



DRONNING MAUDS MINNE

DMMH

Høgskole for
barnehagelærerutdanning

Årsrapport

Dronning Mauds Minne Høgskole for
barnehagelærerutdanning

2025

Innholdsfortegnelse

I.	Styrets beretning	3
	Er måloppnåelse og resultater for 2025 tilfredsstillende?	3
	Ble budsjettet gjennomført med vekt på prioriterte mål og aktiviteter, herunder søkningen til akkrediterte studier?	4
	Er eventuelle transaksjoner mellom tilskuddsmottaker og nærstående parter beskrevet?	5
	Er det noen vesentlige forhold, interne eller eksterne, som har påvirket resultatene, herunder utfordringer institusjonen har innenfor utdanning og forskning? Er styrets tiltak for å forebygge avvik beskrevet?	5
	Er det noen planlagte organisatoriske endringer som kan påvirke virksomhetens rettslige eller økonomiske stilling?	6
	Hva er de viktigste prioriteringene for 2026?	6
	Er resultater for likestilling, diskriminering og tilgjengelighet omtalt, inkludert andelen kvinner i faglige topp- og førstestillinger?	8
	Styrets signaturer	9
II.	Introduksjon til virksomheten og hovedtall	10
	Omtale av virksomheten og samfunnsoppdraget	10
	Omtale av lokalisering, organisasjonsform, organisasjonsstruktur og ledelse, gjerne i form av et overordnet organisasjonskart. Vesentlige endringer skal omtales	10
	Presentasjon av utvalgte hovedtall	11
	For tilskuddsmottakere som ikke er egne rettssubjekter: en redegjørelse for alle forhold av betydning for det økonomiske forholdet mellom eier og tilskuddsmottaker i perioden, herunder opplysninger om alle økonomiske avtaler og transaksjoner mellom eier og tilskuddsmottaker for regnskapsåret 2025. I tillegg skal statstilskuddsmottaker redegjøre for hvordan høyskoleaktiviteten holdes regnskapsmessig adskilt fra annen aktivitet. Videre skal det spesifiseres hvordan indirekte kostnader blir fordelt mellom tilskuddsmottakeren og andre underenheter av samme eiertvirksomhet.	11
III.	Årets aktiviteter og resultater	12
	Strategiske prioriteringer for 2025	12
	Sektormål 1 – Høy kvalitet i utdanning og forskning	13
	Utdanningskvalitet og arbeidslivsrelevans	13
	Høy kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid	18
	Studie- og arbeidsmiljø, likestilling, inkludering og mangfold	23
	Sektormål 2 – Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon	27
	Sektormål 3 – God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet	32
	Midler tildelt over kap. 231 post 21	37
	Andre forutsetninger og anbefalinger	37

IV.	Styring og kontroll i virksomheten	38
	En beskrivelse av opplegget for risikovurdering og at risikovurdering er gjennomført.....	38
	En vurdering av de største risikoområdene som kan virke inn på evnen til å nå fastsatte mål og resultater	38
	En vurdering av om opplegget for styring og kontroll som sikrer at lover og regler overholdes, resultat- og regnskapsinformasjonen er relevant og pålitelig, vesentlig styringssvikt, feil og mangler avdekkes og håndteres, samt internkontrollen er dokumentert.....	39
	Andre vesentlige forhold departementet må kjenne til	41
V.	Vurdering av framtidsutsikter	42
	Framtidsutsikter og planer	42
	Budsjett 2026	50
VI.	Foreløpig årsregnskap (inklusive ledelseskommentarer)	51
	Ledelseskommentarer.....	51
	Foreløpig årsregnskap	57

I. Styrets beretning

Er måloppnåelse og resultater for 2025 tilfredsstillende?

DMMHs ambisjon er at høyskolen skal være i front når det gjelder kompetanse og engasjement til barns beste. Hovedvirksomheten er barnehagelærerutdanning på bachelor- og masternivå, og forskning og utvikling (FoU) og kunstnerisk utviklingsarbeid med relevans for barnehagefeltet. I tillegg tilbyr DMMH etter- og videreutdanningsemner til feltet og høyskolen har et omfattende samarbeid med barnehagene i regionen om kompetanseutvikling (Rekom og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis). DMMH tilbyr heltids- og deltidsutdanninger i Trondheim og en deltidsutdanning i barnehagelærerutdanning med vekt på ledelse i Kristiansund. Høsten 2025 opprettet DMMH desentrale barnehagelærerutdanninger på deltid i Orkanger og Namsos. Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) på deltid ble gis i Trondheim, Orkanger og Namsos.

Styret vurderer de samlede resultatene for 2025 som tilfredsstillende sett i forhold til fastsatte mål og forventede resultater, men da med unntak av fortsatt lav søkning til barnehagelærerutdanningene og til noen av våre masterutdanninger. Fallet i antall søkere til masterutdanningene i 2025 antas å være en ringvirkning av den dramatiske rekrutteringssvikten til barnehagelærerutdanningene i 2022. Da rekrutteringen til barnehagelærerutdanningen gikk ytterligere ned i 2023 og holdt seg på et lavt nivå i 2024 og 2025, vil rekrutteringsgrunnlaget til masterutdanninger i de neste årene reduseres ytterligere. Kun to av fire program ble igangsatt høsten 2025. Siden DMMH har hovedfokus på barnehagelærerutdanning på bachelor- og masternivå, er høyskolen ekstra sårbar for svikt i rekrutteringen, spesielt om det varer over tid.

Styret har siden 2022 satt inn betydelige ressurser og iverksatt flere tiltak for å øke rekrutteringen. Samtidig må det understrekes at det er begrenset hva DMMH kan bidra med for å øke den generelle søkningen til barnehage- og lærerutdanningene. Dette er en nasjonal utfordring som ikke kan løses av utdanningsinstitusjonene alene. Det viktigste grepet på nasjonalt nivå vil være å styrke profesjonens attraktivitet og status, blant annet gjennom bedre lønns- og arbeidsvilkår og mer kunnskap om profesjonens innhold og betydning. Kompetanse- og karriereutvikling for ansatte må vektlegges og synliggjøres i langt større grad, blant annet gjennom innføring av barnehagelektor for ansatte med mastergrad som en nasjonal ordning. Også nedskrivning av studielån for de som går ut i yrket, på lik linje med grunnskolelærere, vil kunne gi flere søkere. Dette vil være tiltak som anerkjenner barnehagene og profesjonens avgjørende betydning for det enkelte barn og for samfunnet.

Rekrutteringen til DMMHs akkrediterte studier og tiltak for å bedre dette beskrives videre under andre delkapitler i styrets beretning.

Styret er godt fornøyd med de gode publiseringsresultatene i 2025, hvilket til dels er et resultat av omfattende bidragsaktivitet finansiert av eksterne kilder, i hovedsak Forskningsrådet. Dessverre fikk ikke høyskolen tilslag på innsendte søknader til Forskningsrådet i 2025. Det vil bli jobbet videre med tiltak for å øke antall søknader og kvaliteten i disse også neste år.

Det er gledelig at strategiske tiltak som kvalifiseringsstipend for opprykk til toppstilling, gode lønnsbetingelser for ansatte som tas opp på PhD-program og interne FoU-stipend til høyskolelektorer har ført til at et relativt høyt antall vitenskapelige ansatte har kvalifisere seg til første- og

toppstillinger de senere årene. Andelen første- og toppstillinger i 2025 har økt og er nå høyere enn noen gang. Dette har skjedd til tross for at mange første- og toppkompetente har gått av med pensjon og, på grunn av betydelig redusert økonomisk handlingsrom, ikke er blitt erstattet gjennom nyrekruttering.

Samtidig er det fortsatt et stort behov for mer forskningsbasert kunnskap i sektoren og høyskolen har ambisjoner om å bidra i enda større grad med relevant og praksisnær forskning og innovasjoner til feltet. Dette er avgjørende for å sikre høy kvalitet i utdanninga, i barnehagesektoren og for å løfte kunnskapsnivået i samfunnet. En doktorgradsutdanning tilpasset barnehageprofesjonen vil være et viktig virkemiddel for å styrke den formelle forskningskompetansen innen feltet, både nasjonalt og ved høyskolen. DMMH har ambisjoner om å bidra til en barnehagefaglig PhD-utdanning, men stram økonomi har gjort at prosessen vil ta lengre tid.

Høyskolen har tilpasset seg et lavere antall studenter og redusert økonomisk handlingsrom blant annet ved at de fleste vitenskapelige stillinger som ble ledige i 2025 ikke ble erstattet (se neste avsnitt). Kun virksomhetskritiske stillinger er/vil bli lyst ut. Med få unntak opplever vi god tilgang på kvalifisert arbeidskraft både på faglig og administrativ side. Det har imidlertid vært vanskelig å rekruttere toppkompetente innen noen fagområder.

Ressursbruken er og må være nøktern. Det regnskapsmessige resultatet for 2025 er i stor grad i tråd med det budsjetterte resultatet og viser et lite underskudd.

Høyskolen arbeider godt og konkret med å realisere de sentralt og lokalt fastsatte målene, slik det framgår av rapporteringen nedenfor.

Ble budsjettet gjennomført med vekt på prioriterte mål og aktiviteter, herunder søkningen til akkrediterte studier?

I tillegg til å sikre ressurser til gjennomføring av prioriterte mål og aktiviteter, legger budsjetteringen og gjennomføringen av budsjettet vekt på økonomisk oversikt og styring slik at studentene og driften av deres utdanningstilbud, samt høyskolens FoU-aktivitet sikres stabilitet og forutsigbarhet.

Som nevnt innledningsvis har antall søkere til barnehagelærerutdanning gått betydelig ned siden 2021, både ved høyskolen og nasjonalt. Nedgangen gjelder alle studier på bachelor og masternivå, men varierer mellom studieprogrammene. I motsetning til den nasjonale trenden som også i 2025 viste til en nedgang i førsteprioritetssøkere til barnehagelærerutdanningene opplevde DMMH en økning på om lag 8 % (ved søknadsfrist 15.april). I hovedsak antas økningen å skyldes opprettelsen av to desentrale deltidsutdanninger og ABLU, og da spesielt tilbudet i Namsos som hadde mange søkere. Dessverre var andelen ikke kvalifiserte uvanlig høy og det endelige antallet som møtte var kun 2,7 % høyere enn året før.

Totalt sett er opptaksresultatet for BLU ikke tilfredsstillende, da kun 224 har møtt til totalt 400 studieplasser. Dette er alvorlig for høyskolen, men enda mer kritisk for sektoren som per i dag mangler over 2700 barnehagelærere. SSBs framskriving *Lærermot 2024-2060* viser at dersom trenden ikke snur vil vi ved 2060 mangle ytterligere 2000 barnehagelærere. SSB peker i sin analyse på at det er på dette nivået i utdanningsløpet at mangelen av lærere blir kritisk og hvor de oppfordrer til en nasjonal satsing.

Styret har siden fallet i rekrutteringen i 2022 valgt å møte utfordringene ved å sette i gang betydelig utviklingstiltak for å øke rekrutteringen til våre akkrediterte studier, og da barnehagelærer-utdanningen spesielt. Strategiske tiltak som er gjort/er under arbeid beskrives utfyllende i kapittel tre. Kort oppsummert så handler tiltakene som skal bidra til å øke rekrutteringen til våre studier om å utvikle kvaliteten i utdanningen, videreutvikle studietilbudet og bedre læringsmiljø og studenttrivsel. I tillegg er det avsatt mye ressurser for å øke synligheten og kunnskapen om utdanningen og profesjonen, herunder også markedsføring av studietilbudet. Videre beskrives strategiske tiltak og resultater knyttet til andre prioriterte områder som til sammen er avgjørende for at vi på best mulig vis skal bidra til de langsiktige målene for sektoren og samfunnsoppdraget.

Lav rekruttering og betydelig lavere produksjon av studiepoengsenheter og uteksaminerte kandidater fikk i 2025 (og vil i enda større grad de kommende årene få) betydelige konsekvenser for høyskolens økonomi. I budsjettet for 2025 var det lagt inn en forventning om at rekrutteringen, på grunn av nye tilbud, skulle gi en noe større økning i forhold til fjoråret. Da dette ikke ble innfridd valgte styret, som nevnt over, å redusere antall vitenskapelige stillinger gjennom naturlig avgang og ved ikke å forlenge en del vikariater. Antall vitenskapelige ansatte ble i løpet av 2025 redusert med 13,6 årsverk. Kun stillinger som er nødvendig for å opprettholde kvaliteten i primærvirksomheten, og da spesielt utdanningen, ble prioritert erstattet. På kort sikt har ikke dette ført til lavere forskningsproduksjon, men vil kunne få konsekvenser for vår måloppnåelse knyttet til forskning, faglig og kunstnerisk utvikling i kommende år. Forholdet mellom antall studenter og administrative stillinger er ikke like direkte og DMMH har i utgangspunktet en slank administrasjon. Antall stillinger er derfor i hovedsak uendret i administrasjonen/tekniske funksjoner i 2025.

Er eventuelle transaksjoner mellom tilskuddsmottaker og nærstående parter beskrevet?

DMMH har ikke hatt transaksjoner med nærstående parter i 2025.

Er det noen vesentlige forhold, interne eller eksterne, som har påvirket resultatene, herunder utfordringer institusjonen har innenfor utdanning og forskning? Er styrets tiltak for å forebygge avvik beskrevet?

Gode resultater har sammenheng med vårt omdømme, vår evne til å rekruttere studenter og legge til rette for gode lærings- og studiemiljø, høyskolens faglige konsentrasjon og sterke fagmiljøer, god tilgang til nødvendig kompetanse ved rekruttering til vitenskapelige og administrative stillinger og kontinuerlig kompetanseutvikling, et trygt og stimulerende arbeidsmiljø, en effektiv og profesjonell administrasjon og tekniske støttefunksjoner, og egnet infrastruktur - utviklet og utnyttet gjennom tydelige strategier og gode prosesser, god ledelse og økonomistyring. Stabil og forutsigbar statsstøtte uten budsjett-tekniske endringer, som muligvis, og utilsiktet, kan gi stor negativ effekt for en liten og spesialisert høyskole, er også viktig.

Som omtalt tidligere er lav rekruttering den største utfordringen, spesielt til barnehagelærerutdanningene. Dette påvirker vår evne til å bidra til en sektor som mangler mange kvalifiserte ansatte, men det påvirker også i stor grad vårt økonomiske handlingsrom, stabilitet og forutsigbarhet. Om situasjonen ikke bedrer seg vesentlig i løpet av femårsperioden vi er inne i, vil det bli vanskelig å opprettholde sterke vitenskapelige, administrative og tekniske fagmiljø som er nødvendig for å sikre ønsket kvalitet og kapasitet i virksomheten. Dette vil også medføre utfordringer når det gjelder å opprettholde tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å kunne håndtere økt rekruttering og flere studenter i fremtiden. Et godt fagmiljø tar tid å bygge opp og er avgjørende for at vi skal ha en solid og effektiv virksomhet, kontinuerlig kvalitetsutvikling, at for at vi skal når våre mål og bidra best mulig til sektormålene og vårt samfunnsoppdrag.

Den negative økonomiske effekten av det drastiske fallet i rekrutteringen ble større gjennom omleggingen av finansieringssystemet, hvor studiepoengproduksjonen ble mer utslagsgivende samtidig som den resultatbaserte uttellingen for barnehagelærerutdanningen ble økt. Samtidig vil uttellingen når - forhåpentligvis, rekrutteringen og studiepoengproduksjonen øker bli tilsvarende større.

Styret har igangsatt og gjennomført tiltak for å tilpasse driften i en krevende økonomisk situasjon. Samtidig har styret valgt å bruke ressurser utover bevilgningen i en tidsbegrenset periode for å bevare tilstrekkelig fagmiljø og kapasitet til å opprettholde kvalitet, både i primærvirksomheten og driften, og til å gjennomføre nødvendige endringer. Dette lar seg gjøre da høyskolen har bygd opp et handlingsrom i en tid da tilgangen til studenter var økende og høyskolen var i vekst. Tiltak som er igangsatt og planlagt for å møte utfordringene vi står i, og for å ruste oss til en mer uforutsigbar fremtid gjennom fleksible og mer robuste utdanningstilbud er beskrevet i kapittel tre og fem.

Selv om DMMH ønsker å bidra til å øke rekrutteringen og setter av mye ressurser til dette formålet, så understrekes det igjen at det er behov for en betydelig nasjonal innsats for å endre situasjonen.

Er det noen planlagte organisatoriske endringer som kan påvirke virksomhetens rettslige eller økonomiske stilling?

Det foreligger for tiden ingen planer om organisatoriske endringer som vil påvirke høyskolens rettslige eller økonomiske stilling.

Hva er de viktigste prioriteringene for 2026?

DMMH har et ambisiøst mål om å være med å sette dagsorden innen utviklingen av barnehagesektoren og forme morgendagens barnehage. Høyskolen ønsker å ta et enda større ansvar nasjonalt for å bidra til regjeringens strategi for økt kvalitet og et likeverdig tilbud i barnehagen for alle barn, herunder mål om 60 % barnehagelærere i alle landets barnehager og at flere i barnehagen skal ha mastergrad innen 2030. Å utdanne kompetente og engasjerte barnehagelærere og -lektorer og forsyne sektoren og samfunnet med forskningsbasert kunnskap og innovasjoner er høyskolens aller viktigste formål.

Med det drastiske fallet i søkningen til barnehageprofesjonen og -utdanningen de siste årene vil tiltak for å snu denne negative trenden ha høyeste prioritert også i 2026. DMMHs viktigste bidrag vil være

å sikre høy kvalitet og relevans i utdanningen på alle nivå, øke tilgjengeligheten og legge til rette for at flere kan ta utdanningen, gode student- og læringsmiljø, samt å utvikle og tilgjengeliggjøre forskningsbasert kunnskap og innovasjoner til feltet og samfunnet.

I tillegg til å få flere til å begynne på utdanningen må frafallet ned. Frafallet er størst første studieår og det er viktig at studenten får en god start og opplever tilhørighet. Flere tiltak ble igangsatt og gjennomført i 2025 og arbeidet vil bli prioritert også i 2026.

Å kunne svare på samfunnets behov gjennom fleksible og desentrale utdanningstilbud vil fortsatt være viktig. Det er en økende trend at studenter ønsker å ta utdanning i regionen de bor og i kombinasjon med jobb. Ny modell for barnehagelærerutdanning på deltid, inklusive ABLU, blir fra høsten 2026 tilbudt både i Trondheim og Kristiansund og vår nye utdanning innen fritidspedagogikk blir tilbudt både som bachelorutdanning og videreutdanning samme høst. DMMH vil også samarbeide med studiesentra og kommuner i regionen med mål om å kunne tilby en desentral barnehagelærerutdanning høst 2027. Arbeidet med å utvikle to nye mastergradsutdanninger videreføres med mål om å sende en akkrediteringssøknad i løpet av 2026.

Å bidra på best mulig vis til kompetanseutvikling i barnehagene og oppvekstfeltet gjennom System for kompetanse og karriereutvikling (SKK, erstatter Rekom og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis) vil fortsatt være et satsingsområde i 2026. Utvikling av etter- og videreutdanningstilbud er en viktig del av samfunnsoppdraget og fra høsten 2026 tilbyr DMMH flere nye videreutdanninger som er utviklet i tett samarbeid med feltet.

DMMH har som nevnt ambisjoner om å etablere en barnehagefaglig doktorgradsutdanning på sikt, men har utsatt arbeidet med å utvikle emner og igangsette en søknadsprosess pga. strammere økonomi i langtidsperioden.

Økt kvalitet og kvantitet i forskning og utvikling for barnehage- og oppvekstfeltet og våre utdanninger er et viktig satsingsområde for DMMH. Til tross for svært trange rammer vil styret i 2026 videreføre og iverksette nye tiltak for å heve ansattes FoU og formidlingskompetanse, stimulere ansatte til å kvalifisere seg til opprykk i tråd med nye forskrift, styrke støtteapparatet og videreutvikle rutiner for å kvalitetssikre prosjektprosessen med mål om flere eksterntfinansierte prosjekter, og derigjennom økt samarbeid med gode nasjonale og internasjonale forskermiljø og flere eksterntfinansierte PhD-stipend.

Mangfold og inkludering, bærekraft og internasjonalisering er løftet frem i DMMHs strategi for 2025 – 2035 og skal gjennomsyre virksomheten på alle områder. Dette gir noen føringer for utviklingen av studietilbud, forskningssamarbeid, rekruttering og ikke minst i arbeidet for å styrke studie- og arbeidsmiljøet. Flere tiltak for å øke bevisstheten og kompetansen blant ledere og ansatte vil bli gjennomført i 2026. For å redusere høyskolens klimaavtrykk jobber DMMH systematisk og i tråd med handlingsplanen «Grønn DMMH». Det er satt i verk flere tiltak for å redusere energiforbruket, øke gjenbruk og redusere avfallsmengden og gjøre bærekraftige innkjøp. I tillegg er det utarbeidet en reisepolicy som har som mål å redusere reiser. Samtidig har økt satsing på desentrale utdanninger virket i motsatt retning. Ved organiseringen av studiet vektlegges det tiltak som skal bidra til å holde reiseomfanget så lavt som mulig. Økt bevissthet omkring viktigheten av å bekjempe klimaendringer og å realisere FNs bærekraftsmål holdes ofte frem som minst like viktig som de teknologiske løsningene. I utdanningen av barnehagelærere og i fritidspedagogikk studiet skal studentene kunne innlemme FNs bærekraftsmål i planlegging og gjennomføring av aktiviteter og legge til rette for aktiviteter som fremmer bærekraftig utvikling.

Er resultater for likestilling, diskriminering og tilgjengelighet omtalt, inkludert andelen kvinner i faglige topp- og førstestillinger?

DMMH arbeider systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med institusjonens strategiske plan for perioden 2025–2035. Arbeidet omfatter både organisering, kompetanseutvikling, rekruttering og oppfølging av arbeidsmiljø. I vår strategiske plan fra 2025 og som gjelder til 2035, har styret vedtatt:

«DMMH arbeider aktivt for mangfold, inkludering og bærekraft i hele sin virksomhet. Institusjonen utdanner profesjonskompetente kandidater og utvikler åpen, kritisk forskning knyttet til mangfold, inkludering og oppvekst.

Høgskolen kjennetegnes av et inkluderende og demokratisk studie- og arbeidsmiljø hvor respekt, medvirkning og like muligheter står sentralt. Gjennom systematisk arbeid med rekruttering og kunnskapsutvikling bidrar DMMH til å styrke demokratiske verdier og samfunnsutvikling. Strategisk legger institusjonen særlig vekt på bærekraft, mangfold og inkludering samt internasjonalisering, og har som mål å være en synlig og kunnskapsbasert aktør nasjonalt og internasjonalt».

Resultater knyttet til arbeidsmiljø, likestilling, inkludering og mangfold, sammen med andelen kvinner i faglige topp- og førstestillinger, omtales i kapittel tre.

Styrets signaturer

Trondheim, 10. mars 2026



Marianne Uri Øverland
styreleder



Hans Martin Øverkil
nestleder



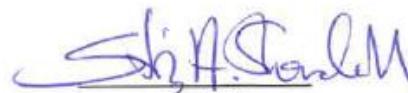
Bjørn Kristian Soknes
varamedlem



Marte Løvik
styremedlem



Inger Helén Nygård
styremedlem



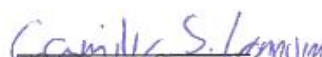
Stig A. Slørdahl
styremedlem



Thomas Nguyen
styremedlem



Elin Birgitte Ljunggren
styremedlem



Camilla S. Lønnum
styremedlem



Adrian H. Valdresbråten
styremedlem



Else Berit Skagen
rektor

II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Omtale av virksomheten og samfunnsoppdraget

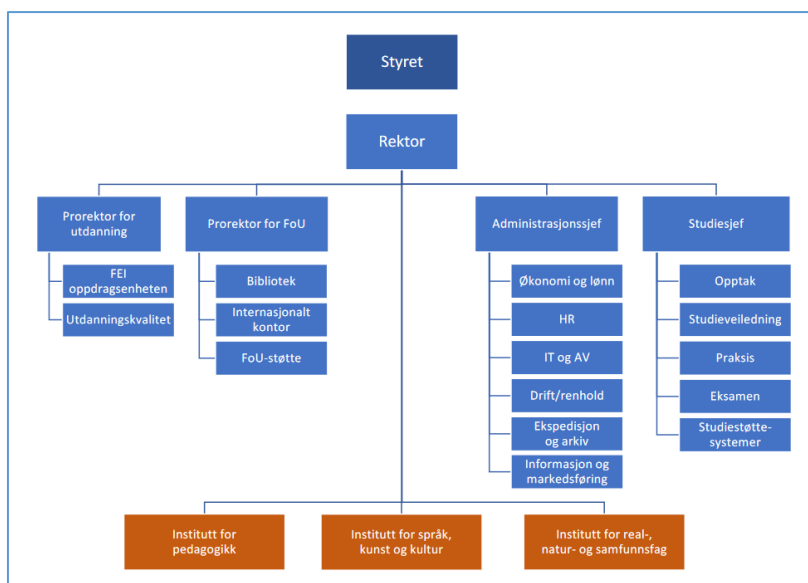
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning (DMMH) er en akkreditert privat høyskole organisert som en selvstendig stiftelse. Stiftelsen har tilknytning til Den norske kirke. DMMH skal gjennom praksisnær og forskningsbasert undervisning gi bachelorutdanning, mastergradsutdanning og videreutdanning i samsvar med de krav samfunnet setter til kvalifisert arbeid i barnehage- og oppvekstsektoren. Høyskolen driver også oppdragsvirksomhet for barnehagesektoren.

