Rapport 2013

Planer 2014

Høgskolen i **Hedmark**

15.3.2014

Innhold

1 Innledning ... 5

1.1 Vurdering av resultatutvikling og nåsituasjon ... 5

1.2 Høgskolestyrets arbeid ... 8

2 Resultatrapportering for 2013 ... 10

2.1 Rapportering på mål ... 10

Sektormål 1 ... 10

Virksomhetsmål 1.1 ... 10

Virksomhetsmål 1.2 ... 15

Virksomhetsmål 1.3 ... 20

Virksomhetsmål 1.4 ... 25

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 1 ... 26

Sektormål 2 ... 28

Virksomhetsmål 2.1 ... 28

Virksomhetsmål 2.2 ... 42

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 2 ... 44

Sektormål 3 ... 46

Virksomhetsmål 3.1 ... 46

Virksomhetsmål 3.2 ... 51

Virksomhetsmål 3.3 ... 53

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 3 ... 55

Sektormål 4 ... 57

Virksomhetsmål 4.1 ... 57

Virksomhetsmål 4.2 ... 62

Virksomhetsmål 4.3 ... 65

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 4 ... 68

2.2 Annen rapportering ... 70

Oppfølging etter etatsstyringsmøtet ... 70

Strategisk viktige saker for institusjonen til etatstyringsmøtet ... 70

Aktivitetskrav til helseutdanningene og opptak til lærerutdanningene ... 70

SAK ... 71

Barnehagelærerutdanning ... 74

Samarbeid om barnehagelærerutdanning ... 74

Universell tilrettelegging ... 75

Studentkapasitet ... 75

Tospråklig faglærerutdanning ... 75

Midler tildelt over kap. 281 ... 76

Utdanning av veiledere for nyutdannede, nytilsatte lærere og førskolelærere ... 76

Desentralisert utdanningstilbud i Kongsvinger ... 77

Likestilling ... 77

Økning i antall lærlinger i statsforvaltningen ... 77

Større investeringsprosjekter ... 77

Eierskap i aksjeselskap ... 77

Samfunnssikkerhet og beredskap ... 78

Vurdering av sikkerhetstilstanden for virksomheter i statsforvaltningen ... 78

Samarbeid med eksterne aktører om studier i utlandet 80
Implementering av Råd for samarbeid med arbeidslivet 81

3 Planer for 2014 83

Om høgskolens arbeid med integrert risikostyring 83
Oppfølging av målstrukturen 2014 85
3.1 Plan for virksomheten 87
Sektormål 1 87
Virksomhetsmål 1.1 87
Virksomhetsmål 1.2 88
Virksomhetsmål 1.3 90
Virksomhetsmål 1.4 91
Sektormål 2 93
Virksomhetsmål 2.1 93
Virksomhetsmål 2.2 95
Sektormål 3 96
Virksomhetsmål 3.1 96
Virksomhetsmål 3.2 97
Virksomhetsmål 3.3 98
Sektormål 4 99
Virksomhetsmål 4.1 99
Virksomhetsmål 4.2 101
Virksomhetsmål 4.3 102
3.2 Plan for tildelt bevilgning 104

Forkortelser som er brukt i rapporten

HH	Høgskolen i Hedmark
LUNA	Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap, Campus Hamar
FH	Avdeling for folkehelsefag, Campus Elverum
ØLR	Avdeling for økonomi- og ledelsesfag, Campus Rena
AØL	Avdeling for anvendt økologi og landbruk, Campus Evenstad/Blæstad
HA	Høgskoleadministrasjonen
HSL	Høgskolens strategiske ledermøte
SIH	Studentsamskipnaden i Hedmark
StorHK	Studentorganisasjonen i Hedmark
KaU	Karlstads Universitet

Vedlegg

Vedlegg 1	Rapportering om barnehagelærerutdanningen
Vedlegg 2	Oversikt over potensiell studiekapasitetsøkning
Vedlegg 3	Rapport om likestilling

