fora for prioritering i samstyringsmodellen.



Vedlegg 1: Veikart for utbredelse av fellestjenester, ny funksjonalitet og andre endringer 2026 – 2028





Til	Porteføljestyre for utdanning og administrasjon
Dato	27.11.2025
Saksnummer	44/25
Saksarkivnr.	24/00974
Sakstype	V-sak
Saksansvarlig	Anders Reitan
Saksbehandler	Natasha Harkness

Porteføljestyrets møteplan for 2026

Forslag til vedtak

Porteføljestyret vedtar foreslått møteplan for 2026 med de justeringene som kom frem i møtet.

Saksfremstilling

Samstyringsmodellen er under revisjon. Sikt sender sin anbefaling til Kunnskapsdepartementet 15. november 2025. Vi forventer at det vil ta noe tid før en ny modell er på plass og foreslår å fastsette datoer for møter i Porteføljestyret for første halvår 2026 og en tentativ møteplan for andre halvår.

Møtene vil som hovedregel vare fra kl. 10-14. Vi anbefaler at møtene avholdes digitalt. Porteføljestyret vil i forbindelse med behandling av saken om egen langtidsagenda kunne likevel vurdere det som mer hensiktsmessig å avholde et av møtene fysisk.

Møtene er som tidligere lagt i forkant av DS-møtene av hensyn til rapportering og andre aktiviteter som følger årshjul for samstyring.

Det legges opp til møter for Digitaliseringsstyret (DS) i følgende periode:

DS-møte 1/ 26: mandag 9. mars

DS-møte 2/ 26: fredag 19. juni

DS-møte 3/ 26: torsdag 22. oktober

DS-møte 4/ 26: onsdag 2. desember

Basert på dette foreslås følgende møteplan for Porteføljestyret:

PS-UA-ekstraordinært møte: 15. januar

PS-UA-møte 1: 19. februar

PS-UA-møte 2: 4. juni

PS-UA-møte 3: 8. oktober

PS-UA-møte 4: 26. november

Det ekstraordinære møte i januar 2026 vil som avtalt handle om vedtak av årsmål, lagt frem for diskusjon i porteføljestyrets novembermøtet. Tidsrammen for møtet er kl. 13:00-14:00.



Til	Porteføljestyre for utdanning og administrasjon
Dato	27.11.2025
Saksnummer	45/25
Saksarkivnr.	24/00974
Sakstype	O -sak
Saksansvarlig	Anders Reitan
Saksbehandler	Natasha Harkness

Porteføljestyrets langtidsagenda

Forslag til vedtak

Porteføljestyret tar sakskalenderen til orientering, inkl. de justeringer som ble avtalt i møtet.

Saksfremstilling

Porteføljestyrets sakskalender følger vedtatt møteplan og oppdateres kontinuerlig og hensyntar diskusjonene i porteføljestyrets møter, samt pågående strategiarbeid. Sakene er inndelt i tre kategorier:

- strategi og struktur (overordnede saker for porteføljen som helhet),
- plan- og rapportering (faste saker knyttet til årssyklusen i samstyringsmodellen) og
- enkeltsaker (saker som omhandler et enkelt produkt/produktområde eller et bestemt faglig tema).

Sakskalenderen er fast sak på hvert styremøte. Styrets medlemmer kan da melde inn ønsker om saker. Saker kan også meldes inn skriftlig til sekretariat minimum en måned før møtet saken ønskes behandlet. Administrasjonen oppdaterer kalenderen til hvert møte.

I tillegg til sakene i tabellen (langtidsagenda) vil dagsordenen for møte alltid inneholde følgende saker: Godkjenning av innkalling og dagsorden, godkjenning av protokoll, orienteringer fra Sikt og evaluering av møtet.

Tabellen under gir en oppdatert oversikt over planlagte saker til porteføljestyrets møter i 2026. Alternativt møteformat (digitalt/fysisk) og eventuelle ekstraordinære møter avtales ved behov.

Samstyringsmodellen er under revisjon. Sikt sendte sin anbefaling til Kunnskapsdepartementet 15. november 2025. Vi forventer at det vil ta noe tid før en ny modell er på plass. Det vil i 2026 være særskilt behov for oppfølging av saker som danner grunnlag for helhetlig styring av fellestjenestene.



Møte	Sakskategori	Saker
Ekstraordinært møte: 15. januar Digitalt møte	Plan og rapportering	<ul style="list-style-type: none">V-sak Fastsetting av årsmål for 2026 på ev. ekstraordinært møte i januar 2026
Møte 1: 19.februar Digitalt møte	Strategi- og struktursaker	<ul style="list-style-type: none">O-sak oppfølging av KD-opdrag om Sikts rolle og revidert styringsmodell
	Plan og rapportering	<ul style="list-style-type: none">O/V-sak Status måloppnåelse for 2025
	Enkeltsaker	<ul style="list-style-type: none">Prioritert saksliste oppdateres som følge av signalene fra porteføljestyret høsten 2025
Møte 2: 4. juni Digitalt møte	Strategi- og struktursaker	<ul style="list-style-type: none">D-sak Revisjon av produktstrategier med ledere av produktråd til stede, følger felles revisjonsprosess av alle produktstrategier i SiktO-sak Plan innfasing ny styringsmodell
	Plan og rapportering	<ul style="list-style-type: none">O-sak Status for porteføljen per T1
	Enkeltsaker	
Møte 2: 8. oktober Digitalt møte	Strategi- og struktursaker	<ul style="list-style-type: none">D-sak Innspill til Digitaliseringsstyrets felles strategi inkl. langtidsplan 2027-2029
	Plan og rapportering	<ul style="list-style-type: none">O-sak Status for porteføljen per T2
	Enkeltsaker	<ul style="list-style-type: none">D-sak Sammenhenger med andre deler av Sikts porteføljeD-Sak Støtte til Time-Rom-planlegging som en del av den nasjonale porteføljen
Møte 2: 26. november Digitalt møte	Strategi- og struktursaker	
	Plan og rapportering	<ul style="list-style-type: none">V-sak Vedtak av Porteføljestyrets innspill til Digitaliseringsstyrets felles strategi inkl. langtidsplan 2027-2029
	Enkeltsaker	