Omtale av lokalisering, organisasjonsform, organisasjonsstruktur og ledelse, gjerne i form av et overordnet organisasjonskart. Vesentlige endringer skal omtales

Høyskolen driver hoveddelen av sin virksomhet ved campus Dalen i Trondheim, hvor høyskolen eier sine egne bygninger. Vi eier også Frøset gård som ligger i Bymarka i Trondheim. Siden 2019 har vi gitt barnehagelærerutdanning i leide lokaler i Campus Kristiansund, og høsten 2025 har vi etablert desentraliserte deltidstilbud i Namsos og på Orkanger.

Styret er styre både for høyskolen og for stiftelsen, og rektor for høyskolen er daglig leder av stiftelsen. Virksomheten er underlagt både UH-loven og stiftelsesloven. I det daglige arbeidet og den løpende drift skiller det ikke mellom høyskolen og stiftelsen. Styret er sammensatt av seks eksterne medlemmer, to ansattrepresentanter og to studentrepresentanter. Styreleder velges blant de eksterne medlemmene. De eksterne medlemmene oppnevnes av Nidaros biskop (2), Kirkerådet (2), IKO – Institutt for kirke og oppvekst (1) og Normisjon (1).

Høyskolens øverste ledelse består av rektor, prorektor for utdanning, prorektor for FoU og formidling, administrasjonssjef, studiesjef, 3 instituttledere, økonomisjef og HR-leder. Høy grad av tverrfaglighet og behov for å bruke vitenskapelig tilsatte innenfor en rekke utdanningstilbud gjør godt samarbeid og koordinering i ledergruppen særlig viktig og nødvendig. Personalledelse for vitenskapelige tilsatte ligger hos instituttlederne.



For øvrig vises til våre web-sider: www.dmmh.no

Presentasjon av utvalgte hovedtall

Føring fra Kunnskapsdepartementet:

Det skal oppgis antall årsverk, antall registrerte studenter, totale inntekter og total tildeling fra Kunnskapsdepartementet og andre departementer.

Antall ansatte og årsverk:	164 ansatte, tilsvarende 152,6 årsverk pr. 01.01.2026. 76 % kvinner.
Antall studenter:	839 registrerte studenter
Totale inntekter:	205,1 mill. kroner i 2025 (214,2 mill. kroner i 2024)
Statstilskudd:	172,7 mill. kroner i 2025 (172,8 mill. kroner i 2024)
Andel egenkapital:	49 % pr 31.12.2025 (47,7 % pr 31.12.2024)
Andel langsiktig gjeld:	18,4 % pr 31.12.2025 (19,9 % pr 31.12.2024)
Bygningsmessig areal:	ca. 12.000 kvm fordelt på 5 bygninger

Det vises ellers til at statistikk fremgår på nettsidene til DBH (<https://dbh.hkdir.no/>).

For tilskuddsmottakere som ikke er egne rettssubjekter: en redegjørelse for alle forhold av betydning for det økonomiske forholdet mellom eier og tilskuddsmottaker i perioden, herunder opplysninger om alle økonomiske avtaler og transaksjoner mellom eier og tilskuddsmottaker for regnskapsåret 2025. I tillegg skal statstilskuddsmottaker redegjøre for hvordan høyskoleaktiviteten holdes regnskapsmessig adskilt fra annen aktivitet. Videre skal det spesifiseres hvordan indirekte kostnader blir fordelt mellom tilskuddsmottakeren og andre underenheter av samme eiervirksomhet.

Dette punktet er ikke aktuelt for DMMH. DMMH er en selveiende stiftelse og har ingen eiere. All aktivitet i stiftelsen regnes som høyskoleaktivitet.

III. Årets aktiviteter og resultater

Strategiske prioriteringer for 2025

Gjennom 2024 ble det lagt ned en betydelig innsats ved høyskolen i å utarbeide et nytt strategidokument for perioden 2025 – 2035. Styret vedtok det nye strategidokumentet i desember 2024. Høyskolens visjon «*Til barns beste*» ble vedtatt videreført også for ny strategiperiode. Strategidokumentet beskriver 3 innsatsområder - bærekraft, mangfold og inkludering, og internasjonalisering - som skal være gjennomgående i utarbeidelsen av og arbeidet med å realisere høyskolens strategiske mål innen kjerneoppgavene utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, og formidling.

DMMHs strategi underbygger alle tre sektormål:

1. Høy kvalitet i utdanning og forskning
2. Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon
3. God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet

I gjennomføringen av strategien har styret valgt å prioritere 13 av totalt 19 utviklingsmål i den første 5-årsperioden, og for 2025 ble 8 av disse spesielt vektlagt. De prioriterte utviklingsmålene for 2025 skal i tillegg til å møte sektormålene bidra til å møte rekrutteringsutfordringen til BLU.

For hvert av utviklingsmålene er det utviklet handlingsplaner. I det videre er status og oppnådde resultater for hvert av utviklingsmålene omtalt under det aktuelle sektormålet. Noen av utviklingsmålene vil imidlertid bidra på tvers av sektormål.

Sektormål 1 – Høy kvalitet i utdanning og forskning

Høy kvalitet i utdanning og forskning er bærebjelken i DMMHs virksomhet og det jobbes kontinuerlig med å sikre og forbedre kvaliteten.

Følgende utviklingsmål med tilhørende handlingsplan anses som spesielt viktig for å øke måloppnåelse og resultater knyttet til sektor mål 1:

Utdanningskvalitet og arbeidslivsrelevans:

1. DMMH skal utvikle forskningsbasert, kreativ og nyskapende undervisning og vurderingsformer som fremmer studentaktiv læring og utdanningskvalitet.
2. DMMH skal sikre arbeidslivsrelevans og høy faglig kvalitet i utdanningene på alle nivå, gjennom tett samarbeid med aktuelle praksisfelt og forskningsbasert kunnskapsutvikling og -deling nasjonalt og internasjonalt.

Høy kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid:

3. DMMH skal øke omfanget av forskningsbasert kunnskap og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy kvalitet for oppvekstfeltet og en barnehage i endring og våre resultater skal publiseres i åpne anerkjente kanaler nasjonalt og internasjonalt.

Kompetanseutvikling, studie- og arbeidsmiljø:

4. DMMH skal fremme faglig kvalitet gjennom strategisk personalpolitikk, herunder systematisk arbeid med rekruttering og kompetanseutvikling i alle deler av virksomheten.
5. DMMH skal være et attraktivt sted å studere og arbeide for alle og vi skal jobbe systematisk for å bevare og utvikle det gode og helsefremmende studie- og arbeidsmiljøet og en god organisasjonskultur.

I det følgende presenteres først noen resultater til aktuelle nøkkeltall og deretter en beskrivelse av tiltak som er gjort for å bedre måloppnåelse til utviklingsmålene vist over.

Utdanningskvalitet og arbeidslivsrelevans

Å sikre høy kvalitet i utdanningen er det viktigste grepet vi som utdanningsinstitusjon kan ta for å vedlikeholde og bygge vårt omdømme, og for å styrke rekrutteringen til utdanningen. Kvalitet og relevans er også vesentlig for å sikre god gjennomstrømming og redusere frafall. Å sørge for at enda flere gode kandidater fullfører og går ut i profesjonen er svært viktig for å møte det store og voksende behovet for flere kvalifiserte ansatte i barnehagene.

DMMH har i 2025 prioritert å styrke utdanningskvaliteten gjennom kompetansehevende tiltak for undervisere, gjennomgang av roller og støttefunksjoner rundt studenten, tilrettelegging for større grad av medvirkning for studenter, samt tiltak for å styrke arbeidslivsrelevans og samarbeidet med praksisfeltet.

Høyskolen har videre satt i gang omfattende tiltak både for å utvide studietilbudet og heve kvalitet og tilgjengelighet i eksisterende program. Dette arbeidet er beskrevet under sektormål 3: God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet.

Nøkkeltall knyttet til utdanningskvalitet og arbeidslivsrelevans

Andelen studenter som gjennomfører på normert tid

Det er mange grunner til at noen studenter blir forsinket, men denne parameteren kan si noe om studiets struktur og innhold, herunder kvalitet og relevans, undervisningsmetoder, veiledning, tilrettelegging, trivsel og mestring.

Tabellen under viser utviklingen mht. gjennomstrømming på bachelorutdanningene og masterutdanningene (gjennomsnitt).

Nøkkeltall - gjennomføring	2022	2023	2024	2025
Andel bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	63,33	67,11	55,56	58,19
Andel mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	41,67	29,35	36,21	62,50

Andelen bachelorstudenter som gjennomfører på normert tid er noe bedre enn fjoråret, men fortsatt litt lavere enn høyskolens målsetting på 60 %. Andelen ved DMMH er fortsatt høyere enn gjennomsnittet i sektoren (53,7 for private og 52,7 for statlige). Høyskolen vektlegger tett oppfølging av bachelorstudentene, blant annet gjennom en klassestruktur og mindre grupper, noe som har gjort at fullføringsgraden tradisjonelt har vært veldig høy.

Andelen masterstudenter som gjennomfører på normert tid viser en betydelig oppgang sammenlignet med året før, noe vi er svært fornøyd med. Andelen ved DMMH er fortsatt noe lavere enn andelen ved private institusjoner (73,6), men høyere enn for statlige institusjoner (61,1). Den viktigste forklaringen til store oppgangen handler om flytting av tidspunkt for innleveringsfrist for masteroppgaven og flytting av tidspunkt for ny, utsatt eksamen. Begge deler ble iverksatt fra kullet som startet høsten 2024. En stor andel av masterstudentene ved DMMH tar masterstudiene i kombinasjon med (full) jobb og over lengre tid, noe som gjør at vi anser resultatet for 2025 for godt og omtrent på det vi nivået høyskolen mener er realistisk.

Andelen som gjennomfører på normert tid påvirkes i stor grad av frafallsandelen. Gjennom et 3-årig studieløp har frafallet i flere år vært i underkant av 30 %. For kullet som startet i 2022 (og som gikk ut våren 2025) var frafallet hele 31,5%.

Nøkkeltall - frafall BLU	2019-2022	2020-2023	2021-2024	2022-2025
Frafall gjennom 3 år (heltid)	25,0	23,0	28,7	31,5

Frafallsprosenten på de 2-årige masterutdanningene er, som forventet, en god del lavere enn for de 3-årige bachelorprogrammene.

Nøkkeltall - frafall master	2020-2022	2021-2023	2022-2024	2023-2025
Frafall gjennom 2 år (heltid)	13,9	18,5	8,6	17,5

Nøkkeltall knyttet til studentenes opplevelse av studiekvalitet

Et annet område som har stor betydning for studenters frafall og gjennomføringsevne, samt vår attraktivitet som studiested, er studentenes læringsmiljø og trivsel. Tabellene under viser noen nøkkeltall hentet fra Studiebarometeret knyttet til dette delmålet.

Nøkkeltall Studiebarometeret - overordnet tilfredshet	2022	2023	2024	2025
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten - overordnet tilfredshet	3,6	3,7	4,0	3,9

Også i 2025 hadde DMMH en relativt høy svarprosent, 72 %, noe som er høyest i landet. Også gjennomføringsprosenten (dvs. de som svarte på hele undersøkelsen) er høyest i landet, med 67%.

Den høye svarprosenten er for alle studieprogrammer tilstrekkelig til at undersøkelsen gir et troverdig øyeblikksbilde av situasjonen.

I 2025 scorer høyskolen 3,8 på overordnet tilfredshet for barnehagelærerutdanningene, hvilket er en liten nedgang sammenlignet med 2024 (3,9). DMMHs score er noe lavere enn gjennomsnittet nasjonalt for barnehagelærerutdanningene (4,0). Gjennomsnittsscoren for våre 3 heltidsvarianter er lik som i 2024, mens det er en liten nedgang i gjennomsnittet ved vår 2 deltidsvarianter. Det er stort spenn i scoren mellom de ulike variantene. Selv om det er en liten nedgang på deltidsvariantene er det gledelig at scorene fortsatt er svært gode. Det er også gledelig at heltidsvariantene BLUKF og BLUNF viser en solid fremgang, og har de høyeste scorene de siste 4 årene. Varianten BLUHO vil ha særlig oppmerksomhet i arbeidet med oppfølging av Studiebarometeret våren 2026.

Barnehagelærerutd	2022	2023	2024	2025
BLUHO	3,0	3,4	3,8	3,3
BLUKF	2,5	3,5	3,4	3,7
BLUMF	3,2	3,7	3,6	-
BLUNF	4,1	4,2	3,6	4,3
Snitt heltid	3,3	3,6	3,7	3,7
Deltid KrSund	4,3	4,0	4,5	4,4
Deltid TrHeim	4,0	3,1	4,5	4,1
Snitt deltid	4,2	3,6	4,5	4,3
BLU totalt	3,6	3,6	3,9	3,8
<i>Landssnitt BLU</i>	<i>3,8</i>	<i>3,8</i>	<i>3,8</i>	<i>4,0</i>

Mastergrader	2022	2023	2024	2025
Barnehagekunnskap	4,1	-	4,8	-
Barnehageledelse	4,4	4,0	4,0	4,2
Barnekultur og kunstpedagogikk	4,8	-	4,6	-
Spesialpedagogikk med vekt på tidlig barndom	3,9	4,6	4,5	4,1
Snitt mastergrader	4,3	4,2	4,5	4,1

I 2025 deltok studenter fra to av våre fire masterutdanninger i Studiebarometeret (to av fire utdanninger ble ikke igangsatt i år pga for få søkere).

Tilbakemeldingene fra våre masterstudenter er svært gode, med en gjennomsnittsscore på 4,1. Studieprogrammet Barnehageledelse har hatt en liten oppgang på 0,2, mens Spesialpedagogikk med vekt på tidlig barndom fikk en skår som var 0,4 lavere, fra 4,5 til 4,1 poeng. Det jobbes hvert år iherdig med å få så mange studenter som mulig til å svare på undersøkelsen. Tradisjonelt er det litt vanskeligere å få mange studenter ved masterutdanningene til å svare og i år var svarprosenten på ca. 63 %.

Tiltak for å øke utdanningsfaglige kompetanse, samt styrking av roller i utdanningslinja

Ansattes undervisningskompetanse er svært viktig for kvaliteten i utdanninga, studentenes læring og gjennomføring. DMMH har en rekke løpende tilbud for å styrke dette og vi har over tid utviklet rom og fasiliteter for å underbygge studentaktiv læring.

Ytterligere tiltak i 2025:

- Videreutvikle meritteringssystemet og opprette et "pedagogisk akademi"
- Evaluere og videreutvikle UHped-emnene og andre utdanningsfaglige kompetansehevende kurs/emner
- Evaluere og ev. videreutvikle rolle som utdanningsfaglig koordinator
- Evaluerer roller og møtefora i utdanningslinja
- Større grad av involvering/medvirkning ved utvikling (og gjennomføring) av undervisningen

I 2024 og 2025 har DMMH videreutviklet meritteringsordningen for undervisere. Denne ble vedtatt av styret i 2025. Ett av grepene har vært å opprette et såkalt Pedagogisk akademi. Målet med akademiet er å styrke egen og ansattes undervisningskompetanse gjennom erfaringsdeling og læring av hverandre, herunder å bistå ansatte som jobber mot en kvalifisering som merittert underviser.

Akademiet består av ansatte som selv har oppnådd denne kvalifiseringen. Det har vært gjennomført et møte hvor også professor 2 Marit Bøe deltok, med erfaringer fra “pedagogisk akademi” ved USN. Struktur og innhold ble diskutert, men det gjenstår fremdeles å avklare hvordan akademiet best kan organisere sitt arbeid i organisasjonen.

Høsten 2025 ble det satt ned en ekstern komite for å gjennomføre en periodisk evaluering av studietilbudene innenfor universitets- og høyskolepedagogikk (UH-ped) som DMMH tilbyr egne ansatte og eksterne. Rapport vil foreligge våren 2026 og tiltak vil bli utviklet og gjennomført i løpet av 2026. Samtidig ble det allerede i 2025 gjennomført noen endringer i UH-ped-ernene. Blant annet er arbeid med strategisk utvikling av egen utdanningsfaglig praksis og kompetanse i tråd med meritteringssystemet tatt inn i UH-ped 1.

Høsten 2023 ble det opprettet en funksjon som utdanningsfaglig koordinator i 50 % stilling. Utdanningsfaglig koordinator inngår i prorektor utdanning sin stab og er en ressursperson med et særlig ansvar for å bidra til utvikling av utdanningene ved DMMH. Herunder veiledning av studieprogramledere og emneansvarlige i arbeidet med å utvikle emne- og studieplaner, å legge til rette for og bidra til kontinuerlig utvikling og kompetanseutvikling hos høyskolens ansatte i tråd med forskningsbasert, nasjonal og internasjonal kunnskap om læring og undervisning i høyere utdanning, samt å gi råd i utforming av tidsriktige og fleksible undervisningsrom for studenter og ansatte. Utdanningsfaglig koordinator har også hatt ansvar for utvikling av høyskolens meritteringssystem og pedagogiske akademi og er nå koordinator for gjennomføringen av ordningen. Denne funksjonen ble innført som et toårig pilotprosjekt og høsten 2025 ble det foretatt en intern evaluering. Denne konkluderte med at funksjonen har både en viktig rådgivende rolle og er viktig for koordinering og gjennomføring. Det ble besluttet å videreføre funksjonen med noen justeringer. Funksjonen vil bli lyst ut internt som et åremål (4 år) i løpet av våren 2026.

I tillegg til å gjennomføre en evaluering av funksjonen som utdanningsfaglig koordinator ble det foretatt en evaluering av alle roller og møtefora i utdanningslinjen. Målet med evalueringen er å optimalisere laget rundt studentene og administrative strukturer. Det ble satt ned en arbeidsgruppe som leverte sin rapport før jul 2025. Oppfølging av rapporten og anbefalinger følges opp vår 26.

Videre vil det i løpet av 2026 bli utviklet kurs og møtepunkter for de ulike rollene i utdanningslinja, samt kurs i spesifikke tema (programdesign, utvikling av studieprogram etc.).

Nøkkeltall knyttet til arbeidslivsrelevans

For å sikre at høyskolen utdanner barnehagelærere som har relevant og etterspurt kompetanse i praksisfeltet undersøkes også studentenes oppfatning av studienes relevans for arbeidslivet. I påvente av gjennomføring av nyutviklet kandidatundersøkelse (gjennomføres for første gang i 2026) er det sett nærmere på et av delområdene i Studiebarometeret – Tilknytning til arbeidslivet:

Nøkkeltall Studiebarometeret - arbeidslivsrelevans	2022	2023	2024	2025
Skår på tilknytning til arbeidslivet	3,2	3,2	3,5	3,5
Skår på Indeks praksis	3,7	3,5	4,0	3,9

DMMH-studentene har også i 2025 samme oppfatning som den gjennomsnittlige barnehagelærerstudenten i Norge mht. utdanningenes tilknytning til arbeidslivet. DMMH har et tett samarbeid med praksisfeltet og har tro på at studier med høy relevans for arbeidslivet er et av flere viktige tiltak for å både øke studentenes tilfredshet med studiene, og å forhindre frafall.

Tiltak for å styrke arbeidslivsrelevans og høy faglig kvalitet i utdanningene

Som profesjonsutdanning vektlegger DMMH tett samarbeid med praksisfeltet både i utvikling, gjennomføring og evaluering av utdanningene.

I 2025 er det jobbet spesielt med følgende tiltak:

- Økt kvalitet i praksis BLU
- Sikre det doble formålet i Rekom/Kompetanseløftet
- Styrke kunnskapsgrunnlaget i det systematiske kvalitetsarbeidet, utvikling og gjennomføring Kandidatundersøkelse
- Etablere/legge til rette for arenaer for kontakt/nettverksbygging med fritidsfeltet

På lik linje med andre barnehagelærerutdanninger opplever DMMH likevel at studentene melder tilbake om at undervisningen ikke oppleves som praksisrelevant nok. Vi har over flere år og gjennom mange prosjekter jobbet for å bedre dette, herunder med lærerutdanningsbarnehager (LUBA), det doble formål i Rekom, og andre eksterntfinansierte (PRABA, finansiert av HK-dir) og interne prosjekter.

I studieåret 2024/25 ble det satt i gang et arbeid for å se på både innhold og organisering av praksis i BLU. Dette utviklingsprosjektet ble gjennomført i tett samarbeid med praksisfeltet og ny ordning ble innført fra høsten 2025. Målet er at studentene skal være tettere på praksislærers oppgaver for å få et bedre innblikk i helheten i barnehagelærerrollen, og dermed være et tiltak for å redusere praksissjokket etter endt utdanning. Oppgavene som studentene skal gjennomføre i praksis skal utformes i samarbeid med praksisfeltet og knyttes mer til oppgavene som en barnehagelærer møter i hverdagen.

Dette medførte følgende endringer:

- Innføring av to dager punktpraksis i første studieår på BLU-heltid
- Mentorordning for nye praksislærere
- Systematiske møter (årshjul) med praksislærere
- Innføring av to ukers barnehageadopsjon i andreklasse praksis (studentene overtar driften av avdelinger i barnehagene)

Videre ble det satt av ressurser til å utarbeide læringsvideoer om sentrale temaer i praksis i løpet av studieåret 2025/26. Filmene skal tas i bruk studieåret 2026/27. Videre er det planlagt å (gjen-)innføre referansebarnehager i første og andretrinn fra studieåret 2026/27.

Kvalitetsutvikling i barnehagene gjennom Rekom og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis er også viktige arenaer for å sikre arbeidslivsrelevans i utdanningen gjennom det «doble formål», dvs. at erfaringer fra dette arbeidet tas i bruk i utdanningene. Alle ansatte som bidrar inn i Rekom (mer enn 1/3 av de vitenskapelige ansatte) underviser også i barnehagelærerutdanningen og bruker mye av sine erfaringer direkte i undervisningen. I tillegg bidrar enkelte med oppdrag innen Rekom-ordningen også i programrådene og ved videreutvikling av emnene. Tradisjonelt har det vært ansatte i pedagogikk og samfunnsfag som i størst grad har deltatt i det regionale kompetansearbeidet med barnehagene, til dels fordi barnehagene selv har ønsket seg tiltak knyttet til disse fagområdene. Samtidig ser vi at det er et ubenyttet potensial, både for barnehagene og utdanningen, i å involvere andre fag, og derved en bredere forskningsbasert kunnskapsbase, i større grad i dette arbeidet. Det ble foretatt en kompetansekartlegging i alle fagmiljø høsten 2025 for å gi en bedre oversikt inn i Rekom-arbeidet. Selv om vi fortsatt tror at potensialet ikke er fullt ut utnyttet, så har vi i dette studieåret flere fagområder inn i Rekom. Dette vil

igjen bidra til at flere emner får tilgang til oppdatert erfaringsbasert kunnskap fra praksisfeltet. Et annet tiltak for å optimalisere Rekom-arbeidet er kompetanseheving av egne ansatte innen veiledning. Dette er planlagt for 2026.

Et annet konkret tiltak for å styrke samarbeid med praksisfeltet i utdanningen som ble innført i 2025 er at det skal være en ekstern representant fra praksisfeltet med i minst ett møte i alle studieprogramråd. I arbeidet med videreutvikling av BLU-deltid er det innført «barnehagesamlinger» og mentorordning for praksislærere.

Som et ledd i kunnskapsinnhenting og det systematiske kvalitetsarbeidet er det i tillegg til de nasjonale spørreundersøkelsene utviklet en egen kandidatundersøkelse rettet mot tidligere studenter ved høyskolen. Hovedhensikten er å få tilbakemelding om opplevd relevans og kvalitet når kandidatene har begynt i jobb og herunder også forbedringsmuligheter. Denne vil bli gjennomført for første gang i 2026.

Høsten 2024 ble komiteen for evaluering av alle våre heltidsutdanninger BLU (hovedmodell og profiler) opprettet og rapporten ble levert vår 2025. Samtidig er rammeplanen for alle lærerutdanninger under revidering, og forslag til ny rammeplan sendes på høring våren 2026 før endelig vedtak. Arbeidet med å videreutvikle kvaliteten i BLU, foruten nevnte endringer i praksis, er derfor utsatt til 2026.

Gjennom 2024 og 2025 har høyskolen utviklet et nytt studietilbud, bachelorutdanning i Fritidspedagogikk, deltid (4 år), som ble akkreditert av styret før jul 2025. Dette studiet omtales i større grad under sektormål 3: God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet. Her skal det kun presiseres at dette tilbudet er utarbeidet i tett kontakt med praksisfeltet for å sikre høy grad av arbeidslivsrelevans, i tillegg til at det parallelt er satt ned tiltak for å styrke nettverk og samarbeid med praksisfeltet og andre i sektoren som gir tilsvarende utdanning. Det er også satt i gang tiltak for å styrke forskning og utviklingsarbeid i og med praksisfeltet.