Rapport 2013

Høgskolen i **Hedmark**

1 Innledning

1.1 Vurdering av resultatutvikling og nåsituasjon

I april 2013 vedtok styret ved Høgskolen i Hedmark (HH) ny strategisk plan for perioden 2013-2016 med visjonen *Kunnskapsutvikling for og med arbeids- og samfunnsliv – på vei mot universitet*. Visjonen peker ut to tydelige ambisjoner. Høgskolen skal bli enda bedre til å samhandle med arbeids- og samfunnsliv og samtidig videreføre det faglige arbeidet som på sikt kan kvalifisere til universitetsnivå. Visjonen gjenspeiles i de strategiske målene og i konkretiseringen av verdiene – kvalitet, ansvar, nærhet – der det blant annet heter at utdanning og forskning skal fylle kvalitetskrav fra akademia og arbeidslivet og være tett på samfunnets utfordringer. I det videre arbeidet med de strategiske målene har styret satt i gang arbeidet med fire handlingsplaner: Samarbeid med arbeids- og samfunnsliv, Internasjonalisering, Mangfold- og likestillingsarbeid og Høgskolepedagogikk med vekt på e-læring. De tre førstnevnte er utarbeidet og fastsatt i løpet av året. Den fjerde er del av en ny strategisk satsing på utdanningskvalitet der styret har avsatt midler og igangsatt et prosjekt som i løpet av 2014 vil fremme forslag til en handlingsplan på området.

Det strategiske målet for utdanning 2013-2016 lyder slik: *Solide og relevante utdanningsprogram med styrket faglig og pedagogisk kvalitet og aktivt samarbeid med arbeids- og samfunnsliv*. Høgskolens profil er gitt i det egendefinerte virksomhetsmålet 1.1: «HH skal utdanne kandidater med høy kompetanse rettet mot utdannings- og helsesektoren, øvrig offentlig sektor, næringsliv og jord- og skogbruksnæringen». I 2013 uteksaminerte høgskolen 1065 kandidater. I alt 474 ble uteksaminert på ulike lærerutdanningsprogram (heriblant 204 førskolelærere, 104 allmennlærere, 53 PPU-kandidater, 50 faglærere i kroppsøving og 35 masterkandidater). Innenfor helsefagene ble det uteksaminert 293 kandidater (heriblant 202 sykepleiere, 28 med bachelor i folkehelse, 14 tannpleiere og 27 med master i helsefag – psykisk helse eller folkehelsevitenskap). Videre uteksaminerte høgskolen 169 kandidater i økonomi- og ledelsesfag (inklusiv 23 på master i offentlig forvaltning) og 74 kandidater innenfor jord- og skogbruksfag og bioteknologi (inklusiv 25 på master).

Søkningen til høgskolen fortsatte å øke i 2013. HHs økning i det nasjonale opptaket var på 21 % mot den nasjonale økningen på 1,2 %. Bare tre andre statlige høgskoler hadde flere primærsøkere enn HH: Høgskolene i Oslo-Akershus, Bergen og Sør-Trøndelag.

Per 1.10. 2013 hadde høgskolen 6 154 registrerte egenfinansierte studenter (tilsvarende 5 113 heltidsekvivalenter). Det er en økning på 409 egenfinansierte studenter (tilsvarende 299 heltidsekvivalenter) fra 2012. Høgskolen er videre størst blant de statlige høgskolene på antall eksternt finansierte studenter med 1786 registrerte (tilsvarende 801 heltidsekvivalenter). De eksternt finansierte utgjør 13,5 % av det totale studenttallet på 5919 heltidsekvivalenter. Oppdragsgivere for disse utdanningene er blant annet Utdanningsdirektoratet (Kompetanse for kvalitet), Forsvaret, Hordaland politidistrikt og Helsedirektoratet (Kompetanseløftet 2015, lederopplæring i kommunesektoren i forbindelse med samhandlingsreformen). Det sistnevnte prosjektet har flest registrerte studenter med 656 (tilsvarende 164 heltidsekvivalenter).

Vurdert ut fra de nasjonale ambisjonene for 2013 om økt kapasitet i høyere utdanning, spesielt i profesjonsfagene, viser HHs resultat at vi bidrar til å nå målene. Søkertallene og antall registrerte studenter har vokst. Økningen i antall kandidater er på 226 (27 %) sammenliknet

med 2012-tallene. Innenfor profesjonsutdanningene er det størst økning innenfor førskolelærerutdanning (+ 72 kandidater) og sykepleie (+ 28 kandidater), mens de øvrige profesjonsutdanningene har mindre økninger, men alle øker.

Høgskolen gjennomførte for første gang en egen kandidatundersøkelse i 2013. Blant allmennlærer-, førskolelærer- og sykepleierkandidater uteksaminert i 2010 og 2011 som svarte på undersøkelsen, fikk så å si alle relevante jobber umiddelbart. Ni av ti førskolelærere var fast ansatt, mens tilsvarende tall for allmennlærere og sykepleiere var seks av ti. De aller fleste hadde jobb i Hedmark, Oppland, Akershus og Oslo. Ni av ti ville anbefale profesjonsutdanningen ved HH til andre, mens tre av fire ville valgt samme utdanning på nytt selv.