Høy kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Foruten at sektoren og samfunnet ellers har behov for ny og oppdatert forskningsbasert kunnskap på feltet, så er det et juridisk krav at barnehagelærerutdanningen skal være forskningsbasert. Lovverket regulerer minimumsandelen av første- og toppkompetanse for både bachelor- og masterprogrammer. I tillegg understreker kompetansestrategien for barnehagene behovet for en doktorgradsutdanning som er relevant for sektoren.

Barnehagefeltet er fortsatt ungt i forskningssammenheng, men har gjennomgått betydelige og raske endringer i barnehagens rolle og omfang. Barnehagehverdagen har blitt mer kompleks, og behovet for kompetanse har både vokst og utviklet seg. For å imøtekomme dette er det avgjørende med økt tilgang til forskningsbasert kunnskap, slik at kvaliteten på utdanningen og barnehagesektoren opprettholdes og styrkes.

Barnehagelærerutdanningen er tverrfaglig og undervisningstung, med tett oppfølging knyttet til skikkethetsvurderinger og omfattende veiledet praksis. Selv om finansieringssystemet nå likestiller all lærerutdanning mht. tildeling av studieplasser og studiepoengproduksjon, mottar barnehagelærerutdanningen fortsatt lavere finansiering sammenlignet med grunnskolelærerutdanningen siden basistilskuddet for historiske tildelte studieplasser ikke er justert. Dette, og ikke minst de økonomiske konsekvensene av rekrutteringskrisen til barnehagelærerutdanningene har ført til svært stramme økonomiske rammer, hvilket er og vil være DMMHs hovedutfordring i de nærmeste årene for å nå

sektormålene og egne ambisjoner for forskning og utvikling i fremtiden. Til tross for dette har DMMH høye ambisjoner for forskning og utvikling (FoU) og arbeider aktivt med å evaluere og videreutvikle eksisterende ordninger.

I det følgende beskrives resultater knyttet til noen nøkkelparametere og deretter omtales arbeid knyttet til prioriterte tiltak i 2025.

Resultater knyttet til relevante nøkkeltall

Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk

Nøkkeltall vitenskapelig publisering	2022	2023	2024	2025
Andel førstekompetente	49,1 %	46,0 %	49,9 %	53,7 %
Antall publiseringspoeng *	41,7	51,2	36,4	78,5
Publiseringspoeng pr vitenskapelig stilling *	0,37	0,44	0,31	0,76
Antall publikasjoner på nivå 1 **	45	33	32	58
Antall publikasjoner på nivå 2 **	7	5	5	17
* tallet er foreløpig og det estimeres at DMMH vil ha totalt 78,5 publiseringspoeng i 2025				
** antallet publikasjoner er foreløpig for 2025				

Antall publikasjonspoeng går litt i bølger fra år til år og er blant annet avhengig av omfanget av intern- og eksternfinansierte FoU-prosjekter og hvor i løpet man er. Dette gjelder både for faste ansatte og stipendiater. I 2024 så vi at produksjonen var på et lavt nivå i forhold til de tre siste årene til tross for at andelen førstekompetente var relativt høyt. I 2025 ser vi en gledelig økning hvor antall publikasjoner er mer enn dobbelt så høyt som i fjor. Samtidig ser vi at flere større Forskningsrådsprosjekter ble avsluttet i 2025 og flere av våre stipendiater er i slutfasen eller har disputert. Dette har bidratt til at vi har en stor økning i antall publikasjoner i 2025. Som omtalt i tidligere rapporter har DMMH også iverksatt kvalifiseringsstipend for ansatte med mål om opprykk til toppkompetanse. Effekten av disse sett i forhold til publikasjonspoeng var også ventet å nå en topp i 2025.

Andel publikasjonspoeng per vitenskapelig stilling er ikke direkte sammenlignbart med tilsvarende målinger ved universitetene, da vi som profesjonshøgskole har mange (om lag 50 %) høyskolelektorer med kun 10 % av sin stilling satt av til forskning og utvikling. Nøkkeltallet er således av størst interesse for å vurdere utviklingen ved høyskolen over år.

Antall publikasjoner på nivå 1 og 2 er økt betydelig, og andelen publikasjoner på nivå 2 ligger i 2026 på om lag 23 %, hvilket er neste dobbelt så høyt som i 2022 - 2024. Vi skal tilbake til 2021 som var et spesielt godt år i publikasjonsammenheng for å finne tilsvarende totalantall og høy andel på nivå 2.

Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglige årsverk

Nøkkeltall bidrags- og oppdragsinntekter	2022	2023	2024	2025
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet pr faglig årsverk	74,69	66,39	81,33	31,02
Andre bidrags- og oppdragsinntekter pr faglig årsverk	232,6	213,6	210,1	215,7

Større forskningsrådsprosjekter er viktig for å sikre tilstrekkelig volum og kvalitet i forskningen. De bidrar til økt faglig samarbeid nasjonalt og internasjonalt, spredning av forskningsbasert kunnskap og utvikling av innovasjoner i og for barnehagefeltet, samt synliggjøring og omdømmebygging av forskningsfeltet, profesjonen og institusjonene.

Våren 2023 fikk vi tilslag på et nytt større prosjekt fra Norges Forskningsråd, «Food4Kids». Prosjektet startet så vidt opp før jul 2023. Prosjektene «Virtual Risk Management - exploring effects of childhood risk experiences through innovative methods» (kortnavn ViRMA), og «Kvalitetsutvikling gjennom medvirkning i barnehagen» (kortnavn KUMBa), hadde oppstart høsten 2021 og ble avsluttet våren 2025. Den totale rammen for alle disse tre prosjektene var 48,5 mill. kroner og hvor tildelingen fra Forskningsrådet var om lag 33,8 mill. kroner. Tilsammen har DMMH i de siste årene hatt tre store forskningsrådsprosjekter, hvilket vi anser som et god uttelling. Dessverre lyktes vi ikke å få tilslag på nye forskningsrådsprosjekter i 2025.

Totalinntekten fra Forskningsrådet i 2025 var på ca 3,2 mill. kroner (9,46 mill. kroner i 2024) og er hovedsakelig knyttet til Food4Kids-prosjektet nevnt over. Inntekter fra Forskningsrådet pr faglige årsverk reduseres betraktelig sammenlignet med året før da 2 av prosjektene er avsluttet ila. vårsemesteret og utgjør 31 tusen kroner pr faglige årsverk (81,3 i 2024).

Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglige årsverk

Andre bidrags- og oppdragsinntekter utgjør 23,4 mill. kroner, noe som er en liten nedgang sammenlignet med året før (24,4 mill. kroner). Hoveddelen av inntektene er knyttet til regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagene (Rekom) og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis, i tillegg til direktefinansierte studietilbud.

Pr faglige årsverk øker bidrags- og oppdragsinntektene i 2025 marginalt sammenlignet med året før – 215,7 i 2025 mot 210,1 i 2024 (inntekter i tusen kroner).

Tiltak for å styrke kvalitet og kvantitet i FoU gjennom økt eksterntfinansiering

Høyskolen har i de siste årene gjennomført flere tiltak for å øke omfang og kvalitet i FoU, og et viktig utviklingsmål herunder er økt tilslag på eksterntfinansierte prosjekter. En satsing for å få flere eksterntfinansierte FoU-prosjekter er viktig for å sikre høy kvalitet, både gjennom sakkyndig vurdering og konkurranse, og gjennom nettverksbygging og økt samarbeid nasjonalt og internasjonalt. Samtidig blir økt tilslag på eksterntfinansierte prosjekter mer og mer viktig for å opprettholde, og helst styrke, omfanget av FoU i en situasjon med betydelig lavere tildeling som følge av radikalt synkende studenttall.

Målet er å ha *minst* ett forskningsrådsprosjekt løpende til enhver tid, i tillegg til prosjekter finansiert av andre kilder.

For å nå ambisjonene har høyskolen i 2025 spesielt jobbet med tiltak for å optimalisere prosjektprosessen:

- Kurs for skriving av prosjekter og søknader
- Oppdatering av rutiner og retningslinjer
- Interne FoU-stipend for høyskolelektorer
- Opprettelse av forskningsgruppe for fritidspedagogikk

Disse tiltakene er i stor grad en videreutvikling av tiltak som ble igangsatt i 2024. Tiltakene skal bidra til utvikling av FoU-idéer, sikre god kvalitet i prosjektsøknader og stimulere til at flere søknader sendes til eksterne finansieringskilder. Tiltakene er spesielt rettet mot vitenskapelige tilsatte som ikke tidligere har vært så aktive med å sende, eller fått tilslag på, sine prosjektsøknader. De interne søknads- og prosjektskrivekursene har vært populære og ledes av ansatte som har omfattende erfaring i både å skrive og gjennomføre eksterntfinansierte FoU-prosjekter. I 2025 har to kurs i søknadskriving blitt gjennomført og ett for prosjektutvikling/-skriving.

FoU-administrasjonen er aktivt involvert i overvåking av utlysninger og skal kobles på tidlig i søknadsprosessene for å optimalisere støtten rundt prosjektsøknader og videre oppfølging. Flere rutiner og retningslinjer for å bidra til bedre oversikt, forutsigbare prosesser og kvalitetssikring er utarbeidet og implementert.

Høyskolelektorer ved DMMH har i sin stilling 10 % tid til faglig oppdatering og FoU og kan søke om FoU-stipend på 15 % eller 40 %. De mindre stipendene kan blant annet benyttes for å gjennomføre et forprosjekt og/eller til utvikling og skriving av søknader til større FoU-prosjekter. De større stipendene kan være tilstrekkelig til å gjennomføre en del FoU-prosjekter, men ofte vil disse føre til videreutvikling av nye prosjekter og søknader til eksterne kilder. Dette er en ordning høyskolen har hatt over lang tid og som er avgjørende for at høyskolelektorer kan heve sin kompetanse og bidra til å øke omfanget av eksterntfinansierte prosjekter.

Av større søknader ble to søknader til Forskningsrådet og en Erasmus+ søknad sendt i 2025, alle med mulighet for stipendiatstillinger. Dessverre uten tilslag til tross for gode evalueringer.

Vi vurderer tiltakene som viktige og vil jobbe videre med å kvalifisere flere fagmiljø til å komme i posisjon til å utvikle og skrive søknader til konkurransearenaer som Forskningsrådet og andre, samt legge til rette for at de som så langt har lyktes godt har tid og ressurser både til å støtte andre og videreutvikle eget fagmiljø.

I 2024 påbegynte vi et arbeid for å etablere en ny bachelorutdanning innen Fritidspedagogikk (se flere detaljer under sektormål 3). Vi håper å kunne starte første kull fra høsten 2026. For å styrke fagmiljøet og øke omfanget og kvaliteten i forskning relevant for denne utdanningen og oppvekstfeltet og barns organiserte fritid, ble det gitt ressurser til å opprette en forskningsgruppe på tvers av fagmiljøene ved DMMH. Det ble videre gitt stimuleringsmidler til å styrke nettverk og samarbeid med aktuelle miljøer nasjonalt og internasjonalt.

Som nøkkeltallene viser så har høyskolen svært gode resultater målt i publikasjonspoeng i 2025. Som nevnt tidligere bidrar publisering av FoU-resultater knyttet til pågående og nylig avsluttede eksterntfinansierte prosjekter, samt et relativt høyt antall PhD-stipend som er avsluttet nylig, betydelig til de gode resultatene. I tillegg til dette vil igangsatte og til dels gjennomførte strategiske tiltak som kvalifiseringsstipend for opprykk til toppkompetanse og faste ordninger som forskningstermin bidra utover det en kan forvente gjennom den tid og ressurser som til enhver tid ligger i vitenskapelige stillinger. Høyskolen har hatt høy aktivitet også på forskningsformidling i 2025 (se tall under sektormål 3). Foruten artikler, mediabidrag, publisering gjennom deltakelse på konferanser, kunstneriske resultater gjennom utstillinger og forestillinger m.m., har det også i 2025 blitt utgitt en god del fagbøker.

Tiltak for å øke antall PhD-stipend gjennom eksterntfinansiering

DMMH har en ambisjon om å øke antall eksterntfinansierte PhD-stipend.

Å utdanne flere med forskerkompetanse innen barnehagefeltet er viktig av flere grunner. Det vil blant annet bidra til mer forskningsbasert kunnskap i sektoren og samfunnet, styrke grunnlaget for å utvikle barnehagene og møte utfordringer feltet står overfor, og det vil bidra til flere første- og toppkompetente til profesjonsutdanningene. Av den grunn har også DMMH et langsiktig mål om å etablere et barnehagefaglig PhD-program. Et doktorgradsprogram spesielt rettet mot sektoren vil sørge for at flere PhD-stipendiater får praksisnær og relevant utdanning, samtidig som et tilstrekkelig antall stipendiater er en forutsetning for å kunne etablere doktorgradsutdanningen. I en tid hvor

bevilgningsrammen blir vesentlig strammere og øremerket tildeling av PhD-stillinger fra KD er avvirket, er det avgjørende å øke kapasiteten gjennom flere eksterntfinansierte stipendiatstillinger.

Tiltak for kompetanseheving og kvalifisering til opprykk vitenskapelige ansatte

I tillegg til å sikre tilstrekkelig tid og ressurser til FoU er ansattes kompetanse avgjørende for høy kvalitet i FoU og i utdanningen. DMMH har hatt, og står fortsatt foran en situasjon hvor mange vitenskapelige ansatte går av med pensjon og blant disse er andelen første- og toppkompetente høy.

Fallende rekruttering og betydelig redusert økonomisk handlingsrom gjør at de fleste stillinger ikke kan erstattes når ansatte slutter og høyskolen må derfor opprettholde tilstrekkelig andel første- og toppkompetente gjennom kvalifisering til opprykk blant egne ansatte. Høyskolen har over flere år gjennomført tiltak for å øke andelen første- og toppkompetente, og i 2025 ser vi at andelen har økt fra 49,9 % i 2024 til 53,7 % i 2025.

Sentrale tiltak siden 2024 har vært følgende: Ansatte i fast stilling som søker og får tildelt PhD-stipend får beholde lønnen som høyskolelektor, tildeling av korte og lange FoU-stipend for høyskolelektorer (15 % og 40 %) (herunder også stipend for skriving av opprykkssøknad), tid til gjennomføring av UH-ped 1 og 2 for ansatte, 5 % økt tid til FoU for førstestillinger til totalt 35 % i snitt, og tildeling av kvalifiseringsstipend for kvalifisering til toppstillinger i perioden 2023 til 2026. Disse tiltakene har vært prioritert videreført også gjennom 2025, til tross for vesentlige kutt i tildelingen. Utlysningen av en stipendiatstilling som ble ledig i 2025 ble imidlertid utsatt til 2026 som et sparetiltak, men da vil tre PhD-stipend finansiert over ramma lyses ut på nytt. Ingen nye kvalifiseringsstipend ble utlyst i 2025 og det siste som ble igangsatt i 2023 avsluttes våren 2026.

I tillegg til ovennevnte har DMMH igangsatt et arbeid for å utvikle retningslinjer, maler og støttestrukturer for karriereutvikling og kompetansevurdering i tråd med rammene i ny forskrift og NOR-CAM. Dette skal være verktøy for ansattes karriereplanlegging og utvikling, samt for de som er involvert i faglige vurderinger og beslutninger ved ansettelse og opprykk i stillinger.

I 2025 vedtok Styret DMMHs retningslinjer for ansettelse og opprykk basert på ny forskrift. Videre er en kompetansematrise for helhetlig vurdering og dokumentasjon av kompetanse basert på NOR-CAM veilederen og en veileder for sakkyndig komité ferdigstilt i 2025. Seminar/workshop for å styrke faglig utviklingsarbeid er under planlegging og vil bli gjennomført i 2026.

I 2025 var det en vitenskapelig ansatt som kvalifiserte seg til førstestilling (førstelektor) og 2 til toppstilling (begge professorer). Av de 6 som fikk kvalifiseringsstipend høsten 2023 har til nå 3 kvalifisert seg til toppstillinger (1 dosent og 2 professorer).

Antall personlige opprykk (pr år)	2022	2023	2024	2025
Opprykk til førstelektor eller førsteamanuensis	3	-	2	1
Opprykk til dosent eller professor	2	2	5	2

Det understrekes at kompetanseheving er viktig for alle stillingsgrupper og DMMH har avsatt budsjett og legger til rette for individuelle og kollektive kompetansehevende tiltak hvor det er behov. Dette kan være deltakelse i eksterne kurs, videreutdanning, veiledning, deltakelse på nasjonale arenaer for faglig oppdatering, samt erfaringsdeling og læring av hverandre. Samtidig har kompetanseheving og kvalifisering blant vitenskapelige ansatte hatt et spesielt strategisk fokus i 2024 og 2025 pga pågående og kommende generasjonsskifte og reduserte muligheter til å erstatte disse gjennom rekruttering.

Studie- og arbeidsmiljø, likestilling, inkludering og mangfold

Et godt studie- og arbeidsmiljø preget av trygghet, mangfold, inkludering og likestilling er avgjørende for å sikre høy kvalitet i gjennomføringen av samfunnsoppdraget. Det fremmer et godt omdømme og øker vår evne til å rekruttere og beholde dyktige ansatte og studenter. I DMMHs strategi for 2025 – 2035 har styret vedtatt:

«DMMH arbeider aktivt for mangfold, inkludering og bærekraft i hele sin virksomhet. Institusjonen utdanner profesjonskompetente kandidater og utvikler åpen, kritisk forskning knyttet til mangfold, inkludering og oppvekst.

Høgskolen kjennetegnes av et inkluderende og demokratisk studie- og arbeidsmiljø hvor respekt, medvirkning og like muligheter står sentralt. Gjennom systematisk arbeid med rekruttering og kunnskapsutvikling bidrar DMMH til å styrke demokratiske verdier og samfunnsutvikling. Strategisk legger institusjonen særlig vekt på bærekraft, mangfold og inkludering samt internasjonalisering, og har som mål å være en synlig og kunnskapsbasert aktør nasjonalt og internasjonalt».

Høgskolen jobber systematisk for å fremme et inkluderende studie- og arbeidsmiljø og i 2025 var følgende utviklingsmål prioritert:

- DMMH skal være et attraktivt sted å studere og arbeide for alle og vi skal jobbe systematisk for å bevare og utvikle det gode og helsefremmende studie- og arbeidsmiljøet og en god organisasjonskultur.
- DMMH skal fremme faglig kvalitet gjennom strategisk personalpolitikk, herunder systematisk arbeid med rekruttering og kompetanseutvikling i alle deler av virksomheten.

I det følgende omtales først arbeid for å styrke likestilling, inkludering og mangfold, deretter studentens læringsmiljø og trivsel og til slutt det systematiske arbeidet med arbeidsmiljø og varsling.

Resultater og nøkkeltall, likestilling, inkludering og mangfold

Resultater knyttet til lønnslikestilling, kjønnsbalanse, ufrivillig deltid og uttak av foreldrepermisjon rapporteres i høyskolens aktivitets- og redegjørelsesplikt (www.dmmh.no/arp).

- Utviklingen i lønnslikestilling går i riktig retning, og lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er små. Innenfor de enkelte stillingsgruppene varierer det fra år til år om kvinner eller menn har høyest gjennomsnittslønn. Kvinners andel av menns lønn ved DMMH totalt var 98 % i 2025.
- Høgskolen har en målsetning om minst 30 % menn i de ulike stillingsgruppene. Totalt er andelen på 23 % for 2025, som er minkende fra forrige år. For administrasjon ligger vi i 2025 på 30% andel menn. Det er en lang og tidkrevende prosess for DMMH å nå målsetningen om økt andel menn i de ulike gruppene. Utfordringen med å få en bedre kjønnsbalanse er stor innenfor hele barnehagesektoren.
- Andel kvinner i faglige toppstillinger var 76 %.
- Andel kvinner i førstestillinger var 77 %.

I tillegg til vårt mål om å øke mangfold og likestilling blant våre ansatte og studenter, så har DMMH over mange år tilbudt en barnehagelærerutdanning med vekt på flerkulturell forståelse og mangfold, en barnehagelærerutdanning som er unikt i Norge og svært viktig i møte med samfunnsendringer og økt behov for økt kunnskap på dette feltet i barnehagene. Dessverre så har vi erfart at svært få søkte seg til denne utdanningen i 2024 og 2025 og utdanningen kunne derfor ikke igangsettes. Som

konsekvens av dette har DMMH forsøkt å kompensere for behovet ved å inkludere temaet mangfold og inkludering i andre studier på bachelor og masternivå. Det vises til sektormål 3 for omtale av utvikling av studieprogramtilbudet.

Andel mannlige studenter blant studentene som tas opp BLU har vært synkende i perioden 2022 til høst 2025: Fra 24,3 % i 2022 til 13,7 % i 2025. Det vil si at flukten fra barnehagelæreryrket er enda større blant menn enn kvinner. Dette er svært uheldig, og det er behov for så vel lokale som nasjonale grep for å endre på dette. Høyskolen har igangsatt tiltak med mål om å beholde menn som er begynt (se under), i tillegg til at dette har oppmerksomhet i markedsføringen. En nasjonal satsing er imidlertid strengt nødvendig.

Tiltak, likestilling, inkludering og mangfold

Organisering og strategisk forankring

DMMH har et eget utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (LIM), som fungerer som et strategisk og rådgivende organ for høyskolens ledelse. Utvalget skal bidra til helhetlig og kunnskapsbasert arbeid innen feltet.

LIM-utvalget søkte i 2025 om midler fra BalanseHub til prosjektet *LIM 360° – Et helhetlig perspektiv på likeverd, inkludering og mangfold ved DMMH*. Prosjektet har som mål å styrke LIM-utvalgets rolle som et operativt og kunnskapsbasert organ i høyskolens arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. Gjennom kartlegging, kompetanseutvikling og kunnskapsdeling skal prosjektet bidra til å konkretisere og følge opp DMMHs strategi for inkludering og mangfold (2025–2035).

Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet er tema som naturlig behandles i arbeidsmiljøutvalget, tilsettingsorganer, møter med tillitsvalgte, læringsmiljøutvalg og ledermøter.

Kompetanseutvikling og tiltak

Det ble det gjennomført foredrag og workshop for ansatte og studenter om rasisme i barnehage og høyere utdanning, holdt interne krefter og i regi av LIM-utvalget.

I 2025 har det vært fokus på opplæring av ledere innen tematikk som berører tema likestilling/diskriminering gjennom standardisering av mottak av nye medarbeidere, sykefraværsoppfølging og IA-arbeid, arbeidsmiljøundersøkelsen, gjennomføring av medarbeidersamtaler og rekruttering.

Rekruttering og inkluderende arbeidsliv

DMMH har et tydelig mål om å styrke mangfoldet i organisasjonen og vi arbeider aktivt for å inkludere søkere i våre rekrutteringsprosesser. Det er konkrete tiltak for å sørge for at søkere med nedsatt funksjonsevne, hull i CV eller bakgrunn som innvandrer blir kalt inn til intervju dersom de er kvalifiserte (dersom det gjelder mange skal det minimum velges en fra hver gruppe. Vi ser mangfold som en forutsetning for kvalitet, utvikling og et godt arbeidsmiljø og ordningen skal sikre likebehandling og redusere risikoen for diskriminering i utvelgelsesfasen til intervju.

Det jobbes aktivt med inkluderende og mangfoldig arbeidsliv. Dette kommer også til syne ved samarbeidet med NAV og ulike arbeidslivssentre, hvor vi aktivt bidrar å hjelpe personer som av ulike årsaker har falt ut av arbeidslivet tilbake til jobb. I 2025 har vi økt antallet personer i arbeidspraksis hos oss. Erfaringene med tiltaket har vært positive, både for virksomheten og for deltakerne, og vi ser dette som et viktig bidrag i vårt inkluderingsarbeid.

Nøkkeltall knyttet til studentenes læringsmiljø og trivsel

Både sosialt miljø, faglig miljø og miljøet mellom studenter og lærere er viktige faktorer for studentens læringsmiljø og trivsel. Også studentens opplevelse av det fysiske læringsmiljøet og at det legges til rette for studentaktive læringsformer er faktorer som spiller inn. I det følgende beskrives resultater knyttet til noen nøkkeltall hentet fra Studiebarometeret og deretter omtales arbeid knyttet til prioriterte tiltak i 2025.