Høgskolen har de siste årene arbeidet målrettet med å stramme studieporteføljen og lage robuste program samtidig som vi lytter til regionens innspill til behov for nye utdanningstilbud. I 2013 lyste vi ut 51 studier gjennom Samordna opptak – mot 68 i 2008.

Gjennom arbeidet i *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA) har høgskolen i 2013 vært i direkte dialog om flere av studieprogrammene, blant annet bachelor i sykepleie og spill-bachelorstudiene. I løpet av året har høgskolen utviklet flere tilbud for etter- og videreutdanningsmarkedet, men også studieprogram med regional etterspørsel til det ordinære studieprogrammet: helsesøsterutdanning, næringsrettet master i økonomifag og master i bærekraftig landbruk. Arbeidet med igangsetting av ny barnehagelærerutdanning har vært et omfattende nyskapingsarbeid med involvering av praksisfeltet. Videre har det vært arbeidet med innføring av nye rammeplaner i faglærerutdanningene og PPU.

Høgskolen har SAK-samarbeid innenfor de fleste av utdanningsområdene. Det er samarbeid om barnehagelærerutdanning og grunnskolelærerutdanningene med Høgskolen i Oslo og Akershus. Innenfor landbruksfag har høgskolen SAK-samarbeid med Høgskolen i Nord-Trøndelag og UMB. Videre har høgskolen både faglige og administrative SAK-prosjekter med Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Lillehammer, om blant annet tverrprofesjonell samarbeidslæring i helsefagene, undervisningsverktøy i helsefag, fornybar energi, idrett, internasjonalisering og studiekvalitet. Høgskolens sykepleieutdanning har videre innledet et samarbeid med Lovisenberg diakonale høgskole. Innenfor økonomi- og ledelsesfag samarbeider høgskolen med de andre institusjonene som tilbyr revisjon– og regnskapsførerfag både om studieinnhold, programutvikling og eksamen. Internasjonalt er det Karlstads universitet som er høgskolens nærmeste samarbeidspartner. I 2013 er samarbeidet intensivert. Det er prosjekter på gang innenfor lærerutdanning, helseutdanning og økonomi- og ledelsesfag blant annet for å vurdere muligheter for felles grader og utnytte hverandres kompetanser.

Høgskolens samlede studiepoengproduksjon er bedre enn i 2013. Målt per student er resultatet omtrent på samme nivå som i 2012. Her er det fortsatt arbeid som gjenstår før vi når målet, men analyse av resultatene viser at vi har god studiepoengproduksjon innenfor profesjonsutdanningene, mens det først og fremst er fleksible deltidsstudier som trekker gjennomsnittet ned. Med hensyn til den nye nasjonale parameteren med andel studenter som gjennomfører på normert tid, har HH i 2013 en positiv vekst for bachelorstudiene, men en tilbakegang til 2011-nivået for masterstudiene. Flere målrettede tiltak er satt i gang for ytterligere å forbedre gjennomstrømningen. I 2013 startet høgskoleledelsen en gjennom av alle studieprogrammene under overskriften «Utdanningskvalitet i fokus». Høgskoleledelsen og avdelingsledelsen møter faglærere og studenter på hvert studieprogram til kvalitetsdialog. I

2013 er det mastergradsprogrammene som er gjennomgått, blant annet med tanke på gjennomstrømning.

Høgskolens strategiske mål innen FoU for 2013-2016 lyder: *Styrket praksisnær FoU-profil, økt forskningsinnsats, økt kvalitet og robuste forskerutdanninger.* Virksomhetsmål 2.1 profilerer profesjonsrettet FoU og FoU rettet mot arbeids- og samfunnsliv med regionale, nasjonale og internasjonale perspektiver. I 2013 har arbeidet med styrket innsats for å søke på eksterne forskningsmidler fortsatt. Flere store prosjekter finansiert av Norges forskningsråd har startet opp, og høgskolen har dermed doblet NFR-tildelingen per vitenskapelig tilsatt i 2013 (fra 24 215 per tilsatt til 50 515). 2012 var et foreløpig topp-år for vitenskapelige publiseringspoeng. I 2013 går høgskolen tilbake, men resultatet er likevel høgskolens nest beste år etter at tellekant-systemet ble innført. Vi er selvsagt ikke fornøyd med at vi går tilbake, men ser at en høgskole av vår størrelse og med en slik publiseringsprofil som vi har, må regne med at det skjer svingninger. Kvalitetsmessig er vi fornøyd med at vi opprettholder en høy andel internasjonale sampubliseringer (44 %), og med at halvparten av tidsskriftartiklene, allerede på rapporterings-tidspunktet, er åpent tilgjengelige.