Nøkkeltall Studiebarometeret	2024		2025	
Læringsmiljø og studenttrivsel. Indekser og enkeltspørsmål	DMMH	Snitt	DMMH	Snitt
Skår på spørsmål: Hvor tilfreds er du med det sosiale miljøet på studieprg	4,1	3,8	3,8	3,8
Skår på spørsmål: Hvor tilfreds er du med det faglige miljøet blant studentene på studieprg	3,9	3,7	3,6	3,8
Skår på spørsmål: Hvor tilfreds er du med miljøet mellom studentene og de faglige ansatte på studieprg	3,8	3,7	3,8	3,8
Skår på indeks: Sosialt og faglig læringsmiljø	3,9	3,7	3,7	3,8
Skår på spørsmål: Hvor enig er du i at undervisningen er lagt opp til at studentene skal delta aktivt	3,9	3,8	3,7	3,9
Skår på spørsmål: Hvor tilfreds er du med lokaler for undervisning og øvrig studiearbeid	3,6	3,5	3,4	3,3
Skår på indeks: Fysisk læringsmiljø	3,9	3,7	3,6	3,8

Som tabellen over viser så er den generelle trenden ved DMMH at studentene har gitt høyskolen noe lavere score generelt sett på spørsmål knyttet til læringsmiljø og trivsel. Fra å ligge litt over det nasjonale snittet blant barnehagelærerutdanningene i 2024 ligger vi i 2025 litt under.

Tiltak for å styrke studentenes læringsmiljø og trivsel

Et godt og trygt læringsmiljø er viktig for studentenes progresjon, mestring og trivsel. Flere undersøkelser gjort underveis og etter pandemien viste til viktigheten av dette og understreket behovet for større satsing på det psykososiale miljøet. I 2023/24 etablerte Læringsmiljøutvalget (LMU) et årshjul, retningslinjer og en handlingsplan som i større grad favner tiltak for studenters trivsel og psykiske helse. Ved utarbeidelse av handlingsplanen ble det lagt stor vekt på resultatene fra SHoT-undersøkelsen og planen er for fire år, frem til neste undersøkelse (2026). I 2025 er det jobbet videre med disse tiltakene hvor områdene alkoholbruk, arbeidsmengde, struktur, medvirkning og studentengasjement og psykisk helse har stått i fokus. "Psyk-uke"-festivalen og sosiale, samt faglige arrangementer under fadderuken er eksempler på tiltak for å fremme trivsel og støtte blant studenter. Fra høsten 2025 justerte høyskolen immatrikuleringstidspunktet for at våre studenter skal kunne delta i aktiviteter sammen med øvrige studenter i Trondheim.

I tillegg til å jobbe med tiltak gjennom LMU ble det avsatt ressurser for å styrke klassemiljøet også i 2025 (videreføring av tiltak). Tiltakene er studentdrevne og gjennomføres i samarbeid med de tillitsvalgte i klassene og de ulike studentorganisasjonene.

En viktig kanal for å bygge gode klassemiljø er samarbeidet mellom høyskolen og de tillitsvalgte studentene. I samarbeid med Studentparlamentet arrangeres tillitsvalgtkonferansen ved studiestart, der tillitsvalgte får opplæring og innblikk i høyskolens ulike råd og utvalg. Studenters medvirkning i råd og utvalg som omhandler utdanningen, lærings- og studiemiljø, samt i ledermøtet og Styret er viktig for utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. Det er pekt på et behov for bedre opplæring og systematikk i oppfølgingen av nyvalgte studenter til ulike verv. Disse skiftes gjerne ut hvert år og det er viktig at de tidlig får innsikt i egen rolle og pågående prosesser. Dette vil bli fulgt opp i 2026. Foruten samarbeid med tillitsvalgte og studentrepresentanter i råd og utvalg ved høyskolen, inviteres studentene inn i utviklingsprosjekter som omhandler utdanningen.

Det er et mål at campus skal være et attraktivt sted å være også i studentenes fritid for å styrke samhørighet og et godt studentmiljø. Det legges derfor stor vekt på tiltak for å få engasjerte studenter til å drive de ulike studentorganisasjonene. For å bidra til å synliggjøre alle de sosiale aktivitetene som studentorganisasjonene gjennomfører, ble det i 2025 utarbeidet og tatt i bruk en aktivitetskalender på nettsiden, som skal vise alle kommende tilbud for studentene.

Videre er det i 2024 og 2025 arbeidet med å få på plass et nytt læringsstøttesystem, Canvas. Dette utviklingsarbeidet ble ferdigstilt i 2025 og plattformen ble tatt i bruk høsten 2025. Et system for emneevaluering (CES) er anskaffet og struktur på nettsiden videreutvikles fortløpende.

En egen studentorganisasjon for menn i barnehagen (MiB) ble re-etablert med hensikt å ta vare på det mannlige miljøet på høyskolen og bidra til at mannlige studenter ikke slutter. Andelen mannlige studenter har som nevnt over vært synkende og høst 2025 er andelen kun 15 %. Generalforsamling og oppnevning av styre for gruppen ble gjennomført i 2025. I tillegg har gruppa gjennomført flere faglige og sosiale arrangement for å bygge gode studentmiljø blant menn.

Resultater og tiltak knyttet til arbeidsmiljø og varsling

Opplevelse av et godt arbeidsmiljø styrker ansattes trivsel, engasjement, prestasjoner og utvikling.

Det er gjennomført Arbeidsmiljøundersøkelse i 2025 hvor ansatte har en mulighet til å si noe om hvordan de har det på jobb. Disse tilbakemeldingene er en hjelp til lederne, i arbeidet med å fremme et godt likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø. Svarprosenten for undersøkelsen var på hele 80,9%. Kartlegging av arbeidsmiljøet er et systematisk verktøy for utvikling av arbeidsmiljø.

For å utvikle og bevare et godt studie- og arbeidsmiljø, er det viktig at både studenter og ansatte sier fra om uønskede hendelser og ting som ikke fungerer. Mindre alvorlige hendelser kan meldes inn via Si fra-portalen. DMMH har en «Si fra»-portal på nettsidene, der varslingsrutiner for kritikkverdige forhold er beskrevet, inkludert fremgangsmåte for varsling. Portalen kan benyttes til å varsle om blant annet mobbing, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og diskriminering. Arbeidet med revisjon av portalen er igangsatt og skal ferdigstilles våren 2026 (utsatt fra vår 2025)

Sektormål 2 – Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon

Vårt viktigste bidrag til en bærekraftig utvikling og velferd er utdanningen av barnehagelærere og barnehagelektorer (masterkandidater). I tillegg bidrar vi gjennom praksisrelevant forskning som foruten økt kunnskapsgrunnlag har ført til utvikling og innovasjoner i og for barnehagene. Også vårt samarbeid med barnehagene for kompetanseutvikling (Rekom og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis) er viktig for kvalitet i barnehagene og derigjennom en god barndom og oppvekst som grunnlag for barns deltakelse i utdanning, arbeids- og samfunnsliv senere i livet.

Som en respons fra henvendelser og uttalte behov fra oppvekstsektoren og i tråd med høyskolens strategi har DMMH utviklet et nytt bachelortilbud innen fritidspedagogikk for barn og unge opp til 18 år. Målet er å kunne utnytte høyskolens spisskompetanse og bidra i enda større grad til oppvekstfeltet og samfunnet. Bachelorstudiet og videreutdanning ble først akkreditert før jul 2024 og tilbudt høsten 2025, men pga. få søkere ble studiet trukket. Programmet ble videreutviklet og re-akkreditert høsten 2025 og er planlagt igangsatt med en klasse (35 studieplasser) fra høst 2026.

Å sikre kompetent arbeidskraft til barnehage- og oppvekstfeltet er svært viktig for barn og unges trivsel, læring og utvikling og for deres helse og muligheter til å delta i samfunnslivet som voksne. Videre er det i vårt samfunn helt avgjørende med gode barnehager og et godt tilbud til barns fritid, blant annet SFO, for verdiskapingen og velferden i samfunnet.

Utviklingsmål og tiltak under sektormål 1 påvirker i stor grad resultatoppgåelse for sektormål 2, da høy kvalitet i utdanning og forskning er en forutsetning for å kunne forsyne barnehagene og samfunnet med kompetente barnehagelærere, -lektorer og forskningsbasert kunnskap om barn og barnehagen. Av samme grunn vil gjennomførte tiltak under sektormål 3 (God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet) også bidra til måloppnåelse av sektormål 2.

I første del av dette kapittelet beskrives resultater og tiltak knyttet til følgende utviklingsmål:

- DMMHs nasjonale rolle skal styrkes gjennom omdømmebygging, økt tilgjengelighet, synlighet og strategisk rekruttering av studenter og markedsføring

Deretter omtales arbeid for å redusere høyskolene eget miljøavtrykk (jfr. tildelingsbrevets punkt 4.1.1)

Resultater knyttet til relevante nøkkeltall

Rekruttering – søkertall til barnehagelærerutdanningene

Tabellene viser tall etter endt opptak i august.

Nøkkeltall søkertall BLU	2022	2023	2024	2025
Førstevalgssøkere totalt	414	288	284	355
Kvalifiserte førstevalgssøkere	361	237	245	253
Kvalifiserte førstevalgssøkere pr studieplass	0,90	0,59	0,67	0,69

Rekruttering – søkertall til master- og videreutdanningstilbud

Antal 1.prioritetssøkere	2024	2025
Master i barnehageledelse	71	73
Master i spesialpedagogikk	143	154
Master i barnehagekunnskap	ikke tilbudt	11 (trukket)
Master i barnekultur og kunstpedagogikk	ikke tilbudt	11 (trukket)
Videreutdanningsemner	225	240

Som påpekt tidligere har rekrutteringen til barnehagelærerutdanningen, både ved DMMH og nasjonalt, falt betraktelig siden 2021. DMMH erfarte et betydelig fall i 2022 og 2023, mens kurven flatet ut i 2024. I 2025 steg antall førsteprioritetssøkere ved endt opptak betydelig (25 %), først og fremst på grunn av etableringen av to desentrale utdanninger, i Orkanger og Namsos, samt opprettelsen av ABLU ved 3 lokasjoner; Orkanger, Namsos og Trondheim. Når vi ser på antall kvalifiserte førsteprioritetssøkere så er økningen dessverre ikke vesentlig (3,3 %).

Søkningen varierer mellom de ulike programmene og vi ser at opprettelsen av desentrale utdanninger i regionen sannsynligvis har medvirket til lavere søking til deltidsutdanningen i Trondheim. Antall førsteprioritetssøkere var 98 i 2024, mot 56 i 2025. Her hadde vi før fallet i 2022 to hele klasser (ca. 70 studenter), i 2024 møtte 47, mens det ved oppstart høsten 2025 kun møtte 16 «ordinære» studenter og 9 ABLU studenter. Lavest søkning så vi også i 2025 til BLU med vekt på flerkulturell forståelse som kun hadde 3 førsteprioritetssøkere. Studietilbudet ble derfor trukket i år som i fjor.

Som nevnt under resultater likestilling og mangfold, så har andelen menn sunket betydelig alle år siden 2022. Dette er svært kritisk og det må i betydelig større grad satses på å endre dette, i særdeleshet nasjonalt, men også lokalt (ved høyskolen og i samarbeid med kommune og fylkeskomme) fremover.

Alle fire masterutdanninger ble tilbudt våren 2025, men antall førsteprioritetssøkere til Master i barnekultur og kunstpedagogikk og Master i barnehagekunnskap var for lav til å sette i gang et studietilbud. Årsaken til den lave søknaden er ikke kjent, men en kan tenke seg at lavere søknad til BLU siden 2022 har hatt effekt (lite kull som gikk ut i 2025), samt at mangelen på personell i barnehagene gjør det vanskeligere å legge til rette for at ansatte skal ta mastergradsutdanning. Søkningen til Master i spesialpedagogikk (MSP) var også i 2025 god. Søknaden til Master i barnehageledelse (MBL) er lavere, men stabil i forhold til tidligere år.

Også søknaden til noen av våre videreutdanninger ble lavere vår 2025 og følgende tilbud ble derfor trukket:

- Barns språkutvikling og språklæring
- Fysisk-motorisk utvikling og aktivitet i barnehagen
- Pedagogisk ledelse og læringsmiljø i barnehagen
- Fritidspedagogikk

For de øvrige videreutdanningene er søkertallene stabile sammenlignet med 2024.

Antall studenter i tabellen under viser møtt-tall ved studiestart for BLU og antall aktive studenter pr 15. september for øvrige tilbud.

Nøkkeltall møtt til studiestart	2022	2023	2024	2025
Barnehagelærerutdanning, Trondheim	290	164	194	160
Barnehagelærerutdanning, Kristiansund	23	23	24	22
Barnehagelærerutdanning, Orkanger				11
Barnehagelærerutdanning, Namsos				31
Sum antall møtt, BLU	313	187	218	224
Masterprogrammer *	58	80	57	63
Videreutdanninger, egenfinansiert	69	57	64	59
Videreutdanninger, KD-/Udir-finansiert	81	93	84	49
Totalt	521	417	423	395

* annet hvert år tilbys 4 masterprogrammer (oddetallsår), ellers 2

Antall studenter på barnehagelærerutdanningene i Trondheim som møtte til studiestart hadde en betydelig oppgang fra 2023 til 2024 på 18 %, mens fra 2024 til 2025 gikk antall møtte barnehagelærere studenter i Trondheim ned med 6,2 %. Som nevnt kan dette skyldes oppstart av desentrale studier, og da spesielt i Orkanger som ligger nært Trondheim. Årsaken er imidlertid ikke undersøkt. Antall møtte studenter til campus Kristiansund har vært stabilt i hele perioden, samtidig er nivået lavt enn antall budsjetterte studieplasser (40).

Antall nye studenter på masterstudenter varierer avhengig av hvor mange av programmene som har opptak hvert år (2 av programmene har opptak annet hvert år). Som sagt ble alle fire programmer tilbudt, men kun to igangsatt, MSP og MBL. Disse tilbys hvert år. Om en sammenligner antall møtte til disse to programmene med årene 2022 og 2024 så ser vi antallet er stabilt.

For egenfinansierte videreutdanninger er møtt-tallene ganske stabile fra år til år, mens antallet møtt til KD-/Udir-finansierte emner (deler av porteføljen er finansiert direkte fra KD fra høsten 2025) er betydelig lavere i år i sum. Dette skyldes som sagt at noen tilbud ble trukket pga. lavt antall førsteprioritetssøkere.

Nøkkeltall uteksaminerte kandidater

Nøkkeltall fullføring av studieprogrammer	2022	2023	2024	2025
Antall uteksaminerte kandidater på barnehagelærerutdanningen	263	297	233	216
Antall uteksaminerte kandidater på masterutdanningene	41	51	46	70

Antall studenter som fullfører bachelor barnehagelærerutdanning viser også for 2025 en dalende trend, og er lavere enn antallet som fullførte i 2024. Antallet er omtrent i tråd med høyskolens prognoser og det forventes også at antallet vil falle videre de kommende årene ettersom antallet studenter som har startet på bachelorutdanningen de tre siste årene har dalt betydelig.

Antallet kandidater på masterutdanningene er i 2025 noe høyere enn de siste årene og litt over det som var forventet. Antallet varierer naturlig annet hvert år, da to av masterutdanningene har opptak annet hvert år (som nevnt tidligere).

Den drastisk synkende rekrutteringen til barnehagelærerutdanningen vil om få år føre til store utfordringer for rekrutteringen til barnehageprofesjonen, og vil, dersom trenden ikke snur snarlig, få merkbar effekt på kvaliteten i barnehagene. Regjeringens mål om 60 % barnehagelærere og flere med mastergrad i barnehagene innen 2030 for å sikre høy kvalitet vil ikke bli nådd med dagens rekruttering, og kvaliteten i det pedagogiske arbeidet vil reduseres på sikt. Økt slitasje på

bemanningen i barnehagene vil påvirke profesjonens omdømme negativt og attraktiviteten til yrket vil gå ned.

Studenttilgangen, og studentenes gjennomføring, er også et av de største usikkerhetsmomentene knyttet til høyskolens økonomi og drift fremover. Antallet førstevalgsøkere bør ligge markert over antall studieplasser, og nedgangen i søkertall i perioden 2022 til 2025 gir grunn til bekymring. Ved reduksjon i studentkullene vil konkurransen om studentene hardne til. Gjennomsnittsstudenten tas i dag inn med relativt lave karaktersnitt, og studentfrafallet underveis i studieforløpet har vært økende når vi sammenligner de siste 4 uteksaminerte kullene (fra 23-25% til 31 %).

Nøkkeltall fullføring av videreutdanninger

Nøkkeltall fullføring av videreutdanningstilbud	2022	2023	2024	2025
Barnehagepedagogikk, egenfinansiert	24	24	20	13
Øvrige videreutdanningstilbud, egenfinansiert	7	29	8	34
Nasjonal lederutdanning for styrere i barnehagen, Udir-finansiert	55	21	34	24
Videreutdanninger på masternivå, Udir-finansiert	72	53	65	55
Totalt	158	127	127	126

Livslang læring er avgjørende for å møte nye utfordringer og muligheter i et samfunn, og derfor også en barnehage i endring. DMMH har siden tidlig 90-tall hatt en egen videreutdanning rettet mot pedagoger uten barnehagelærerutdanning som ønsker å arbeide som pedagogisk leder eller styrer (Barnehagepedagogikk i tabellen over). Studiet har hatt en relativt jevn studenttilgang i alle år, men opplever en liten nedgang foran oppstart 2025. Øvrige egenfinansierte videreutdanningstilbud inkluderer blant annet universitets- og høyskolepedagogikk.

DMMH har siden 2012 tilbudt Nasjonal lederutdanning for styrer i barnehagen som er finansiert av Utdanningsdirektoratet (Udir). Søkningen til studiet varierer noe fra år til år, og DMMH har ved noen anledninger tatt opp ekstra mange studenter på dette studietilbudet. Høyskolen hadde frem til våren 2025 også avtale med Udir om gjennomføring av 4 videreutdanningsemner på masternivå hvor studenttallene varierer en god del fra år til år. Fra høsten 2025 inngår ett av disse emnene i videreutdanningsporteføljen som vil finansieres av KD.

Totalt antall studenter som fullfører en videreutdanning er i 2025 på samme nivå som i 2023 og 2024.

Tiltak for å øke rekrutteringen til utdanningene

Fornøyde studenter og etterspurte kandidater har mest å si for vårt omdømme og attraktivitet for fremtidige studenter. Høy kvalitet i utdanning og FoU, et relevant studietilbud og gode studiemiljø er derfor våre viktigste virkemiddel (resultater og tiltak omtalt under sektormål 1 og 3). Samtidig har fallende interesse for utdanningen ført til et voksende behov for å styrke kunnskapen om profesjonen, feltet og studietilbudet.

Ett av tiltakene i 2025 har vært å oppdatere og videreutvikle en overordnet kommunikasjonsstrategi for perioden frem til 2030. Strategien skal være et virkemiddel for å realisere høyskolens overordnede målsettinger. Den omfatter både intern og ekstern kommunikasjon og skal bidra til å sikre en god dialog, felles kultur og identitet, et enhetlig bilde av høyskolen og et godt omdømme.

Kommunikasjonsstrategien ble vedtatt høst 2025 og er inndelt i områdene:

- Rekruttering av studenter
- FoU-formidling
- Virksomhetskommunikasjon
- Internkommunikasjon
- Studentkommunikasjon

For hvert av områdene utarbeides det årlige handlingsplaner.

Informasjonsavdelingen jobber tett med reklamebyrå for optimalisering av markedsføringen av høyskolen. Det satses på en god og informativ nettside, annonsering i relevante tidsskrifter og digitale kanaler, skolebesøk (videregående og folkehøyskoler), utdanningsmesser, bruk av studentambassadører og rekrutteringsmøter med kommuner. Vi benytter også høyskolens kontaktoflater inn mot barnehagene for å gjøre høyskolen og studietilbudet kjent for denne viktige målgruppen. Dette kan være gjennom samarbeidsprosjekter innen forskning (feks. LUBA - ordning med lærerutdanningsbarnehager) og det kan være i gjennomføringen av studentpraksis og kurs og konferansevirksomheter gjennom FEI. I tillegg arrangeres det fysiske og digitale informasjons-/rekrutteringsmøter og det sendes ut nyhetsbrev til de ulike målgruppene. Alumninettverket består i dag av ca. 500 medlemmer. Medlemmene inviteres til konferanser, arrangement osv. Nettverket mottar i tillegg aktuell informasjon fra høyskolen. Tiltakene evalueres og justeres fortløpende.

Som en strategisk satsing for å øke kommunikasjonen og samarbeidet med eksterne parter er det etablert en stilling som samfunnskontakt. Viktige arbeidsoppgaver er oppfølging av kommunikasjonsstrategien for økt samfunnsmedvirkning, synlighet og et godt omdømme. Videre skal ressursen bidra til å fremme høyskolens interesser og vårt samfunnsoppdrag i politiske prosesser, samt bidra til å skape og videreutvikle gode nettverk og møteplasser med oppdragsgivere og samarbeidspartnere i samfunnsliv og UH-sektoren.

Som tidligere nevnt er en egen studentorganisasjon for menn i barnehagen (MiB) re-etablert i 2025. Denne gruppen har også en viktig rolle i markedsføringen av studiet, spesielt med tanke på å øke den mannlige andelen. MiB-DMMH samarbeider tett med markedsføringsavdelingen med innlegg på sosiale medier og deltakelser på messer og ved skolebesøk. DMMH har også i 2025, sammen med Statsforvalteren i Trøndelag, Nord universitet og MiB i Trøndelag, arrangert en todagers samling for menn i barnehagen (Stiklestad). Det arrangeres årlige samlinger og målsetningen er å øke rekrutteringen av menn til yrket.

Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk
DMMH jobber systematisk og helhetlig for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk gjennom et kontinuerlig arbeid på bygnings- og driftssiden, gjennom sin reisepolicy og som et viktig område innen utdanning av barnehagelærere.

Hvert år gjennomføres tiltak innen energiøkonomisering. Satsing på «Grønn DMMH» innebærer en kontinuerlig og langsiktig innsats for å redusere energiforbruket, satse på gjenbruk, redusere avfallsmengder og gjøre bærekraftige innkjøp. I 2025 er det gjort en omfattende oppgradering av installasjoner i tilknytning til fjernvarmeanlegget. Varmetap er redusert, driftspumper er byttet ut med langt mindre energikrevende pumper. Tiltakene er utført i samarbeid med fjernvarmeleverandøren for å øke effektuttaket og redusere volumleveransen. Tiltak med utskifting til mer energieffektive lyskilder er videreført også i 2025. Energieffektiviseringstiltakene utføres i henhold til en kartlegging som ble utført og støttet av Enova i 2024.

Utvikling på avfallsmengden holdes under oppsyn. Årlig rapporteres det på ulike avfallstyper, strøm,

fjernvarme og vannforbruk til studentsamskipnaden som drifter kantine og treningssenter på campus. Satsing på et bærekraftig mattilbud er viktig for samarbeidet om drift av kantinen. Alt avfall fra høyskolen har en høy grad av kildesortering med en sortering på avfallstyper som er avtalt med avfallshåndteringsfirmaet.

Reisepolicyen ved DMMH ber de ansatte om å nøye vurdere reisebehovet. Reisene skal gi en tilstrekkelig faglig merverdi og digitale møter skal vurderes som et alternativ til å reise. Dersom reiser må gjennomføres, skal transportmiddel vurderes med tanke på utslipp og reisetid. En stor del av praksisbesøkene ved høyskolen gjøres nå digitalt, så lenge det ikke er spesielle behov som tilsier fysisk oppmøte. Flere desentraliserte studietilbud øker behovet for ansattreiser. Ved organisering av disse studiene vektlegges det tiltak for å holde reiseomfanget så lavt som mulig.

I utdanningen av barnehagelærere og fritidspedagoger skal studentene kunne integrere FNs bærekraftsmål i planlegging og gjennomføring av aktiviteter og legge til rette for aktiviteter som fremmer bærekraftig utvikling.

Sektormål 3 – God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet

DMMH rekrutterer studenter fra hele landet, men de fleste studentene er fra regionen. Selv om trenden ikke er like tydelig ved DMMH så velger en større andel på nasjonal basis å studere deltid og/eller på fleksible utdanningstilbud med en større andel digital undervisning. DMMH tilbyr deltidsutdanning på bachelornivå i Trondheim og flere av våre etter- og videreutdanninger er samlingsbaserte, hvilket også gjelder for alle våre fire masterprogrammer. I tillegg har DMMH en deltidsutdanning på bachelornivå i Kristiansund, *Barnehagelærer med vekt på ledelse*. I 2025 ble det i tillegg iverksatt flere tiltak for i enda større grad gjøre våre studietilbud tilgjengelig over hele landet.

Følgende utviklingsmål i DMMHs strategi og med tilhørende tiltak anses som spesielt viktig for å øke måloppnåelse og resultater knyttet til sektor mål 3:

- DMMH skal utvikle en helhetlig, aktuell og fleksibel studieportefølje som treffer barnehagens og oppvekstfeltets behov for kompetanse, fra bachelor-, master- og PhD-nivå. Vi skal utvikle etterspurte etter- og videreutdanninger for oppvekstfeltet og videreutvikle vårt bidrag som samarbeidspart i kvalitetsutvikling i barnehagene
- DMMH skal sørge for at våre resultater fra forskning og kunstneriske utviklingsarbeider er synlige og tilgjengelige for oppvekstfeltet og samfunnet

Innledningsvis presenteres noen nøkkeltall og kvantitative resultater til sektormål 3 før ulike tiltak knyttet utviklingsmålene omtales.

Nøkkeltall, studiepoeng pr faglige årsverk

Studiepoeng pr faglige årsverk				
Faglige årsverk	2022	2023	2024	2025
Antall faglige årsverk, totalt	113,9	116,2	116,3	102,7
Studiepoengsproduksjon (studiepoengsenheter, SPE)				
Bachelor barnehagelærerutdanning, heltid	651,3	576,7	432,3	381,1
Bachelor barnehagelærerutdanning, deltid	184,5	179,6	160,2	152,7
Sum bachelorutdanning	835,8	756,3	592,4	533,8
Egne mastergrader	107,8	105,4	104,6	103,2
Egne videreutdanninger	35,6	37,1	35,0	33,4
Sum master og VU	143,5	142,5	139,6	136,6
Sum SPE som gir uttelling i finansieringssystemet	979,2	898,8	732,0	670,3
Nasjonal lederutdanning for styre i bhg	27,2	10,5	16,9	11,8
Øvrige videreutdanninger Udir	34,6	33,3	29,0	26,8
Sum SPE som ikke gir uttelling	61,8	43,8	45,9	38,6
Totalsum SPE DMMH	1 041,0	942,5	777,9	708,9
Studiepoeng pr faglige årsverk	548,6	486,9	401,3	414,2

Den samlede studiepoengproduksjonen (SPE) viser en nedgang sammenlignet med 2024 på 8,9%. Reduksjonen skjer i all hovedsak på barnehagelærerutdanningene (BLU) og skyldes færre studenter (jf. tidligere kommentarer om lavere studentsøkning helt siden 2022). Også i 2025 er det størst nedgang på heltidsvariantene av BLU (- 11,8 % i 2025 og -25 % i 2024) Reduksjonen på deltidsvariantene av BLU er noe mindre, på 4,7 %.

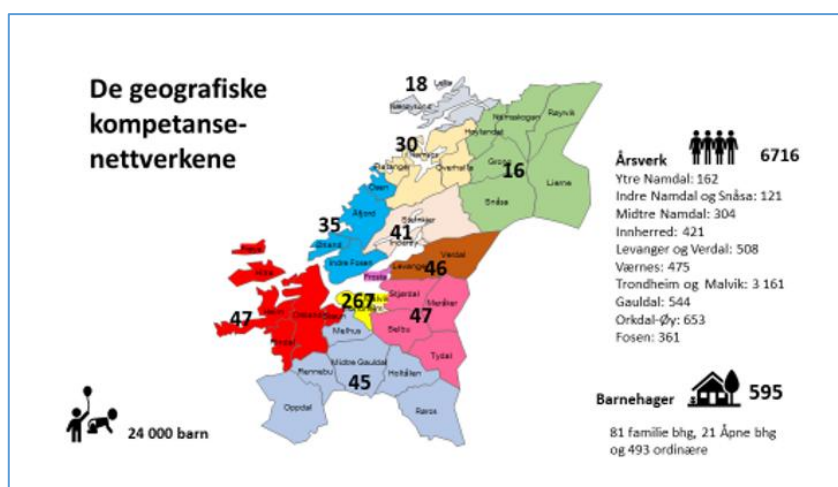
SPE-produksjonen på både masterutdanningene og egne videreutdanninger er ganske stabile, og så godt som på samme nivå som i 2024 (2 % ned). SPE-produksjonen på utdanninger finansiert av Udir, og som ikke gir uttelling i finansieringssystemet, viser en nedgang på nesten 16 % i 2025 sammenlignet med 2024.

Antall ansatte i faglige stillinger er redusert med 11,7 % sammenlignet med året før. Totalt gir dette en liten økning i nøkkeltallet studiepoeng pr faglige årsverk (opp 3,2 %).

Resultater, kompetanseutvikling i regionen

DMMHs innsats knyttet til Rekom og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis er også en viktig aktivitet som bidrar til livslang læring og kompetanse i regionen.

Også i 2025 hadde DMMH om lag 90 % av barnehagene/områdene i Trøndelag, i tillegg til noe i Møre og Romsdal og bydel Søndre Nordstrand i Oslo. Dette tilsvarer samarbeid og kompetanseutvikling ved 595 barnehager, med i alt 6716 tilsatte og om lag 24.000 barn i regionen.



I 2025 har vi på utdanningssiden fokusert på følgende tiltak:

- Videreutvikle BLU-deltid, desentralisert BLU og ABLU
- Utrede behov og utvikle nye videreutdanninger
- Utrede muligheter og utvikle mastergradsutdanningene
- Ferdigstille og Fritidspedagogikk bachelor og VU
- Videreutvikle samarbeidet med praksisfeltet, BLU
- Involvere flere fagområder og sikre bred forskningsbasert kunnskapsbase inn i Rekom-arbeidet og styrke flyt og kompetanseheving tilbake til DMMH.

I tråd med regjeringens ambisjon har DMMH i 2025 gjennomført flere tiltak for å utvikle vårt studietilbud for i enda større grad bidra til å dekke barnehage- og oppvekstfeltets behov, og hvor det er lagt vekt på å legge til rette for at flere kan ta utdanningen uavhengig av hvor de bor. Satsingen på nye utdanningstilbud skal også bidra til å øke rekrutteringsgrunnlaget og redusere DMMHs sårbarhet for svingende rekruttering til BLU.

BLU-deltid og desentralisert BLU og ABLU

Som nevnt under sektormål 2, rekruttering til utdanningene, ble følgende nye studietilbud til barnehagelærer tilbudt i 2025:

- Desentralisert deltidsutdanning BLU i Orkanger (35 studieplasser). Dette i samarbeid med Studiesenter Trøndelag Sør-Vest.
- Desentralisert deltidsutdanning i Namsos (35 studieplasser). I samarbeid med Namdal Studiesenter og kommuner i regionen.
- Tilbud om arbeidsplassbasert BLU deltid med studiested enten i Orkanger, Namsos eller Trondheim (35 studieplasser)

Kapasiteten totalt er ikke endret, men de nye studiene tilbys som en følge av omdisponering av studieplasser fra BLU heltid i Trondheim (2 klasser) og til dels fra BLU deltid i Trondheim (en klasse).

Som nevnt under sektormål 2 førte de desentrale tilbudene til økt søkning, men ikke så mange flere kvalifiserte. Og, det stilles også spørsmål til hvorvidt opprettelsen av et tilbud så nære Trondheim som Orkanger har ført til færre deltidsstudenter på campus Trondheim.

Det vil ikke bli tilbudt nye desentrale barnehagelærerutdanninger i 2026, da rekrutteringsgrunnlaget i regionen ikke er stort nok. Det er igangsatt samtaler og utredninger for eventuelt å kunne tilby en eller to desentrale tilbud høst 2027. I forbindelse med dette arbeidet er det også igangsatt en prosess for å sikre arbeidsdeling mellom aktuelle UH-institusjoner og større forutsigbarhet både for UH og studiesentra.

I 2025 er det gjennomført et arbeid for å videreutvikle BLU-deltid, desentralisert BLU og ABLU slik at disse får en felles studieplan og kan tilbys uavhengig av lokasjon. Det har også vært et mål i dette arbeidet å legge til rette for at studenter lettere kan bytte mellom BLU-heltid og deltid etter behov. Ny studieplan og emneplaner ble akkreditert høsten 2025 og tilbys både i Trondheim og Kristiansund høsten 2026.

Videreutdanninger

DMMH ble for høsten 2025 tildelt 2,848 mill. kroner over kapittel 231, post 21 for å utvikle og tilby videreutdanninger for barnehagelærere. Som nevnt tidligere har vi erfart sviktende søking til noen av våre videreutdanninger de siste årene og en analyse av sektorens behov og høyskolens muligheter til

å videreutvikle eksisterende og utvikle nye tilbud for etter- og videreutdanning ble derfor gjennomført i 2024. I løpet av 2025 ble det i tett samarbeid med praksisfeltet utviklet og akkreditert fem nye videreutdanningstilbud for 2026 og 2027:

- Andrespråk og flerspråklige praksiser
- Flerkulturelt og inkluderende arbeid med barn
- Veiledning
- Leikens muligheter
- Fortelling
- Spesialpedagogisk veiledning og rådgiving

Det vil bli jobbet videre med å utvikle et tilbud på lengre sikt i 2026 og da i sammenheng med porteføljeutviklingen som helhet (alle nivå) etter innføring av ny rammeplan for lærerutdanningene og kravene i det nye systemet for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole.

Masterutdanninger

Det er også gjennomført en analyse av mulige grep for å videreutvikle eksisterende masterprogrammer og/eller utvikle nye programmer basert på sektorens behov og vår spisskompetanse. Kartleggingen har blant annet vist at det er interesse i feltet for et erfaringsbasert mastertilbud for barnehage- og oppvekstfeltet. Dette vil i så fall være den første for barnehagefeltet.

Styret har behandlet en utredningssøknad og konkluderte med at vi går videre til neste trinn for å utvikle en akkrediteringssøknad for to nye masterprogrammer. Et erfaringsbasert tilbud på 90 stp. deltid (arbeidstittel «*master i inkluderende praksiser i oppvekstfeltet*») og et tilbud på heltid på 120 stp. (arbeidstittel «*master i bærekraftig oppvekstmiljø – barndom i et samfunn i endring*»). Målet er å sende akkrediteringssøknader til NOKUT innen 1. november 2026.

Nytt studietilbud Fritidspedagogikk

Som allerede nevnt utviklet vi i 2024 et helt nytt studietilbud, bachelorutdanning i Fritidspedagogikk, deltid (4 år). Dette studiet baserer seg på en behovsanalyse og retter seg mot de som ønsker å jobbe med barn og unge fra 0-18 år i deres tilrettelagte fritid, SFO, fritidsklubber, kulturskole med mer. Foruten at det er stort behov for relevant og høy kompetanse innen disse områdene, vil det nye studietilbudet bidra med en større rekrutteringsflate for høyskolen, da DMMH frem til nå har vært ensrettet mot barnehage. Representanter fra sektoren (SFO spesielt) har over år henvendt seg til DMMH med ønske om at vi med vår kompetanseprofil utvikler et tilbud for barn og unges tilrettelagte fritid. Det ble søkt om 35 nye studieplasser til utdanningen, men som en midlertidig løsning og på grunn av lav søking til BLU er det foretatt en omdisponering av 35 studieplasser fra BLU til Fritidspedagogikk. Dette er en midlertidig omdisponering for å utnytte tildelte studieplasser og vil ikke ramme BLU den dagen rekrutteringen forhåpentligvis er tilbake på 2021 nivå. I tillegg er det etablert en videreutdanning som tilsvarer studiets første år (45 stp.). Det er ikke overført studieplasser til videreutdanningen. Studentene vil følge undervisningen sammen med førsteårsstudentene på bachelorprogrammet.

Begge studietilbudene var planlagt startet opp høst 2025 men ble ikke igangsatt. Vi antar at det ble for kort tid fra studiet ble annonsert til søknadsfrist da det ble for få søkere. I tillegg erfarte vi at prosessen med å få studiet innlemmet i forskriften om skikkethet tok lengre tid enn antatt. Studiet ble trukket og videreutviklet høsten 2025. Før jul ble programmet re-akkreditert av Styret. Både bachelorprogrammet og videreutdanningen i fritidspedagogikk planlegges igangsatt høst 2026.

Kompetanseutvikling i barnehagene

Andre viktige områder som bidrar til måloppnåelse under sektormål 3 er kvalitet og omfang knyttet til vår deltagelse i regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagene (Rekom) og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. DMMH bidrar betydelig i dette arbeidet, spesielt Rekom hvor DMMH dekker om lag 90 % av Trøndelagsregionen. Høyskolen nyter god omtale og omdømme på feltet.

Vi har også i 2025 jobbet med å styrke deltakelse fra andre fagområder enn det tradisjonelle (pedagogikk og samfunnsfag), men vi mener det fortsatt er et uforløst potensial her som vil bidra til en større bredde i kompetanseutviklingen i barnehagene. Rekom-arbeidet gir også viktig kunnskap fra praksisfeltet til vår undervisnings- og forskningsaktivitet (det doble formål). Dette omtales under sektormål 1.

DMMH er også blitt forespurt av flere aktører i Nordmøre om et samarbeid for kompetanseutvikling i barnehagene og høyskolen er i dialog om en eventuell utvidelse til en ny region i tillegg til Trøndelag (Rekom og kompetanseløftet er fra 2026 endret til å inngå i SKK, system for kollektiv kompetanseheving).

Forskningsformidling

All utdanning og kompetanseutvikling er forskningsbasert. Foruten forskningsformidling i vitenskapelige kanaler nevnt under sektormål 1, formidler vi FoU-basert kunnskap og kompetanse om barn, barnehage og oppvekst gjennom kurs, konferanser, seminarer, media og annen allmennrettet formidling til praksisfeltet og andre aktuelle målgrupper. Også denne aktiviteten har vi økt betraktelig fra 2024 til 2025. Størst økning i aktivitet har vi på fagartikler/populærvitenskapelige artikler (fra 27 i 2024 til 41 i 2025) og mediebidrag (fra 21 i 2024 til 50 i 2025). Konferansedeltakelse har vi betraktelig lavere aktivitet på i 2025 sammenlignet med 2024, men der var 2024 et år med særlig høy aktivitet.

Forskningsformidling	2023	2024	2025
Fagartikler, populærvitenskapelig formidling mm.	24	27	41
Mediebidrag	31	21	50
Konferansedeltakelse	53	92	57
Foredrag og andre presentasjoner	27	45	37
Lærebøker/fagbøker	3	5	7
Kapittel i lærebøker/fagbøker	14	11	19
Kunstneriske resultater	8	6	10
Sum formidling	160	207	221

Under sektormål 2 omtales arbeidet for å utvikle en helhetlig kommunikasjonsstrategi. FoU-formidling er en del av denne planen. Det jobbes blant annet med å få på plass et system for å kunne følge opp gjennom analyser og statistikk på en mer systematisk måte enn i dag, samt for å kunne presentere DMMHs sterke områder innen FoU og kunstnerisk utviklingsarbeid i større grad, blant annet via våre nettsider. Det pågår også et arbeid for å kartlegge medier hvor populærvitenskapelig tekst kan publiseres. Ett eksempel på et konkret tiltak er «Quarteret», et magasin for barnehagefeltet som viser ny forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid for sektoren. Magasinet vil ferdigstilles vinter 2026.

Midler tildelt over kap. 231 post 21

Det ble også i 2025 bevilget 50 mill. kroner over kap. 231 post 21 for å styrke barnehagelærerutdanningen, og DMMHs andel av bevilgningen var 5,6 mill. kroner. Disse midlene har gjort det mulig å igangsette en rekke utviklingstiltak for å styrke kvaliteten i utdanningen, og som eksempler kan nevnes arbeid med å styrke ansattes utdanningsfaglige kompetanse gjennom kurs, stipender og etablering av arenaer for erfaringsutveksling og læring av hverandre, utvikling av undervisningsfasiliteter for å støtte opp under undervisningsformer for økt studentaktiv læring, tiltak for å styrke studenters læringsmiljø og trivsel, styrking av arbeidslivsrelevansen i utdanningen i tett samarbeid med praksisfeltet og tiltak for å styrke det forskningsbaserte kunnskapsgrunnlaget for utdanningen. Det er også lagt inn betydelig arbeid for å øke synlighet, styrke omdømmet og øke rekrutteringen til barnehageutdanningen.

I perioden 2023 til 2025 har DMMH blitt tildelt 5,6 mill. kroner årlig. Noe av tildelingen i 2023 ble ikke brukt i 2023 og ble periodisert til senere år/bruk. For 2024 og 2025 har forbruket vært høyere enn tildelingen slik at gjestående midler pr 31.12.2025 er 1,283 mill. kroner. Restmidlene forventes benyttet i 2026.

DMMH ble i 2025 også tildelt 2,848 mill. kroner over kap. 231 post 21 for å utvikle og tilby videreutdanninger for barnehagelærere. Gjennomførte tiltak og videre planer er beskrevet tidligere, under sektormål 3 (jfr. over).

Andre forutsetninger og anbefalinger

KD ber her om en rapportering på tre forhold:

1. Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk
2. Positiv utvikling i antall ansettelse a personer med funksjonsnedsettelse og eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring
3. Redusere konsulentbruken

Punkt 1 er omtalt under sektormål 2, Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon.

Punkt 2 er omtalt under sektormål 1, Utdannings og forskningskvalitet, avsnitt «Studie- og arbeidsmiljø, likestilling, inkludering og mangfold».

I det følgende rapporteres det til punkt 3.

Redusere konsulentbruken

DMMH benytter i svært liten grad konsulenter. I 2024 hadde vi imidlertid et år med større behov enn vanlig. Vi gjennomførte et lederutviklingskurs med flere samlinger og vi anskaffet nytt lønns- og økonomisystem som krevde tilpasninger. Til sammen utgjorde dette konsulentbruk i underkant av 3,5 mill. kroner. I 2025 ble det benyttet konsulenter i tilknytning til fullføring av tilpasninger og oppsett på lønns- og økonomisystemet og ved noen prosjekter innen digitale løsning på undervisningsrom, ny løsning for sikker-utskrift og oppdateringer på infrastruktur. Totalt et størrelsesomfang på omtrent 1 mill. kroner.

Konsulentbruken er begrenset til områder der det kreves spesialkompetanse og har et omfang som er så lite at det ikke er forsvarlig å lære opp interne ressurser for å utføre oppgavene. DMMH er bevisst på å utvikle egen kompetanse der det er fornuftig, fremfor bruk av konsulenter. Dette vurderes i et langsiktig perspektiv.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

En beskrivelse av opplegget for risikovurdering og at risikovurdering er gjennomført

Beredskapsledelsen med beredskapsstøtte gjennomførte i 2025 overordnede ROS-analyser innenfor samfunnssikkerhet og beredskap med hjelp av støttmateriell analyseskjema, tabeller for konsekvenser og sannsynlighet, kunnskapsstyrker og risiko, utviklet av Sikresiden.no. Strategisk sikkerhetsrådgiver fra Sikresiden.no bisto oss i arbeidet. Som utgangspunkt for ROS-analysene ble det identifisert relevante hendelser. Handlingsplaner for ulike områder ble utarbeidet etter analysearbeidet og beredskapsdokumentene med tiltakskort ble gjennomgått og oppdatert.

Også i 2025 har DMMH hatt stort søkelys på risikoreduserende tiltak knyttet til nedgangen i søkertall for barnehagelærerutdanning. Dette dreier seg om tilpasninger på bemanning, utvikling av nye studietilbud og tiltak innen markedsføring.

Det årlige arbeidet med ROS-analyser og tiltak for å redusere risikoer er med på å bygge en god sikkerhetskultur. Beredskapsledelsen og beredskapsstøtten har jobbet systematisk og målrettet for å avdekke risikoområder og satt i gang risikovurderende tiltak.

En vurdering av de største risikoområdene som kan virke inn på evnen til å nå fastsatte mål og resultater

Søkertallene har de siste 3 årene vært det største risikoområdet med tanke på å nå høyskolens målsetninger. Det har blitt jobbet kontinuerlig og på mange plan for å snu trenden med nedgang i søkertall. Fra 2024 til 2025 hadde DMMH en økning på noen få prosent, men studenttallet og mengden uteksaminerte barnehagelærere er kraftig redusert siden begynnelsen på 2020-tallet.

Utfordringen kan ikke løses av sektoren alene, men det må også jobbes for å påvirke rammevilkårene til barnehagesektoren. Barnehagelærer må bli et mer attraktivt yrke å utdanne seg til for å løse utfordringen med bemanning i barnehager. DMMH har derfor valgt å tilsette en samfunnskontakt som skal jobbe med politiske beslutningstakere og andre samfunnskontakter. Å gi strategiske kommunikasjonsfaglige råd blir en viktig oppgave samtidig som nettverk med relevante samfunnsaktører og samarbeidspartnere skal utvikles og pleies.

IT-sikkerhet er et område med et risikobilde som gjør at innsatsen med risikoreduserende tiltak er intensivert siste året. I sammenheng med ROS-analyser, handlingsplaner for å redusere risiko og trusselvurderinger fra nasjonale fagmyndigheter er det i 2025 gjennomført tiltak for å sikre oss best mulig. Det er økt fokus på å holde programvarer og systemer oppdatert til enhver tid, servere er bedre beskyttet, 2-faktor autentisering for Microsoft-pålogging er innført og flere brannmur-adskilte nettverk for å skape barrierer og stengsler for potensielle inntrengere er innført. Sikkerhetskulturen utvikles ved å gi råd og veiledning til ansatte.

En vurdering av om opplegget for styring og kontroll som sikrer at lover og regler overholdes, resultat- og regnskapsinformasjonen er relevant og pålitelig, vesentlig styringssvikt, feil og mangler avdekkes og håndteres, samt internkontrollen er dokumentert

Det jobbes kontinuerlig, målrettet og langsiktig for god styring og kontroll i virksomheten, innenfor ulike områder.

2025 var første året med DMMHs nye overordnede strategi som gjelder frem til 2035. DMMH skal i all sin virksomhet legge «til barns beste» til grunn. Strategien har vært et bra utgangspunkt og verktøy for en trygg og sikker styring av høyskolen.

Styret og høyskolens øverste ledelse er av den oppfatning at høyskolen har tilfredsstillende kontroll med sin virksomhet, slik at fastsatte mål oppnås på en forsvarlig måte. DMMH har en hensiktsmessig organisering og gode rutiner for styring og kontroll av virksomheten, samt klart definerte rapporteringslinjer. Ansvars- og myndighetsområder er definert, herunder styrets ansvar i forhold til daglig leder/Rektor. Styrets strategier og retningslinjer blir etterlevet, og høyskolen har god oversikt over sine risikoområder. Videre overholder høyskolen gjeldende lover og regler, og det er etablert tilfredsstillende interne instruksjoner og prosedyrer, herunder rutiner for varsling og avviksrapportering.

Utdanning

Det har vært flere lovendringer og oppklaringer gitt av Kunnskapsdepartementet de siste to årene. Spesielt har dette vært gjort i paragrafer som er relevant for høyskolens kvalitetssystem og det har blitt publisert flere oppdaterte veiledere fra Nokut som tydeliggjør paragrafenes formål og intensjoner. Høyskolen arbeider som følge av dette med å forenkle og effektivisere kvalitetssystemet, både for å sikre best mulig kvalitet i utdanningen, samtidig som man ønsker å benytte systemet for kvalitetsutvikling og internkontroll der hvor det er mulig. Våren 2026 vil et revidert kvalitetssystem foreslås for høyskolestyret, som har som mål å være mer anvendelig for direkte rapportering og måling, unngå unødvendig dokumentasjon og gi ansatte større grad av fleksibilitet for hvordan man kan innhente studentstemmen. Målet er at studentmedvirkning i større grad kan tilrettelegges ut ifra emner og programmers egenart, og ut ifra antallet deltakere.

Forskning og utvikling

Risikostyring i FoU-virksomheten ved DMMH er avgjørende for å opprettholde en forskningskultur preget av akademisk frihet, kreativitet, kritisk tenkning, mot, mangfold, inkludering og kunnskapsdeling. Høyskolen arbeider aktivt med å bygge forskningsbasert kunnskap som gagnar barnehagesektoren, noe som krever effektive risikostyringsrutiner for å håndtere potensielle uønskede hendelser og deres konsekvenser. For å sikre dette har DMMH robuste interne retningslinjer og prosedyrer som dekker informasjonssikkerhet, etterlevelse av personvernlovgivningen (GDPR), håndtering av forskningsdata, forskningsetikk og forebygging av forskningsuredelighet. Disse tiltakene styrker integriteten i forskningsprosessene og sikrer at all FoU-aktivitet ved DMMH holder seg innenfor nasjonale og internasjonale standarder. Videre benytter høyskolen en policy for informasjonssikkerhet og personvern i utdanning og forskning, fastsatt av Kunnskapsdepartementet. Dette er for å forebygge hendelser som kan lede til brudd på informasjonssikkerheten, slik som tyveri av personopplysninger og forskningsresultater eller misbruk av lokale dataressurser.

DMMH har eget personvernombud og ressursgruppe for personvern. Vi har egne retningslinjer for behandling av personopplysninger og rutiner for å registrere og behandle avvik. Det er overlapp med

personvern og fysisk informasjonssikkerhet, der IT sørger for sikkerhet av nettverk, servere osv., personvern sørger for forsvarlig behandling av personopplysninger. Forskningsetisk råd ved DMMH samles hvert semester. De jobber kontinuerlig med å holde seg oppdatert på personvernlovgivning og deltar på kurs og seminarer inne temaet.