I 2013 har det vært arbeidet målrettet med å bygge de to akkrediterte forskerutdanningene til robuste program. Ved årsskiftet hadde ph.d.-en i anvendt økologi 16 ph.d.-studenter, mens ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag hadde 14. Det arbeides med kvalitetssikring innenfor hvert program og på tvers av programmene. I anvendt økologi leverte den første stipendiaten sin avhandling like før jul. Robusthet søkes oppnådd blant annet gjennom inkludering av stipendiatene i forskergrupper og gjennom deltakelse i forskerskoler (NAFOL for lærer-utdanning) og gjennom ledelse av den nasjonale forskerskolen *International Research School in Applied Ecology* for anvendt økologi sin del. De to ph.d.-ene er viktige i høgskolens arbeid for å svare på den nasjonale utfordringen om økt forskningsinnsats i realfag (her naturvitenskap) og profesjonsfag (her lærerutdanninger). I tillegg bidrar økt forskningsinnsats i helseutdanningene også til den nasjonale profesjonsfagsatsingen, mens bioteknologiforskningen bidrar til den nasjonale satsingen innenfor realfag og teknologi.

Høgskolens strategiske mål knyttet til samfunnsaktørrollen lyder slik: *Styrke rollen som kompetansedrivkraft, regional medspiller og aktiv, innovativ leverandør og formidler av kunnskap og forskningsresultater.* Høgskolen har i 2013 videreutviklet samarbeid med arbeids- og samfunnsliv både gjennom RSA, men også gjennom samarbeid i Regionalt partnerskap i Hedmark, samarbeid med vertskommuner og regionråd. Høgskolen har en betydelig BOA-aktivitet som styrker de strategiske satsingene våre. Vi arbeider målrettet for å opprettholde aktiviteten.

Høgskolen hadde i 2013 en samlet omsetning (driftsinntekter) på kr 564,110 mill. Av dette utgjorde kr 481,237 mill bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet. Positivt resultat av ordinære aktiviteter ble for 2013 kr 9,817 mill. Innen BOA-O hadde høgskolen et positivt resultat på kr 4,690 mill. HH hadde i 2013 en samlet BOA-omsetning (oppdrag og bidrag) på i alt kr 78,496 mill.

Som følge av bortfallet av Kompetanse-, Universitets- og Forskningsfondet for Innlandet AS (KUF-fondet), mistet høgskolen i 2012 en netto årlig inntektsinngang på kr 11,6 mill. Høgskolen er som følge av dette fornøyd med at vi kort tid etter bortfallet av disse inntektene klarer å oppnå et positivt økonomisk resultat også for 2013. Vi er imidlertid innstilt på en stram

økonomisk styring i årene fremover, herunder behovet for å skaffe eksterne midler. Som følge av bortfallet av KUF-fondet har vi foretatt endringer i vår interne budsjettmodell for å konsolidere og fortsatt utvikle våre faglige toppsatsinger fremover.

Det er avgjørende for en effektiv forvaltning å ha god kontroll med stillingsbruken. Høgskolen har opprettholdt de interne rutinene som ble etablert da det var behov for innsparing og nedbemanning (2008-2010), med etablering av årlige stillingsplaner.

For å styrke økonomistyringen periodiserer høgskolen nå budsjettet på månedsbasis og foretar regnskapsavslutninger ni ganger per år. Høgskolen har for første gang i 2013 arbeidet med et langtidsbudsjett, i første omgang for perioden 2014-2016. Arbeidet fortsetter i 2014. Målet er at et slikt arbeid skal gi bedre grunnlag for strategiske prioriteringer, investeringsbeslutninger og for å justere aktivitetsnivået i takt med at variable inntekter endrer seg.

Høgskolen arbeider bevisst med å finne et best mulig balansepunkt for midlertidige tilsettinger, der både lovkravene for slike tilsettinger, samfunnets behov for trygge, faste arbeidsplasser og ansvarlig økonomistyring, ivaretas. Høgskolen i Hedmark har, siden innføringen av finansieringssystemet i 2003, vært blant sektorens strammest finansierte institusjoner og har måttet løse oppgavene på effektive måter med stram bemanning.