Økonomi

Den økonomiske forvaltningen ved høyskolen preges av gode reglementer og rutiner knyttet til virksomhetens økonomistyring. Gjennom et tydelig delegeringsreglement, tydelige rutiner for attestasjon og anvisning av inntekter og kostnader, dobbel godkjenning av utbetalinger, faste rutiner for økonomisk rapportering til ledelsen og styret, samt forutsigbare prosesser knyttet til strategiske valg og prioriteringer, utarbeidelse av prognoser, årsbudsjetter og langtidsbudsjetter, mener vi å ha god kontroll på høyskolens økonomiforvaltning. Siden DMMH er organisert som en selvstendig stiftelse, er det ingen eiere som kan pålegge høyskolen avkastningskrav og forventninger om utbetaling av utbytter. Alle midler som tilføres, enten gjennom statstilskudd eller fra oppdragsaktivitet, skytes inn i driften av høyskolen, og høyskolen vil styre aktivitetsnivået slik at resultatene og budsjettene over tid går i balanse.

Høyskolen har etablert skriftlige rutiner knyttet til all rapportering til DBH, både i de tilfeller der det er manuelle maler som brukes i rapporteringen og i de tilfeller der rapporteringen skjer direkte fra våre datasystemer (eksempelvis fra FS).

Helse, miljø og sikkerhet

Med utgangspunkt i «Styringsdokument for arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren» arbeides det planmessig for å forebygge uønskede hendelser og for å kunne håndtere kriser og ulike hendelser. DMMHs planverk er utarbeidet på grunnlag av ROS-analyser og revideres årlig. I forbindelse med en bussulykke i november 2025 der 6 innreisende utvekslingsstudenter var involvert, fikk beredskapsledelsen erfaring med bruk av beredskapsplanverket. Hendelsen krevde mye oppmerksomhet og oppfølging fra høyskolen. Prosessen fra første varsling og frem til studentene var trygt hjemme hos sine utdanningsinstitusjoner, ble nøye evaluert og planverket med relevante tiltakskort ble oppdatert. Formålet med evalueringen var å lære fra hendelsen.

For arbeid med informasjonssikkerhet og IT-sikkerhet følges anbefalinger fra Sikt Cybersikkerhetssenter, der vi er medlem. Vi gjennomfører ROS-analyser av systemene vi anskaffer/benyttar, vi har retningslinjer for sikker lagring og vi bygger sikkerhetskultur med råd og formaninger. GDPR-krav følges på systemer og brukere.

Beredskapsarbeidet ved DMMH bygger på de 4 grunnleggende prinsippene i Samfunnssikkerhetsinstruksen (ansvarsprinsippet, likhetsprinsippet, nærhetsprinsippet og samvirkeprinsippet). For arbeidet med sikkerhet og beredskap hentes faglig påfyll fra for eksempel Beredskapsrådet, Sikresiden.no, Sikt og UHR-administrasjon.

Innenfor HMS-området jobbes det også godt og systematisk innen områder som arbeidsmiljø, brann- og el-sikkerhet og personsikkerhet (både på og utenfor campusområdene). ROS-analyser, arbeidsmiljøundersøkelser, medarbeidersamtaler og vernearbeid legger grunnlaget for det systematiske arbeidet.

Internkontroll

Høyskolen har et internkontrollsystem som er integrert i høyskolens kontrollorganer (herunder Styret selv, læringsmiljøutvalg, arbeidsmiljøutvalg, FoU-råd, utdanningsutvalg, nemnd for studentsaker,

mv.) og som sikrer overholdelse av lover og regler, interne rutiner og retningslinjer og ytre pålegg og krav fra bl.a. Kunnskapsdepartementet.

Det er i 2025 satt i gang et arbeid ved høyskolen med å etablere nye intranettsider. Intranettsidene skal settes opp med en struktur og en ansvarsfordeling som gjør at ansatte enda lettere kan få oversikt og søke opp relevante styringsdokumenter, retningslinjer, møtereferat, varslingsrutiner etc. Med nytt intranett skal det legges til rette for en god intern kommunikasjonsflyt.

I tillegg til løpende driftsrapportering blir følgende forelagt styret til behandling, hvert år:

- Årsrapport til Kunnskapsdepartementet
- Årsrapport for kvalitetsarbeid ved DMMH
- Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget (LMU) om status for studentenes helhetlige læringsmiljø. Også handlingsplaner og møteprotokoller fra LMU-møter oversendes styret.
- Møteprotokoller fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) som rapporterer fra vernerunder og sykefraværsundersøkelser, samt sykefraværstatistikk, i tillegg til HMS-arbeidet ved høyskolen.
- Årsrapport Nemnd for studentsaker
- Årsrapport om skikkethetsarbeidet
- Årsrapport fra studentombud
- Studieportefølje for kommende studieår
- Større revideringer av studieplaner/emneplaner for kommende studieår
- Endringer i studieforskrift
- Årsrapport drift og vedlikehold av høyskolens bygningsmasse og IT-systemer
- Strategiske planer og langtidsbudsjetter (5-årige som rulleres årlig)
- Årsbudsjett og handlingsplaner
- Tertialregnskap inklusive prognoser
- Endelig årsregnskap

Ekstern revisor (BDO) har evaluert høyskolen og bekrefter en positiv status.

Andre vesentlige forhold departementet må kjenne til

Utfordringene med rekruttering til barnehagelæreryrket er det som må fremheves overfor departementet som en stor oppgave å løse. Det er en lang vei å gå for å nå regjeringens ambisjoner innen barnehagesektoren og det kreves en stor felles innsats for å snu den negative trenden med rekruttering.

Konkrete tiltak som er nevnt tidligere og som er like aktuelt fremdeles er:

- å likestille barnehagelærerstudenter og grunnskolelærerstudenter med hensyn til muligheten for å avskrive lån, eller omgjøre lån til stipend, etter endt utdanning
- å legge til rette for en tydelig karrierevei i barnehagen ved å innføre barnehagelektor som stillingskategori
- å heve lønnsnivået for barnehagelærere i barnehagen, både for barnehagelærere, pedagogiske ledere, barnehagelektorer og styrere
- å bidra til å heve status og omdømme til profesjonen med å fremsnakke viktigheten av barnehagens posisjon og rolle i samfunnet

V. Vurdering av framtidsutsikter

Framtidsutsikter og planer

Rekruttering til barnehagelærerutdanningene og til profesjonen anses som den største utfordringen både på kort og lang sikt, både for høyskolens måloppnåelse, men ikke minst for barnehagene og barna. De neste fem årene vil vi oppleve at ungdomskullene øker noe i forhold til i dag, men dette vil deretter gå ned igjen til dagens nivå og lavere. Å heve stauts, arbeidsforhold og kunnskap om barnehageprofesjonen for at en større andel av de unge skal søke seg til profesjonen er avgjørende for å sikre en god barnehagehverdag for våre barn, nå og i fremtiden. Som SSBs framskriving av behovet for lærere (*Lærermid 2024 – 2060*) viser vil behovet for barnehagelærere øke og nesten doble seg i fremtiden om ikke trenden snur. Sektoren vil utdanne færre nye barnehagelærere enn antallet som går av med pensjon og mangelen av lærere vil være størst i barnehagen. Et godt barnehage tilbud er også en forutsetning for å sikre arbeidskraft, velferd og verdiskaping i samfunnet.

Høy kvalitet i barnehagen og oppvekstfeltet krever også at flere tar masterutdanning. Å jobbe for en tydelig karrierevei og innføring av barnehagelektor er viktige grep som haster. DMMH vil bidra gjennom å videreutvikle mastergradsutdanningene og våre videreutdanninger for å møte behovet.

Som høyskole vil god kvalitet i utdanningen på alle nivå, bachelor, master og etter- og videreutdanninger være det aller viktigste. Videre vil det bli viktig også i fremtiden å legge til rette for at flest mulig skal ha mulighet til å ta utdanning. En fortsatt satsing på fleksible utdanninger av høy kvalitet på campus og i distriktet blir derfor viktig også i kommende strategiperiode.

Behovet for økt kompetanse i yrker som jobber med barn og unge i deres fritid, inklusive SFO, er også stort og økende. Innføringen av gratis kjernetid i SFO i 1., 2. og 3. trinn og gratis SFO fra 5. til 7. trinn for barn med særskilte behov har ført til at antall barn har økt til tross for en liten nedgang i aldersgruppen. Regjeringen har mål om å styrke både bemanning og kvalitet i SFO og DMMH ønsker å bidra både til dette og på andre områder i fritidsfeltet gjennom opprettelsen av bachelorutdanningen i fritidspedagogikk. Foruten å styrke vårt bidrag til samfunnet gir nye utdanninger som fører til et bredere rekrutteringsgrunnlag, høyskolen økt mulighet til å beholde og videreutvikle fagkompetansen vår, i en tid hvor søkingen til barnehagelærerutdanningene er for lav.

Selv om det jobbes mye og godt ved alle landets barnehagelærerutdanninger for å rekruttere flere til BLU, så må vi regne med at det kan ta tid før trenden snur. I kommende strategiperiode vil DMMH prioritere å utvikle flere nye studietilbud, spesielt videreutdanninger og masterprogrammer, både til barnehageprofesjonen og tilgrensende felt, for derigjennom å øke rekrutteringsgrunnlaget og utnytte tildelte studieplasser.

Barnehage- og oppvekstfeltet er ungt i forskningssammenheng, samtidig som feltet er i stor endring som følge av endringer i samfunnet. Som en av Norges største fagmiljø innen forskning på barnehage og de yngste barna ønsker vi å ta et enda større ansvar for å utvikle og formidle forskningsbasert kunnskap av høy kvalitet og bidra til utvikling og innovasjoner i feltet. Økt omfang og kvalitet i forskning og utvikling krever at vi opprettholder og videreutvikler fagmiljøene, hvilket er ressurskrevende og spesielt utfordrende i en tid med lav rekruttering og fallende studiepoeng- og kandidatproduksjon. De økonomiske konsekvensene dette medfører er den største utfordringen også for å nå ambisjonene for forskning og utvikling. Vår evne til å hente inn eksternfinansierte prosjekter i samarbeid med fagfeller nasjonalt og internasjonalt vil være svært viktig også i fremtiden. DMMH har ambisjoner om å etablere en barnehagefaglig doktorgradsutdanning på sikt.

DMMH vil i løpet av de neste 5 årene ha relativt stor avgang på grunn av pensjonerings blant vitenskapelige tilsatte. På kort sikt bidrar dette til at høyskolen kan tilpasse seg et lavere antall studenter ved noen avganger ikke erstattes. På lang sikt kan dette bli en utfordring da det kan gjøre noen faggrupper mindre robuste og at det historisk sett har vært utfordrende å rekruttere spesielt første- og toppkompetente til enkelte fagmiljø. Det er derfor avgjørende at høyskolen prioriterer kompetansebygging og kvalifisering til første- og toppstillinger blant egne ansatte for å sikre høy kvalitet i primærvirksomheten, samt at en (forhåpentligvis) midlertidig neddimensjonering gjøres ut fra både et langsiktig og strategisk perspektiv. Strategisk bemanningsplanlegging blir et viktig verktøy for alle stillinger fremover.

Mangfold og inkludering, bærekraft og internasjonalisering er løftet frem i DMMHs strategi fra 2025 – 2035 og skal gjennomsyre virksomheten på alle områder. Dette krever økt bevissthet og kompetanse både i utviklingen av studietilbud, forskning, rekruttering og ikke minst i arbeidet for å styrke studie- og arbeidsmiljøet. Opplæring og bevisstgjøring av ledelsen og ansatte, samt styrking av støttefunksjoner/verktøy er påbegynt, men vil styrkes i 2026.

DMMH har ikke kapasitet til å styrke oss på alle målområder samtidig og må prioritere hvilke det er viktigst å jobbe med først. Da lav rekruttering til utdanningene våre, spesielt BLU, også vil være den største utfordringen fremover, har styret vedtatt å prioritere områder i strategien som vil ha størst effekt på å øke kvaliteten i primærvirksomheten, bevare og styrke omdømme og synlighet, og derigjennom øke rekrutteringen og redusere frafall:

- A. Synlighet og omdømmebygging
- B. Attraktivt studietilbud som møter behovet i sektoren
- C. Høy kvalitet i utdanningen
- D. Høy kvalitet og relevans i forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid
- E. Samarbeid og nettverk
- F. Gode interne prosesser og medvirkning
- G. Bemanning, fagkompetanse og kapasitet

Disse satsingsområdene omfavner 14 av 19 utviklingsmål i DMMHs strategi. I det følgende presenteres handlingsplanen for 2026 for hvert av de syv satsningsområdene.

Satsingsområde			Synlighet og omdømmebygging
Utviklingsmål i Strategi 2025-2035			- DMMHs nasjonale rolle skal styrkes gjennom omdømmebygging, økt tilgjengelighet, synlighet og strategisk rekruttering av studenter og markedsføring - DMMH skal sørge for at våre resultater fra forskning og kunstneriske utviklingsarbeider er synlige og tilgjengelige for oppvekstfeltet og samfunnet - DMMH skal øke deltakelsen i, og bidra til en kunnskapsbasert debatt og aktivt jobbe for å påvirke politikk og samfunnsinitiativer som berører barns interesser og velferd - DMMH skal legge til rette for at ansatte og studenter bidrar til økt status og omdømme, gjennom formidling og delaktighet i ulike kanaler, aktiviteter og representasjon.
Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	
Økt synlighet i samfunnet	Ferdigstille kommunikasjonsstrategien med underliggende kommunikasjonsplaner for hvert av områdene i kommunikasjonsstrategien Herunder tiltak for å nå bredt ut til samfunnet og oppvekstsektoren, til eksisterende og mulige samarbeidspartnere, for politisk påvirkning, og <u>potensielle</u> studenter	Administrasjonssjef (og Prorektor FoU og formidling)	
Kompetanseheving formidling	Utrede og innføre støttetiltak/kurs/virkemidler for å fremme populærvitenskapelig formidling, kronikker og deltakelse i det offentlige ordskifte	Prorektor FoU og formidling Administrasjonssjef	
Flere sammen om økt rekruttering	Tiltak vil utvikles i forbindelse med videreutvikling av kommunikasjonsplan for studentrekruttering- Herunder blant annet: - Økt og mer systematisk bruk av ansatte til markedsføring/rekrutteringsinnsats på de arenaer de ferdes - Utrede muligheter og gjøre studenter i større grad i stand til å delta i rekrutteringen - Økt bruk av nettverk, blant annet alumninettverket	Administrasjonssjef	
Styrke mangfoldsperspektivet	Bevisstgjøring og bedre rutiner for å sikre likestillings- og mangfoldsperspektivet i formidling og rekrutteringsprosjekter/-tiltak	HR-leder	
Internasjonalisering	Øke engelskspråklig formidling og bruk av internasjonale kanaler	Prorektor FoU og formidling	

Satsingsområde		Videreutvikle et attraktivt studietilbud som møter behovet	
Utviklingsmål i Strategi 2025-2035		DMMH skal utvikle en helhetlig, aktuell og fleksibel studieportefølje som treffer barnehagens og oppvekstfeltets behov for kompetanse, på bachelor-, master- og PhD-nivå. Vi skal utvikle etterspurte etter- og videreutdanninger for barnehagen og oppvekstfeltet og videreutvikle vårt bidrag som samarbeidspart i kvalitetsutvikling i barnehagene	
Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	
Innføring av ny rammeplan og revidering av BLU	Ny rammeplan for lærerutdanningene er i utvikling og skal på høring på nyåret. En gjennomgang av BLU gjøres når denne er på plass.	Prorektor utdanning	
Utrede behov og utvikle nye videreutdanninger	Gjelder videreutdanninger på lengre sikt (VU for 26/27 er akkreditert)	Prorektor utdanning	
Utvikle mastergradsutdanningene	Arbeidet er en videreføring. Nye program skal akkrediteres av NOKUT	Prorektor utdanning	
Optimalisere ressursbruk og forutsigbarhet	Optimalisere administrative strukturer og rutiner for å øke forutsigbarhet, kapasitet og ressursutnyttelse (herunder også roller og møtefora). Tiltaket er en videreføring.	Prorektor utdanning	

Satsingsområde			Sikre høy kvalitet i utdanningen
Utviklingsmål i Strategi 2025-2035			- DMMH skal sikre arbeidslivsrelevans og høy faglig kvalitet i utdanningene på alle nivå gjennom tett samarbeid med aktuelle praksisfelt og gjennom forskningsbasert kunnskapsutvikling og –deling, nasjonalt og internasjonalt - DMMH skal utvikle forskningsbasert, kreativ og nyskapende undervisnings- og vurderingsformer som fremmer studentaktiv læring og utdanningskvalitet
Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	
Videreutvikle ansattes utdanningsfaglige kompetanse	Tiltak for utvikling av UH-ped og kurs overføres til drift, mens noen tiltak videreføres for ferdigstillelse - Etablering av “pedagogisk akademi” - Styrke felles forståelse av hva legger vi i høy utdanningskvalitet i organisasjonen	Prorektor utdanning	
Styrke synergier forskning/utdanning	Bevisstgjøring og synliggjøring gjennom blant annet: - Ett felles møte i året mellom FoU-råd og utdanningsutvalg, evt. en felles fagdag. - Utrede muligheter for (større) involvering av studenter i LUBA og REKOM. - Synliggjøre synergier forskning/utdanning i DMMHs kvalitetsrapport	Prorektor FoU og formidling og Prorektor utdanning	
Støtte til internasjonalisering	Utrede behov og muligheter for styrket støtteapparat i forbindelse med gjennomgang av stilling i vakanse FoU/internasjonalisering i stab prorektor FoU og formidling (se bemanningsplan 2026)	Prorektor FoU i formidling i samarbeid med prorektor utdanning	
Optimalisere ressursbruk	- Utnytte arenaer/virkemidler vi har bedre, f.eks. bruk av praksisstipend. - Forbedre og forenkle system for fordeling av ressurser/ arbeidsplaner (“DRAS-prosjektet”, videreføring)	Prorektor FoU og formidling og Administrasjonssjef	
Sikre LIM-perspektivet i utdanningen	Utrede behov og muligheter for ytterligere tiltak/bedre samarbeid med andre instanser (NAV, SiT, m.v.) for studenter som ikke har norsk som førstespråk	Studiesjef/HR-leder	

Satsingsområde	Høy kvalitet i FoU, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid som møter behovet i sektoren	
Utviklingsmål i Strategi 2025-2035	- DMMH skal øke omfanget av forskningsbasert kunnskap og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy kvalitet for oppvekstfeltet og en barnehage i endring, og våre resultater skal publiseres i åpne anerkjente kanaler nasjonalt og internasjonalt. - DMMH skal øke deltakelsen på nasjonale og internasjonale konkurransearenaer.	
Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig
Optimalisere ressursbruk og informasjon	Kartlegging/oppdatering og synliggjøring av muligheter for ekstern finansiering, publiseringsmuligheter (inkludert kunstnerisk utviklingsarbeid) og nettverk vitenskapelig ansatte allerede er en del av	Prorektor FoU og formidling
Styrke FoU-kompetanse	- Utrede behov og muligheter for ordninger/kurs (eks. vitenskapelig metode og forskningsetikk) - Tiltak for bedre utnyttelse av interne FoU-stipend - Fagdag med fokus på faglig utviklingsarbeid	Prorektor FoU og formidling
Bedre støtte til FoU	- Karriereveiledning - Utforske rapporteringsmuligheter og etablere rutiner for bedre dokumentasjon av faglig utviklingsarbeid og prosjekter (NVA, biblioteket, FoU-adm)	Prorektor FoU og formidling (og instituttledere mht. karriereveiledning på individnivå)
Øke ekstern-finansiert forskning	- Utvikle og videreføre tiltak for at flere skal søke om eksternfinansiering (søknadsskrivekurs, deltakelse i FoU-nettverk, forskergrupper) - Posisjonering gjennom samarbeid med anerkjente fagmiljø nasjonalt og internasjonalt	Prorektor FoU og formidling
Opprettholde/øke antall PhD	Strategisk bruk av eksternfinansierte prosjekter for å øke antall PhD-stipend	Prorektor FoU og formidling
Styrke samarbeidet med feltet	- Systematisering av info/behov fra sektoren, (REKOM, RSA med flere) - Utnytte potensiale i REKOM (metodekurs/forskningsetikk evt sammen med LUBA, ta i bruk den nyutviklede Dokumentasjon av faglig utviklingsarbeid)	Prorektor FoU og formidling
Internasjonalisering	- Invitere kollegaer inn i internasjonale nettverk - Internasjonalt samarbeid om eksternfinansierte prosjekter (forskergruppene) - Utrede behov og muligheter for styrket støtteapparat i forbindelse med gjennomgang av stilling i vakanse FoU/internasjonalisering i stab prorektor FoU og formidling (se bemanningsplan 2026)	Prorektor FoU og formidling

Satsingsområde Samarbeid og nettverk		
Utviklingsmål i Strategi 2025-2035	- DMMH skal sikre fremragende fagmiljøer gjennom å utvikle vårt forsknings- og utviklingssamarbeid med barnehage- og oppvekstfeltet, nasjonale og internasjonale forskningsmiljø, i og på tvers av disipliner - DMMH skal stimulere til tverrfaglig samarbeid preget av åpenhet og delingskultur internt og gjennom deltakelse og samarbeid i nettverk nasjonalt og internasjonalt	
Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig
Bygge og utnytte eksisterende nettverk, lokale tiltak	Tilrettelegge for økt internt, nasjonalt og internasjonalt FoU-samarbeid: - Øke kunnskapen om hverandre gjennom ulike tiltak for synliggjøring av FoU - Kartlegging av nettverk, forskningsprosjekter og samarbeidsrelasjoner og en synliggjøring av disse	Prorektor FoU og formidling
Lokal/regional utadrettet nettverksbygging	- Arrangere lavterskelkonferanser, fagmøter og kveldskurs - Styrke og utvide samarbeid med praksisfeltet innen forskning (benytte arenaer som REKOM/Kompetanseløftet, LUBA, m.m.)	Prorektor FoU
Internasjonalisering og ansattmobilitet	- Kartlegge, synliggjøre internasjonalt samarbeid, invitere kollegaer med - Benytte muligheter som ligger i Erasmus+ og med mål om FoU/utdanningsfagligsamarbeid i etterkant - Øke andelen internasjonal/engelskspråklig publisering	Prorektor FoU/prorektor utdanning

Satsingsområde			Gode interne prosesser og medvirkning
Utviklingsmål i Strategi 2025-2035			- DMMH skal stimulere og legge til rette for studenters og ansattes medvirkning strukturelt og gjennom åpne og inkluderende prosesser. (Ikke prioritert i nåværende langtids- eller årsplan, men anbefales lagt til som følge av nytt satsingsområde) - DMMH skal være et attraktivt sted å studere og arbeide for alle og vi skal jobbe systematisk for å bevare og utvikle det gode og helsefremmende studie- og arbeidsmiljøet og en god organisasjonskultur.
Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	
Styrke intern-kommunikasjon og medvirkning	- Innføre nytt intranett - Tydeliggjøre representasjon og medvirkningsarenaer for ansatte og studenter og sikre en god sammenheng (Rådfunk, årshjul) - Styrke informasjon og dialog om kommende og igangsatte utviklingsprosesser og økonomi	- Adm.sjef - Prorektor utdanning - Rektor	
Styrke det systematiske arbeidet for oppfølging og videreutvikling av arbeidsmiljøet	Ny undersøkelse og utarbeidelse av tiltak, økt fokus på systematisk oppfølging/gjennomføring av tiltak	HR-leder (og deretter alle ledere med personalansvar)	
Studenters læringsmiljø og trivsel	- Følge opp resultatene som kommer fra SHoT - Legge til rette for et mangfoldig tilbud som skaper sosiale arenaer og et godt læringsmiljø - Videreutvikle rutiner for bruk av Si fra portalen for å senke terskelen og tydeligere prosesser/hva skjer		
Ivareta LIM-perspektivet	Tiltak for økt innsikt, bevissthet, gode rutiner med mål om økt inkludering ansatte og studenter	HR leder (leder for LIM-komiteen)	

Budsjett 2026

For 2026 har DMMH budsjettert med et underskudd på 9,2 mill. kroner, og 2026 er det andre av fem år hvor høyskolen forventer underskudd. Underskuddene skyldes betydelig fall i søkningen til, og antall studenter ved, barnehagelærerutdanningen og høyskolen de siste årene. Det første året med underskudd var i 2025, hvor det faktiske underskuddet ble 0,132 mill. kroner mens det var budsjettert med et underskudd på 1,096 mill. kroner).

(alle tall i mill. kroner)	Budsjett
Langtidsbudsjett	2026
Inntekter KD	161,0
Andre inntekter	32,3
Sum inntekter	193,3
Strategiske tiltak	5,6
Lønn- og personal	140,4
Drift	56,5
Sum kostnader	202,5
Resultat	-9,2

I det styrevedtatte budsjettet for 2026 forventes det at de totale inntektene vil bli 193,3 mill. kroner, noe som er ca. 11,7 mill. kroner lavere enn for foreløpig årsregnskap for 2025. Reduksjonen forklares i all hovedsak av lavere statstilskudd som følge av lavere studiepoengproduksjon på barnehagelærerutdanningen. Budsjetterte inntekter fra studentene er forventet på omtrent samme nivå i 2026 som de var i 2025.

De samlede driftskostnadene (inklusive finansposter) i budsjettet for 2026 er på 202,5 mill. kroner, noe som er en reduksjon på 2,7 mill. kroner sammenlignet med foreløpig regnskap for 2025. Reduserte kostnader knyttet til praksis i barnehagelærerutdanningen som følge av færre studenter og noe lavere aktivitet knyttet til eksternfinansierte forskningsprosjekter forklarer mesteparten av reduksjonen. Lønns- og personalkostnadene øker noe som følge av generell lønnsvekst selv om det er budsjettert med betydelig færre årsverk i 2026 enn i 2025.

VI. Foreløpig årsregnskap (inklusive ledelseskommentarar)

Ledelseskommentarar

1. Ledelseskommentarar foreløpig regnskap 2025

1.1 Bekreftelse på at regnskapet er avlagt i henhold til regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk, og presentert i samsvar med de oppstillingsplaner og særskilte krav til regnskapsopplysninger som Kunnskapsdepartementet har fastsatt, med opplysning om eventuelle avvik

Det bekreftes at regnskapet for DMMH utarbeides i henhold til regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk, og at regnskapet for 2025 er satt opp under forutsetning om fortsatt drift.

Det bekreftes også at regnskapet er presentert i samsvar med de krav Kunnskapsdepartementet har stilt, dog med ett avvik. Avviket er knyttet til vurdering av aksjer og andre finansielle eiendeler, som DMMH har vurdert til kostpris (i stedet for til markedsverdi jfr. prinsippnoten i foreløpig årsregnskap pr 31.12.2025).

1.2 Bekreftelse på at regnskapet gir et dekkende bilde av høyskolens økonomiske stilling, med opplysninger om eventuelle særskilte forhold

Det bekreftes at høyskolens styre og øverste ledelse er av den oppfatning av at regnskapet gir et dekkende og rettvise bilde av høyskolens økonomiske stilling.

DMMH har ingen særlige forhold å kommentere.

1.3 Omtale av avvik mellom periodisert budsjett og regnskap, inkludert omtale av den økonomiske driften og en vurdering av økonomisk situasjon

Foreløpig regnskap for 2025 viser at høyskolen har et underskudd på 132 tusen kroner, noe som er 966 tusen kroner bedre enn budsjettet for året. Avviket forklares hovedsakelig høyere renteinntekter enn budsjettet i 2025.

(alle tall i NOK 1.000)	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik
Regnskap mot budsjett			
Driftsinntekter			
Statstilskudd	172 713	174 457	-1 744
Studieavgifter	4 693	5 150	-457
Andre inntekter	27 666	29 530	-1 864
<i>Sum driftsinntekter</i>	<i>205 071</i>	<i>209 137</i>	<i>-4 066</i>
Driftskostnader			
Lønns- og personalkostnader	151 941	152 619	678
Avskrivninger	3 854	3 800	-54
Praksiskostnader	10 724	12 110	1 386
Øvrige driftskostnader	42 308	44 376	2 068
<i>Sum driftskostnader</i>	<i>208 827</i>	<i>212 905</i>	<i>4 078</i>
Ordinært driftsresultat	-3 756	-3 768	12
Finansinntekter- og kostnader	3 623	2 670	953
<i>Resultat av finansposter</i>	<i>3 623</i>	<i>2 670</i>	<i>953</i>
Årsresultat	-132	-1 098	966
Skattekostnad	-	-	-
Årsresultat	-132	-1 098	966

Avvik knyttet til Sum driftsinntekter

De samlede inntektene er 4,066 mill. kroner (1,9 %) lavere enn budsjettet for året.

Statstilskudd

Det totale statstilskuddet er 1,744 lavere enn budsjettet for 2025, og fordeles slik:

(alle tall i NOK 1.000)	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik
Statstilskudd			
Tilskudd kap. 260, post 70			
- statstilskudd, ekskl. partnerskap i lærerutd	159 596	159 651	-55
- partnerskap i lærerutd	4 669	5 589	-920
- videreutd barnehagelærere	1 540	2 435	-895
Tilskudd kap. 231, post 21	6 908	6 782	126
<i>Sum driftsinntekter</i>	<i>172 713</i>	<i>174 457</i>	<i>-1 744</i>

- I budsjettet for 2025 var det lagt til grunn forslag til statstilskudd over kap. 260, post 70 på 162,651 mill. kroner, mens det faktiske tilskuddet etter en omprioritering ifbm. revidert statsbudsjett ble 55 tusen kroner lavere.
- Tilskuddet over kap. 260, post 70 inkluderer også midler til partnerskap i lærerutdanningene (kalt Lærerutdanningsbarnehager ved DMMH). Høyskolen har i tillegg til årets tilskudd også brukt 1,7 mill. kroner fra tidligere ikke-benyttet tilskudd, noe som er 0,92 mill. kroner mindre enn budsjettet.
- I supplerende tilskuddsbrev ble høyskolen tildelt 2,848 mill. kroner for utvikling og gjennomføring av videreutdanninger for barnehagelærere for høsten 2025. Den faktiske tildelingen var 413 tusen

- kroner mer enn høyskolens budsjett på 2,435 mill. kroner. Da det faktiske forbruket ble 1,54 mill. kroner gir dette et negativt budsjettavvik på 0,895 mill. kroner.
- Kostnadene knyttet til økt kvalitet i BLU, tilskudd over kap. 231, post 21, ble i 2025 totalt 6,908 mill. kroner. Dette er i regnskapet finansiert av tilskuddet i 2025 på 5,6 mill. kroner samt 1,308 mill. kroner fra ikke-benyttet tilskudd fra samme post i 2023. Høgskolen hadde budsjettert med en inntekt for dette på 6,782 mill. kroner slik at det ble et positivt avvik på 126 tusen kroner.

Studieavgifter

Inntektene fra studentene ble i 2025 457 tusen kroner lavere enn budsjett som følge av færre studenter.

Andre inntekter

Andre inntekter viser i sum et negativt budsjettavvik på 1,864 mill. kroner, med både positive og negative avvik.

- Lavere inntekter enn budsjettert knyttet til satsingene Regional kompetanseheving (Rekom) og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis i barnehagene, totalt negativt avvik på 1,193 mill. kroner
- Noe lavere inntekter enn budsjett knyttet til forskningsprosjekter finansiert av Forskningsrådet gir et negativt avvik 0,283 mill. kroner
- Noe høyere inntekter enn budsjett knyttet til andre forskningsprosjekter (andre finansieringskilder enn Forskningsrådet) gir et positivt avvik på 0,65 mill. kroner

Ellers er det kun mindre avvik på inntektssiden.

Avvik knyttet til Sum driftskostnader

Lønns- og personalkostnadene er 678 tusen kroner lavere enn budsjettet for året, og det positive avviket forklares av hovedsakelig av 3 faktorer, hvor den første er en merkostnad mens de 2 andre gir lavere kostnader enn budsjettet for 2025:

- Høyere pensjonskostnader fra SPK enn budsjettert, ca. 3,2 mill. kroner
- Høyere sykepengerefusjoner enn budsjettert gir lavere totale lønnskostnader, ca. 2,5 mill. kroner
- Lavere lønnskostnader som følge av færre gjennomsnittlig antall ansatte/årsverk enn budsjettert, ca. 1,4 mill. kroner

Praksiskostnadene er ca. 1,4 mill. kroner lavere enn budsjett. Avviket forklares av redusert studentsøking til barnehagelærerutdanningen og dermed færre studenter som gjennomførte praksis enn hva som var lagt til grunn for budsjettet.

Øvrige driftskostnader viser et mindreforbruk på nesten 2,1 mill. kroner sammenlignet med budsjettet for året. Dette forklares hovedsakelig av lavere driftskostnader knyttet til bygningsmessig vedlikehold (ca. 0,8 mill. kroner) og lavere kostnader knyttet til konsulentbruk enn budsjett (ca. 0,3 mill. kroner). I tillegg kommer en rekke mindre avvik.

Totalt er driftskostnadene 4,078 mill. kroner lavere enn budsjettert.

Avvik knyttet til Resultat av finansposter

Netto finansposter viser et positivt budsjettavvik på 0,953 mill. kroner sammenlignet med årets budsjett, og forklares av høyere renteinntekter enn budsjettert.

Årsresultatet er 0,966 mill. kroner bedre enn budsjettet for året. Høgskolen er godt fornøyd med årets resultat, men ser at det kommer krevende tider fremover. Høgskolen har budsjettert med underskudd de nærmeste årene etter en forventning om lavere statstilskudd (studiepoengproduksjon) som følge av den lave studenttilgangen de siste årene. Den økonomiske driften er under god kontroll og høgskolen har en buffer for å håndtere underskuddene som vil oppstå de nærmeste årene. Tiltak er satt i gang for å øke rekrutteringen til nåværende og utviklede studietilbud. Den økonomiske situasjonen er tilfredsstillende, selv om fallende inntekter vil være krevende.

1.4 Omtale av vesentlige endringer i resultat- og balanseposter i forhold til tidligere årsregnskap

(alle tall i NOK 1.000)	Regnskap 2025	Regnskap 2024	endring
Resultatregnskap 2025 vs 2024			
Driftsinntekter			
Statstilskudd	172 713	172 831	-118
Studieavgifter	4 693	5 244	-551
Andre inntekter	27 666	36 120	-8 454
<i>Sum driftsinntekter</i>	<i>205 071</i>	<i>214 195</i>	<i>-9 123</i>
Driftskostnader			
Lønns- og personalkostnader	151 941	149 745	2 196
Avskrivninger	3 854	4 114	-260
Praksiskostnader	10 724	13 025	-2 301
Øvrige driftskostnader	42 308	49 866	-7 558
<i>Sum driftskostnader</i>	<i>208 827</i>	<i>216 750</i>	<i>-7 923</i>
Ordinært driftsresultat	-3 756	-2 556	-1 200
Finansinntekter- og kostnader	3 623	4 020	-396
<i>Resultat av finansposter</i>	<i>3 623</i>	<i>4 020</i>	<i>-396</i>
Årsresultat	-132	1 464	-1 596
Skattekostnad	-	-	-
Årsresultat	-132	1 464	-1 596

Endring i inntekter

Sammenlignet med året før reduseres de totale inntektene for året 2025 med ca. 9,1 mill. kroner (4,3 %) til 205 mill. kroner. Statstilskuddet reduseres med 118 tusen kroner (0,1 %) til 172,713 mill. kroner.

Inntekter fra studieavgifter viser en nedgang som følge av færre studenter på 10,5 % sammenlignet med 2025.

Andre inntekter utgjør totalt ca. 27,7 mill. kroner noe som er 8,45 mill. kroner mindre enn året før (-23,4%) som følge av 6,8 mill. kroner lavere omsetning knyttet til Forskningsrådsprosjekter etter at 2 av 3 større prosjekter er avsluttet i starten av 2025. I tillegg kommer om lag 2,0 mill. kroner lavere inntekter knyttet til videreutdanninger.

Endring i kostnader

De totale driftskostnadene i sum reduseres med 7,9 mill. kroner (3,7 %) sammenlignet med 2024.

Lønns- og personalkostnadene øker med 2,2 mill. kroner (1,5 %) som følge av flere faktorer:

- Den totale summen av lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift og andre lønnskostnader/ytelser er omtrent 0,9 mill. kroner lavere enn tilsvarende kostnader for 2024. Effekten av at antall årsverk ble redusert med ca. 10 pr 01.08.25, noe som har bidratt til at gjennomsnittlig antall årsverk for året er ca. 6,5 årsverk lavere enn året før, har mer enn utlignet den generelle lønnsveksten for 2025 på ca. 3,7%.
- Pensjonskostnadene fra SPK øker med om lag 5 mill. kroner sammenlignet med 2024. Effekten av lønnsoppgjøret for 2024 fikk først effekt i 2025.
- Refusjon sykepenger (og andre refusjoner) øker med 1,8 mill. kroner og gir tilsvarende lavere lønnskostnader

Avskrivningene er 0,26 mill. kroner lavere enn i 2024 da anleggsmidler knyttet til inventar reduseres.

Praksiskostnadene reduseres med 2,3 mill. kroner (17,7%) sammenlignet med 2024, som følge av færre studenter på barnehagelærerutdanningen.

Øvrige driftskostnader reduseres med 7,558 mill. kroner (15,2 %), til 42,3 mill. kroner i 2025. Reduksjonen har sammenheng med reduserte aktivitet i Forskningsrådsprosjekter, redusert konsulentbruk, reduserte IT-kostnader og reduserte kostnader knyttet til lærerutdanningsbarnehager.

Netto finanskostnader i 2025 er som følge av noe lavere renter enn året før redusert med 0,4 mill. kroner. Netto finans viser et positivt resultat på 3,6 mill. kroner.

Endringer i balansen

(alle tall i NOK 1.000)	Regnskap 2025	Regnskap 2024	endring
Balanseposter 2025 vs 2024			
Anleggsmidler	81 563	84 454	-2 890
Omløpsmidler, eks. bankinnskudd	325	449	-124
Bankinnskudd	70 362	71 801	-1 439
Sum eiendeler	152 250	156 703	-4 453
Egenkapital	74 607	74 740	-132
Langsiktig gjeld	27 988	31 162	-3 175
Kortsiktig gjeld	49 655	50 801	-1 146
Sum egenkapital og gjeld	152 250	156 703	-4 453
Netto arbeidskapital	21 032	21 448	-417
Egenkapital i % av totalkapital	49,0 %	47,7 %	1,3 %
Langsiktig gjeld i % av totalkapital	18,4 %	19,9 %	-1,5 %

Total balansesum reduseres med 2,8 % sammenlignet med regnskapet for 2024, og er på totalt 152,25 mill. kroner.

Sum anleggsmidler reduseres med 2,9 mill. kroner sammenlignet med året før. Reduksjonen tilsvarer årets avskrivninger justert for årets investeringer.

Netto arbeidskapital reduseres med ca. 0,4 mill. kroner gjennom året, og utgjør i overkant av 21 mill. kroner ved årets slutt.

Langsiktig gjeld er redusert med 3,2 mill. kroner gjennom året som følge av avdrag på lån. Langsiktig gjeld utgjør 18,4 % av total balansesum ved utgangen av året (19,9 % i 2024).

Egenkapitalen, etter disponering av årets resultat (underskudd) på 132 tusen kroner, utgjør 74,6 mill. kroner (inklusive grunnkapitalen på 4,0 mill. kroner). Egenkapitalen utgjør 49,0 % av total balansesum (47,7 % i 2024).

1.5 Omtale av gjennomførte investeringer i regnskapsperioden og planlagte investeringer i senere perioder

Gjennom 2025 er det foretatt mindre investeringer i kopimaskiner med 963 tusen kroner. Fremover foreligger det p.t. ingen konkrete, større investeringsplaner.

1.6 Omtale av hvordan underskudd er disponert

Underskuddet i 2025 vil bli dekket opp av Annen egenkapital. Den totale egenkapitalen, etter disponering av årets resultat på -132 tusen kroner, utgjør 74,6 mill. kroner (inklusive grunnkapitalen på 4,0 mill. kroner), noe som gjør at egenkapitalen utgjør 49,0 % av total balansesum.

Balanseposten Annen egenkapital er planlagt benyttet til å dekke opp forventede underskudd i årene fremover som følge av betydelig færre studenter ved barnehagelærerutdanningen, og dermed kommende fall i statstilskuddet knyttet til studiepoengproduksjon og kandidatproduksjon. Vi vil ikke gå under en egenkapitalprosent på 15.

Det er ikke gjort andre (om-)disponeringer knyttet til egenkapitalen i 2025.

1.7 Opplysning om hvem som er høyskolens revisor

Høyskolens revisor er BDO AS. Ansvarlig partner er statsautorisert revisor Tone Solem Sæter.

Trondheim, 13. februar 2025



Else Berit Skagen
Rektor

Foreløpig årsregnskap

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Org.nr: 971574747			
Resultatregnskap			
<i>Beløp i 1000 kroner</i>			
	Note	31.12.2025	31.12.2024
Driftsinntekter			
Statlige tilskudd	1	175 899	182 289
Inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre	1	0	0
Salgsinntekter	1	26 846	29 677
Andre driftsinntekter	1	2 326	2 229
Sum driftsinntekter		205 071	214 195
Driftskostnader			
Varekostnad ¹⁾		0	0
Lønnskostnader	2	151 941	149 745
Avskrivninger	7,8	3 854	4 114
Nedskrivninger	7,8	0	0
Andre driftskostnader	3	53 032	62 891
Sum driftskostnader		208 827	216 750
Driftsresultat		-3 756	-2 556
Finansinntekter og -kostnader			
Renteinntekter fra foretak i samme konsern	4	0	0
Annen finansinntekt	4	4 699	5 362
Rentekostnader til foretak i samme konsern	4	0	0
Annen finanskostnad	4	1 075	1 343
Resultat av finansposter		3 623	4 020
Resultat før skattekostnad		-132	1 464
Skattekostnad ¹⁾		0	0
Årsresultat		-132	1 464
Disponeringer og overføringer av årsresultat			
Til/fra annen egenkapital	12	-132	1 464
Konsernbidrag ¹⁾		0	0
Andre disponeringer ¹⁾		0	0
Sum disponeringer		-132	1 464
1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne noter.			

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Balanse - eiendeler			
Beløp i 1000 kroner			
EIENDELER	Note	31.12.2025	31.12.2024
A. Anleggsmidler			
I. Immaterielle eiendeler			
Rettigheter, utvikling, konsesjoner m.v.	7	0	0
Utsatt skattefordel ¹⁾		0	0
Goodwill ¹⁾		0	0
Sum immaterielle eiendeler		0	0
II. Varige driftsmidler			
Tomter	8	0	0
Bygninger og annen fast eiendom	8	79 981	83 625
Maskiner og anlegg	8	0	13
Driftsløsøre, verktøy og lignende	8	1 057	290
Sum varige driftsmidler		81 038	83 928
III. Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i datterselskap ¹⁾		0	0
Investeringer i annet foretak i samme konsern ¹⁾		0	0
Lån til foretak i samme konsern	6	0	0
Investeringer i tilknyttet selskap ¹⁾		0	0
Lån til tilknyttet selskap og felles kontrollert virksomhet	6	0	0
Investeringer i aksjer og andeler ¹⁾		526	526
Obligasjoner ¹⁾		0	0
Andre fordringer ¹⁾		0	0
Sum finansielle anleggsmidler		526	526
B. Omløpsmidler			
I. Varer			
Varebeholdninger ¹⁾		0	0
Sum varer		0	0
II. Fordringer			
Kundefordringer	9	33	182
Andre fordringer	6, 9	292	267
Krav på innbetaling av selskapskapital ¹⁾		0	0
Sum fordringer		325	449
III Investeringer			
Aksjer og andeler i foretak i samme konsern ¹⁾		0	0
Markedsbaserte aksjer ¹⁾		0	0
Markedsbaserte obligasjoner ¹⁾		0	0
Andre markedsbaserte finansielle instrumenter ¹⁾		0	0
Andre finansielle instrumenter ¹⁾		0	0
Sum investeringer		0	0
IV Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd		70 362	71 801
Kontanter og kontantekvivalenter		0	0
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		70 362	71 801
SUM EIENDELER		152 250	156 703
1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne noter			

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Balanse - gjeld og egenkapital			
Beløp i 1000 kroner			
EGENKAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2025	31.12.2024
C. Egenkapital			
I. Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	12	4 000	4 000
Overkurs	12	0	0
Annen innskutt egenkapital	12	0	0
Sum innskutt egenkapital		4 000	4 000
II. Opptjent egenkapital			
Fond	12	0	0
Annen opptjent egenkapital	12	70 607	70 740
Sum opptjent egenkapital		70 607	70 740
Sum egenkapital		74 607	74 740
D. Gjeld			
I. Avsetning for forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser ¹⁾		0	0
Statstilskudd - investeringsformål ¹⁾		0	0
Andre investeringstilskudd ¹⁾		0	0
Utsatt skatt ¹⁾		0	0
Andre avsetninger for forpliktelser ¹⁾		0	0
Sum avsetning for forpliktelser		0	0
II. Annen langsiktig gjeld			
Konvertible lån ¹⁾		0	0
Obligasjonslån ¹⁾		0	0
Gjeld til kredittinstitusjoner	10	26 666	29 999
Øvrig langsiktig gjeld	6, 10	1 322	1 163
Sum annen langsiktig gjeld		27 988	31 162
III. Kortsiktig gjeld			
Konvertible lån ¹⁾		0	0
Gjeld til kredittinstitusjoner	10	284	280
Leverandørgjeld		4 529	5 241
Betalbar skatt ¹⁾		0	0
Skyldig offentlige avgifter		2 422	1 592
Annen kortsiktig gjeld	6, 11	42 420	43 689
Sum kortsiktig gjeld		49 655	50 801
Sum gjeld		77 643	81 964
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		152 250	156 703
1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egne noter			

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Kontantstrømoppstilling (indirekte modell)			
Beløp i 1000 kroner			
	Note	31.12.2025	31.12.2024
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		-132	1 464
Periodens betalte skatt		0	0
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler		0	0
Ordinære avskrivninger		3 854	4 114
Nedskrivninger av anleggsmidler		0	0
Periodisert inntektsføring av tilskudd		0	0
Endring i varelager		0	0
Endring i kundefordringer		149	4 078
Endring i leverandørgjeld		-712	-8 570
Endring i pensjonsforpliktelse		0	0
Endring i andre avsetninger		-434	-6 708
Endring i andre tidsavgrensningsposter		-25	-641
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		2 699	-6 262
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter			
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		0	0
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-963	-219
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler i andre foretak		0	0
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foretak		0	0
Utbetalinger ved kjøp av andre investeringer		0	0
Innbetalinger ved salg av andre investeringer		0	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-963	-219
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Innbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0
Utbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0
Innbetalinger ved opptak av ny langsiktig gjeld		0	0
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		-3 175	-3 230
Innbetalinger ved opptak av ny kortsiktig gjeld		0	0
Utbetalinger ved nedbetaling av kortsiktig gjeld		0	0
Netto endring i kassekreditt		0	0
Innbetalinger av egenkapital		0	0
Tilbakebetalinger av egenkapital		0	0
Utbetalinger av utbytte		0	0
Innbetalinger av aksjonærbidrag		0	0
Innbetalinger av konsernbidrag		0	0
Utbetalinger av konsernbidrag		0	0
Andre innbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0
Andre utbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-3 175	-3 230
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter			
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		-1 439	-9 711
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		71 801	81 512
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		70 362	71 801

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Kontantstrømoppstilling direkte modell)			
Beløp i 1000 kroner			
	Note	31.12.2025	31.12.2024
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter			
Innbetalinger			
innbetalinger av tilskudd fra fagdepartementet		172 044	169 144
innbetalinger av tilskudd fra andre departementet		0	0
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		0	0
innbetalinger avgifter, gebyrer og lisenser		0	0
innbetalinger av tilskudd og overføringer		3 186	8 606
innbetalinger av refusjoner		6 433	4 869
innbetaling av utbytte		0	0
andre innbetalinger		36 651	30 302
Sum innbetalinger		218 314	212 921
Utbetalinger			
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		-106 948	-104 368
utbetalinger ved kjøp av varer og tjenester		-53 505	-63 796
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		-55 163	-51 019
utbetalinger til andre virksomheter		0	0
andre utbetalinger		0	0
Sum utbetalinger		-215 616	-219 183
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter		2 699	-6 262
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter			
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		0	0
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-963	-219
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler i andre foretak		0	0
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foretak		0	0
Utbetalinger ved kjøp av andre investeringer		0	0
Innbetalinger ved salg av andre investeringer		0	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-963	-219
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Innbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0
Utbetalinger av statstilskudd, husbank- og andre tilskudd		0	0
Innbetalinger ved opptak av ny langsiktig gjeld		0	0
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		-3 175	-3 230
Innbetalinger ved opptak av ny kortsiktig gjeld		0	0
Utbetalinger ved nedbetaling av kortsiktig gjeld		0	0
Netto endring i kassekreditt		0	0
Innbetalinger av egenkapital		0	0
Tilbakebetalinger av egenkapital		0	0
Utbetalinger av utbytte		0	0
Innbetalinger av aksjonærbidrag		0	0
Innbetalinger av konsernbidrag		0	0
Utbetalinger av konsernbidrag		0	0
Andre innbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0
Andre utbetalinger ved finansieringsaktiviteter		0	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-3 175	-3 230
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter		0	0
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		-1 439	-9 711
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		71 801	81 512
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		70 362	71 801
Avstemming			
Resultat før skattekostnad		-132	1 464
Periodens betalte skatt		0	0
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler		0	0
Ordinære avskrivninger		3 854	4 114
Nedskrivninger av anleggsmidler		0	0
Periodisert inntektsføring av tilskudd		0	0
Endring i varelager		0	0
Endring i kundefordringer		149	4 078
Endring i leverandørgjeld		-712	-8 570
Endring i pensjonsforpliktelse		0	0
Endring i andre avsetninger		-434	-6 708
Endring i andre tidsavgrensningsposter		-25	-641
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter		2 699	-6 262

Prinsippnote		
Generelle regnskapsprinsipper		
Årsregnskapet er utarbeidet etter regnskapslovens bestemmelser, men er presentert i samsvar med Kunnskapsdepartementets rapporteringskrav.		
Anvendte regnskapsprinsipper		
Inntekter		
Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekt resultatføres når den er opptjent. Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet hvor overføring av risiko og kontroll er overført til kjøper. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.		
Kostnader		
Kostnader som vedrører transaksjonsbaserte inntekter er sammenstilt med de tilsvarende inntekter og kostnadsført i samme periode. Prosjekter innen oppdragsvirksomhet er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Fullføringsgraden er målt som forholdet mellom påløpte kostnader og totalt estimerte kontraktskostnader.		
Tap		
Det er ikke foretatt en generell vurdering knyttet til latente tap i aktive oppdragsprosjekter. Eventuelle tap konstateres først ved avslutning av prosjektet og er som hovedregel kostnadsført når en eventuell underdekning i prosjektet er endelig konstatert. For aktive prosjekter hvor det er konstatert sannsynlig tap, er det avsatt for latente tap.		
Omløpsmidler og kortsiktig gjeld		
Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Fordringer er klassifisert som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år etter utbetalingstidspunktet. Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.		
Immaterielle eiendeler		
Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående.		
Aksjer og andre finansielle eiendeler		
Aksjer og andre finansielle eiendeler er vurdert til markedsverdi.		
Varige driftsmidler		
Varige driftsmidler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående.		
Varebeholdninger		
Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det er foretatt nedskrivning for påregnelig ukurans.		
Fordringer		
Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg er det for kundefordringer gjort en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.		
Internhandel		
Alle vesentlige interne transaksjoner og mellomværender innen virksomheten er eliminert i regnskapet.		
Pensjoner og pensjonsforpliktelser		
Institusjonen har en pensjonsordning som gir de ansatte rett til avtalte pensjonsytelser.		
Kontantstrøm		
Kontantstrømanalysen er satt opp etter indirekte metode.		
Kontoplan		
Kontoplanen er satt opp etter NS 4102.		

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Skal fylles ut for utdanninger akkreditert etter UH-loven			
Note 1 Driftsinntekter			
Beløp i 1000 kroner			
Statlige tilskudd	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Statstilskudd fra Kunnskapsdepartementet - drift	172 713	172 831	N1.011
Tilskudd/overføringer fra andre departement	0	0	N1.012
Periodens tilskudd fra Kunnskapsdepartementet og andre departement	172 713	172 831	N1.012A
<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	3 071	9 243	N1.014A
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter	115	215	N1.014B
- utbetaling av tilskudd/overføring fra NFR til andre (-)	0	0	N1.014C
Periodens netto tilskudd fra Norges forskningsråd	3 186	9 459	N1.015
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	3 186	9 459	N1.10
Sum statlige tilskudd	175 899	182 289	N1.1
1) Vesentlige tilskudd skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Oppdragsinntekter og salgs- og leieinntekter skal spesifiseres i de respektive avsnittene nedenfor.			
Inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre¹⁾	31.12.2025	31.12.2024	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 (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	0	0	N1.070A
+ innbetaling av tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre	0	0	N1.070B
- utbetaling av tilskudd fra Eus rammeprogram for forskning 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 bidragsyttere¹⁾</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 bidragsyttere	0	0	N1.022D
- utbetaling av tilskudd/overføring fra diverse bidragsyttere til andre (-)	0	0	N1.022E
Periodens netto tilskudd overføring fra diverse bidragsyttere	0	0	N1.22
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre	0	0	N1.4
1) Vesentlige tilskudd skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Oppdragsinntekter og salgs- og leieinntekter skal spesifiseres i de respektive avsnittene nedenfor.			

Salgsinntekter	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>			
Statlige etater	21 390	23 687	N1.052A
Kommunale og fylkeskommunale etater	218	271	N1.052B
Organisasjoner og stiftelser	0	0	N1.052C
Næringsliv/privat	0	0	N1.052D
Andre oppdragsgivere	546	475	N1.052E
Periodens inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet ¹⁾	22 154	24 433	N1.52
Studie- og eksamensavgift fra studenter (eksklusiv studenter utenfor EØS og Sveits)	4 693	5 244	N1.051
Studie- og eksamensavgift fra studenter utenfor EØS og Sveits	0	0	N1.052
Andre salgsinntekter ²⁾	0	0	N1.053
Sum salgsinntekter	26 846	29 677	N1.5
1) Vesentlige oppdragsinntekter skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.			
2) Vesentlige salgsinntekter skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.			
Andre driftsinntekter	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Husleieinntekter	0	0	N1.061
Gaver	0	0	N1.063
Andre driftsinntekter 1	2 326	2 229	N1.064
Andre driftsinntekter 2	0	0	N1.065
Sum andre driftsinntekter	2 326	2 229	N1.6
Sum driftsinntekter	205 071	214 195	N1.INT
Ad Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter - statlige etater	2025	2024	
<i>Spesifikasjon av vesentlige bidrag</i>			
Statsforvalteren i Trøndelag	11 306	11 469	
Utdanningsdirektoratet	5 676	9 260	
HK-dir (DIKU)	2 767	1 652	
Øvrige statlige etater	1 641	1 306	
Totalt - spesifikasjon statlige etater	21 390	23 687	

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning				
Note 2 Lønn og andre personalkostnader				
Beløp i 1000 kroner				
DEL I				
	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse	
Lønn	112 897	109 648	N2.011	
Feriepenger	13 404	13 295	N2.012	
Arbeidsgiveravgift	19 077	18 199	N2.013	
Pensjonskostnader	14 802	9 845	N2.014	
Sykepenger og andre refusjoner	-6 433	-4 605	N2.015	
Andre ytelser	-1 806	3 364	N2.016	
Sum lønnskostnader	151 941	149 745	N2.1	
Antall årsverk:	157,9	163,8	N2.2	
DEL II				
Lønn og godtgjørelser til ledende personer ¹⁾	Lønn	Andre godtgjørelser inkl. styrehonorar	DBH-referanse	
Else Berit Skagen, tilsatt rektor og daglig leder	1 358	143	N2II.01	
Daglig leder - i/a - se over	0	0	N2II.02	
Marianne Uri Øverland - Styreleder	92	0	N2II.03	
Espen Schjetne - Nestleder i styret	41	0	N2II.04	
1) Det skal opplyses om samlede utgifter til henholdsvis lønn, pensjonsforpliktelser og annen godtgjørelse til daglig leder og medlemmer av styret. Det skal opplyses om arten og omfanget av forpliktelser til å gi daglig leder eller leder av styret særskilt vederlag ved opphør eller endring av ansettelsesforholdet eller vervet. Tilsvarende gjelder avtaler om bonuser, overskuddsdelinger og lignende til fordel for daglig leder eller leder av styret. Dersom institusjonen ikke har hatt slike utgifter eller forpliktelser skal det opplyses særskilt om dette.				
Styrehonorar og andre godtgjørelser til styremedlemmer ¹⁾	Styrehonorar	Andre godtgjørelser	SUM	DBH-referanse
Kathrine Moen	41	0	41	N2III.05
Elise Ottesen Søvik	5	0	5	N2III.05
Hans Martin Øverkil	33	0	33	N2III.05
Marte Løvik	17	0	17	N2III.05
Aud Kristin Saltvik Aasen	12	0	12	N2III.05
April Maja Almaas	8	0	8	N2III.05
Adrian Hult Valdresbråten	41	0	41	N2III.05
Karoline Giske Sandnes	8	0	8	N2III.05
Ida Eskedal Jensen	13	0	13	N2III.05
Camilla Storrø Lønnum	20	0	20	N2III.05
Tuva Olianna Alstadvold Wille	8	0	8	N2III.05
1) Sett inn flere linjer slik at alle styremedlemer er listet opp (også vararepresentanter som har mottatt godtgjørelser i 2025) Det skal opplyses om samlede utgifter til henholdsvis lønn, pensjonsforpliktelser og annen godtgjørelse til medlemmer av styret				

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Note 3 Andre driftskostnader			
Beløp i 1000 kroner			
	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Husleie	1 207	298	N3.1
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	7 944	7 302	N3.2
Felleskostnader ¹⁾	5 591	6 342	N3.3
IKT-kostnader	9 300	11 737	N3.4
Revisjonstjenester	203	224	N3.5
Kjøp av undervisningstjenester	11 404	13 525	N3.6
Konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester	5 972	11 294	N3.7
Markedsføring	3 445	3 660	N3.8
Forsikringer	569	531	N3.9A
Reise- og møtekostnader	6 612	7 038	N3.9
Øvrige andre driftskostnader	783	939	N3.10
Sum Andre driftskostnader	53 032	62 891	N3.11
Kostnadsført revisjonshonorar	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Lovpålagt revisjon	162	184	N3.025
Andre attestasjonstjenester	41	40	N3.026
Annen bistand	0	0	N3.027
Sum	203	224	N3.20
1) Her spesifiseres den andelen av eventuelle felleskostnader som angår høyskolens virksomhet.			
Spesifikasjon av felleskostnader	31.12.2025	31.12.2024	
Inventar, møbler, tekstiler og kontorutstyr	344	726	
Undervisningsmatriell	168	181	
Bøker, aviser, tidsskrifter og publikasjoner	443	550	
Kurs, konferanser og kompetanseheving ansatte	393	279	
Avgifter Kopinor, SiT, Tono, mv.	1 797	1 923	
Kontorrekvisita, forbruksmatriell og papir	97	163	
Porto	2	48	
Telefonikostnader	77	75	
Øvrige felles kostnader	2 271	2 397	
Sum	5 591	6 342	
Note 4 Finansinntekter og finanskostnader			
Beløp i 1000 kroner			
Finansinntekter	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Renteinntekter fra foretak i samme konsern	0	0	N4.011A
Andre renteinntekter	4 682	5 305	N4.011
Reversering av nedskrivning av finansielle eiendeler	0	0	N4.012
Andre finansinntekter	17	58	N4.013
Sum finansinntekter	4 699	5 362	N4.1
Finanskostnader			
Rentekostnader til foretak i samme konsern	0	0	N4.021A
Andre rentekostnader	1 063	1 340	N4.021
Nedskrivning av finansielle eiendeler	0	0	N4.022
Andre finanskostnader	12	3	N4.023
Sum finanskostnader	1 075	1 343	N4.2
Resultat av finansposter	3 623	4 020	N4.3

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barneagelærerutdanning					
Note 5 Transaksjoner med nærstående parter ^{3) 4)}					
Beløp i 1000 kroner					
Salg til nærstående parter ¹⁾	31.12.2025		31.12.2024		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Nærstående part A					N5.010
Nærstående part B					N5.011
Nærstående part C					N5.012
Sum salg til nærstående parter	0	0	0	0	N5.1
Kjøp fra nærstående parter ¹⁾	31.12.2025		31.12.2024		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Nærstående part A					N5.020
Nærstående part B					N5.021
Nærstående part C					N5.022
Sum kjøp fra nærstående parter	0	0	0	0	N5.2
1) Poster spesifiseres i følgende tabell.					
Handel med nærstående parter		31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse	
Navn på nærstående part	Spesifisering av type vare eller tjeneste*	Beløp	Beløp		
				N5A.010	
				N5A.011	
				N5A.012	
Sum handel med nærstående parter		0	0	N5A.1	
DMMH har ikke hatt transaksjoner med nærstående parter verken i 2024 eller 2025					
Note 6 Mellomværende med eier og nærstående parter ^{3) 4)}					
Beløp i 1000 kroner					
Fordringer på eier ^{1) 2) 3)}	31.12.2025		31.12.2024		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig fordring på eier	0	0	0	0	N6.010
Kortsiktig fordring på eier	0	0	0	0	N6.011
Sum fordringer på eier	0	0	0	0	N6.1
Fordringer på nærstående parter ¹⁾	31.12.2025		31.12.2024		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig fordring på nærstående parter	0	0	0	0	N6.020
Kortsiktig fordring på nærstående parter	0	0	0	0	N6.021
Sum fordringer på nærstående parter	0	0	0	0	N6.2
Gjeld til eier ^{1) 2)}	31.12.2025		31.12.2024		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig gjeld til eier	0	0	0	0	N6.030
Kortsiktig gjeld til eier	0	0	0	0	N6.031
Sum gjeld til eier	0	0	0	0	N6.3
Gjeld på nærstående parter ¹⁾	31.12.2025		31.12.2024		DBH-referanse
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	
Langsiktig gjeld til nærstående parter	0	0	0	0	N6.040
Kortsiktig gjeld til nærstående parter	0	0	0	0	N6.041
Sum gjeld til nærstående parter	0	0	0	0	N6.4
1) Poster spesifiseres i følgende tabell.					
Fordringer og gjeld til eier og nærstående parter		31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse	
Navn på nærstående eller eier	Spesifisering av type fordring eller gjeld	Beløp	Beløp		
				N6A.010	
				N6A.011	
				N6A.012	
Sum fordringer og gjeld fra nærstående parter og eier		0	0	N6A.1	
*Det skal i egen oversikt fremkomme hva slags vare eller tjeneste som det handles med og gjeld og fordringer mot nærstående part og eier. Det kan for eksempel være regnskapstjenester, innleie av personell, utlån av midler eller kjøp av datamaskiner. Opplysningene skal videre omfatte transaksjonenes beløp og navnet på den nærstående part og eier.					
2) Gjelder virksomheter som er datterselskap i et konsern eller som ikke er et eget rettssubjekt					
3) Det skal i en egen oversikt nedenfor angis hvilke nærstående eiere/partner som omfattes av spesifikasjonene i noten. Dersom spesifikasjonene i noten omfatter flere eiere/partner skal det i tillegg opplyses om beløp for den enkelte eier/part.					
4) I kolonnen Akkrediterte utdanningstilbud skal føres opp alle transaksjoner som er knyttet til nærstående parter og eiere og som gjelder utdanningstilbud som er akkreditert etter bestemmelsene i både universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven.					
DMMH har ikke mellomværender med eier(e) eller nærstående parter pr 31.12.2024 eller 31.12.2025					

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning					
Note 7 Rettigheter, utvikling, konsesjoner m.v.					
Beløp i 1000 kroner					
	Programvare og tilsvarende	Andre rettigheter	Under utførelse	SUM	DBH- referanse
Anskaffelseskost pr. 31.12.2024	0	0	0	0	N7.011
+ tilgang i 2025 (+)	0	0	0	0	N7.012
- avgang til anskaffelseskost i 2025 (-)	0	0	0	0	N7.013
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0	0	N7.014
Anskaffelseskost pr. 31.12.2025	0	0	0	0	N7.1
- akkumulerte nedskrivninger pr.31.12.2024 (-)	0	0	0	0	N7.021
- nedskrivninger i 2025 (-)	0	0	0	0	N7.022
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2024 (-)	0	0	0	0	N7.023
- ordinære avskrivninger i 2025 (-)	0	0	0	0	N7.024
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2025 (+)	0	0	0	0	N7.025
Balanseført verdi 31.12.2025	0	0	0	0	N7.2
DMMH har ingen immatrielle eiendeler pr 31.12.2025					

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning							
Note 8 Varige driftsmidler							
Beløp i 1000 kroner							
	Tomter	Bygninger og annen fast eiendom	Anlegg under utførelse	Maskiner, transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	SUM	DBH- referanse
Anskaffelseskost pr. 31.12.2024	0	150 242	0	424	5 155	155 821	N8.011
+ tilgang i 2025 (+)	0	0	0	0	963	963	N8.012
- avgang til anskaffelseskost i 2025 (-)	0	0	0	0	0	0	N8.013
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0	0	0	0	N8.014
Anskaffelseskost pr. 31.12.2025	0	150 242	0	424	6 119	156 785	N8.1
- akkumulerte nedskrivninger pr.31.12.2024 (-)	0	0	0	0	0	0	N8.021
- nedskrivninger i 2025 (-)	0	0	0	0	0	0	N8.022
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2024 (-)	0	-66 617		-411	-4 865	-71 893	N8.023
- ordinære avskrivninger i 2025 (-)	0	-3 644	0	-13	-197	-3 854	N8.024
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2025 (+)	0	0	0	0	0	0	N8.025
Balanseført verdi 31.12.2025	0	79 981	0	0	1 057	81 038	N8.2

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Note 9 Fordringer			
<i>Beløp i 1000 kroner</i>			
<i>Kundefordringer</i>	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Kundefordringer til pålydende	33	182	N9.011
Avsatt til latent tap (-)	0	0	N9.012
Sum kundefordringer	33	182	N9.1
<i>Andre fordringer</i>	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Andre fordringer	292	267	N9.021
Avsatt til latent tap (-)	0	0	N9.022
Sum andre fordringer	292	267	N9.2
Note 10 Øvrig langsiktig gjeld og gjeld til kredittinstitusjoner			
<i>Beløp i 1000 kroner</i>			
	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Gjeld til kredittinstitusjoner (langsiktig gjeld) ¹⁾	26 666	29 999	N10.011
Gjeld til kredittinstitusjoner (kortsiktig gjeld) ¹⁾	284	280	N10.011A
Annen langsiktig gjeld ¹⁾	1 322	1 163	N10.012
Sum	28 271	31 442	N10.1
¹⁾ Skal fordeles på kreditor med angivelse av dato for siste avdrag under oppstillingen.			
<i>Lån i Danske Bank</i>	31.12.2025	31.12.2024	<i>Dato siste avdrag</i>
- Lån flytende rente, 10 års løpetid	12 000	14 000	15.10.2025
- Lån renteswap, 15 års løpetid	14 666	15 999	15.10.2025
Sum Gjeld til kredittinstitusjoner (langsiktig gjeld)	26 666	29 999	
- Påløpte renter, kortsiktig gjeld	284	-	
Sum Gjeld til kredittinstitusjoner (kortsiktig gjeld)	284	-	
Annen langsiktig gjeld, Stipendiefond	1 322	1 163	
Sum Annen langsiktig gjeld	1 322	1 163	
Totalt	28 271	31 162	
<i>Beregnet restgjeld om 5 år</i>	<i>11 320</i>	<i>13 331</i>	
<i>Gjeld sikret ved pant</i>	<i>26 949</i>	<i>29 999</i>	

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning			
Note 11 Annen kortsiktig gjeld			
<i>Beløp i 1000 kroner</i>			
	31.12.2025	31.12.2024	DBH-referanse
Skyldig lønn	0	0	N11.011
Skyldige reiseutgifter	0	0	N11.012
Annen gjeld til ansatte	12 784	12 511	N11.013
Påløpte kostnader	0	0	N11.014
Annen kortsiktig gjeld ¹⁾	29 637	31 178	N11.015
Gjeld til datterselskap m.v	0	0	N11.016
Sum annen kortsiktig gjeld	42 420	43 689	N11.1
1) Vesentlige poster skal spesifiseres i egen tabell under oppstillingen.			
<i>Spesifikasjon av Annen kortsiktig gjeld</i>	31.12.2024	31.12.2024	
Prosjektmidler	482	480	
Periodisert statstilskudd (kap 275, post 70)	844	2 512	
Periodisert statstilskudd (kap. 231, post 21)	3 591	2 591	
Periodiserte inntekter	19 403	14 000	
Periodiserte kostnader	5 317	11 595	
Sum Øvrig annen kortsiktig gjeld	29 637	31 178	

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning							
Note 12 Egenkapital							
<i>Beløp i 1000 kroner</i>							
	Egenkapital pr. 01.01.2025		Endring i egenkapital i 2025		Egenkapital pr. 31.12.2025		
	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Akkrediterte utdanningstilbud	Annen virksomhet	Hele virksomheten
Selskapskapital	4000	0	0	0	4000	0	4000
Overkursfond	0	0	0	0	0	0	0
Annen innskutt egenkapital	0	0	0	0	0	0	0
Fond	0	0	0	0	0	0	0
Annen opptjent egenkapital	70740	0	-132	0	70607	0	70607
SUM	74740	0	-132	0	74607	0	74607

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning					
Note 21 Særskilt resultatregnskap for akkrediterte studietilbud og annen virksomhet ³⁾					
Beløp i 1000 kroner					
	Utdanninger akkreditert etter UH-loven ¹⁾	Utdanninger akkreditert etter fagskoleloven ²⁾	Annen økonomisk virksomhet*	Sum (skal stemme med resultatoppstillingen)	DBH- referanse
Driftsinntekter					
Offentlige tilskudd	175 899	0		175 899	N21.011
Inntekt fra tilskudd og overføringer	0	0	0	0	N21.011A
Salgsinntekter	26 846	0	0	26 846	N21.012
Andre driftsinntekter	2 326	0	0	2 326	N21.013
Sum driftsinntekter	205 071	0	0	205 071	N21.1
Driftskostnader					
Varekostnad	0	0	0	0	N21.021
Lønnskostnader	151 941	0	0	151 941	N21.022
Avskrivninger	3 854	0	0	3 854	N21.023
Nedskrivninger	0	0	0	0	N21.024
Andre driftskostnader	53 032	0	0	53 032	N21.025
Sum driftskostnader	208 827	0	0	208 827	N21.2
Driftsresultat	-3 756	0	0	-3 756	N21.3
Finansinntekter og -kostnader					
Renteinntekter fra foretak i samme konsern	0	0	0	0	N21.043
Finansinntekter	4 699	0	0	4 699	N21.041
Rentekostnader fra foretak i samme konsern	0	0	0	0	N21.044
Finanskostnader	1 075	0	0	1 075	N21.042
Resultat av finansposter	3 623	0	0	3 623	N21.4
Resultat før skattekostnad	-132	0	0	-132	N21.5
Skattekostnad	0	0	0	0	N21.061
Årsresultat	-132	0	0	-132	N21.6
Disponeringer og overføringer av årsresultat					
Til/fra annen egenkapital	-132	0	0	-132	N21.071
Konsernbidrag	0	0	0	0	N21.072
Andre disponeringer	0	0	0	0	N21.073
Sum disponeringer	-132	0	0	-132	N21.7
*Hvis rettssubjektet har annen virksomhet, skal det skrives en kort beskrivelse av denne/disse virksomheten(e):					
1) Jfr. universitets- og høyskoleloven § 3-2, §§ 6-5 og 6-6 og forskrift 2017-12-21-2383					
2) Jfr. fagskoleloven § 5, §§ 32 og 33 og forskrift 2017-12-21-2383					
3) Summen av kolonne B, C og D skal stemme med tilsvarende linjer i resultatoppstillingen.					

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning		
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:	31.12.2025	31.12.2024
Sum driftsinntekter	205 071	214 195
-herav statstilskudd fra Kunnskapsdepartementet - drift	172 713	172 831
-herav studie- og eksamensavgift fra studenter innenfor og utenfor EØS og Sveits	4 693	5 244
-herav tilskudd og overføringer fra andre og oppdragsinntekter	22 154	24 433
-herav andre statlige tilskudd, salgsinntekter og driftsinntekter	5 512	11 687
Lønnskostnader	151 941	149 745
Andre driftskostnader (inkl. varekost og av- og nedskrivninger)	56 886	67 005
Sum driftskostnader	208 827	216 750
Driftsresultat	-3 756	-2 556
Årsresultat	-132	1 464
Balanse:		
Anleggsmidler	81 563	84 454
Omløpsmidler	70 687	72 250
Sum eiendeler	152 250	156 703
Egenkapital	74 607	74 740
Annen langsiktig gjeld og avsetning forpliktelser	27 988	31 162
Kortsiktig gjeld	49 655	50 801
Sum gjeld og egenkapital	152 250	156 703
Nøkkeltall:		
Lønnskostnader som andel av totale driftskostnader	73 %	69 %
Resultatgrad (driftsresultat / driftsinntekter)	-2 %	-1 %
Likviditetsgrad (omløpsmidler/kortsiktig gjeld)	142 %	142 %
Arbeidskapital (omløpsmidler- kortsiktig gjeld)	21 032	21 448
Egenkapitalandel (egenkapital i % av totalkapital)	49 %	48 %
Gearing (kortsiktig gjeld/egenkapital)	67 %	68 %
Statstilskudd fra KD som andel av totale driftsinntekter	84 %	81 %
Studie- og eksamensavgifter som andel av totale driftsinntekter	2 %	2 %
Andre bidrags- og oppdragsinntekter som andel av totale driftsinntekter	11 %	11 %

Virksomhetens navn: Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning					
Note 30 EU-finansierte prosjekter					
Beløp i 1000 kroner					
Prosjektets kortnavn (hos EU)	Prosjektnavn (tittel)	Tilskudd fra EUs rammeprogram for forskning og innovasjon	Tilskudd fra andre tiltak/programmer finansiert av EU	SUM	Referanse
	Prosjekt 1	0	0	0	EU.011
	Prosjekt 2	0	0	0	EU.011
	Prosjekt 3	0	0	0	EU.011
	Osv.	0	0	0	EU.011
Sum	Sum	0	0	0	EU.1
Forklaring					
Tabellen skal omfatte de tiltak/prosjekter ved institusjonen som finansieres av EU og som er <u>utbetalt</u> i regnskapsperioden. Prosjekter som er EU-finansierte, størrelsen på finansieringen (utbetalingen) og navnet og kortnavnet på prosjektene <u>skal</u> rapporteres.					
DMMH har ikke hatt noen EU-finansierte prosjekter i 2025					