Vi mener at vi er inne i en god utvikling når det gjelder forvaltning av kompetanse- og personalressursen. Universitetsambisjonen har gitt en positiv spiral; den har medført utvikling av høyere studier som har krevd høyere kompetanse. Begge deler har gitt utviklingsmuligheter for høgskolens ansatte og styrking av utdanningsprogrammene og forskningsaktivitetene.

Etter ryddingen i høgskolens interne struktur, gjennom de såkalte campusprosjektene i 2004-2006, er opplevelsen at HH har en velfungerende distribuert struktur. De enkelte campus er oversiktlige og gir nærhet for studenter og medarbeidere. Samtidig krever flercampus-strukturen at høgskolen arbeider kontinuerlig med å sikre kommunikasjons- og læringssløyfer på tvers. Vi opplever verdibegrepene vi har nedfelt i strategiske plan «Kvalitet, Ansvar, Nærhet» som viktige veivisere i arbeidet med å fylle samfunnsrollen.

Prioriteringer for 2014 kommer fram i plandelen.

1.2 Høgskolestyrets arbeid

Høgskolestyret har i 2013 hatt følgende sammensetning: Maren Kyllingstad (ekstern), Tormod Hermansen (ekstern), Atle Hauge (ekstern), Line M. Rustad (ekstern), Ingrid S. Dahl (student, fram til 31.7. 2013), Marius Flemmen Knudsen (student), Maria Sjaavaag (student, fra 1.8. 2013) Gerd Wikan (intern), Petter Dyndahl (intern), Torstein Storaas (intern), Mette Løhren (intern) og Lise Iversen Kulbrandstad, rektor, styrets leder.

Høgskolestyret har i 2013 hatt seks styremøter og et to-dagers strategiseminar. Styret har fullført arbeidet med ny strategisk plan og med oppfølginger av denne. Strategiseminaret tok utgangspunkt i den nye planen og i blant annet KDs *Tilstandsrapport. Høyere utdanning 2013*, NOKUTs utredning om *Institusjonell dynamikk i høyere utdanning og fagskolesektoren* samt ulike framskrivinger av kompetanse i framtidig arbeidsliv. Styrets strategiske arbeid med studie-programmet er det gjort rede for under sektormål 1. Styret har videre fått framlagt en sak med et førsteutkast til langtidsbudsjett. Dette er et arbeid som videreutvikles i 2014. Den økonomiske statusen samt noen sentrale styringsparametere (blant antall årsverk, andel førstekompetanse

og sykefravær) har vært gjennomgått på styremøtene. Et annet viktig saksområde i 2013 har vært arbeidet med infrastrukturen på de ulike campusene og med behov for nybygg på Evenstad.

Styret har arbeidet med mål- og resultatstyring gjennom rapport og planer og fått en egen halvårsrapportering på plandokumentet, som også inneholder vurdering av restrisiko. Virksomhetsmålene er videreutviklet og oppfølging av tilbakemelding fra etatstyringen er behandlet i en egen sak. I arbeidet med strategisk plan har høgskolen vært særlig opptatt av å finne fram til en måte å få samordnet høgskolens egne langsiktige strategiske mål med departementets sektormål og de egne virksomhetsmålene høgskolen har satt innenfor hvert sektormål.

Høgskolestyret er opptatt av sin faglig-strategiske rolle. I arbeidet bygger styret blant annet på statsbudsjettdokumentet, tildelingsbrevet, tilbakemeldingene fra etatsstyringsmøtet og signaler fra ulike stortingsmeldinger og utredninger. Samarbeidet i styret er godt, og styret er også fornøyd med samarbeid med administrasjonen.

2 Resultatrapportering for 2013

2.1 Rapportering på mål

Sektormål 1

Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov

Virksomhetsmål 1.1

HH skal utdanne kandidater med høy kompetanse rettet mot utdannings- og helsesektoren, øvrig offentlig sektor, næringsliv og jord- og skogbruksnæringen

Vurdering av oppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Systematisk og målrettet arbeid med studieprogramutvikling

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

Høgskolen har arbeidet systematisk med en profil med robuste og relevante studietilbud som speiler høgskolens rolle som samfunnsaktør. Profilen på høgskolens bachelorgrader kan samles i tre hovedkategorier: Profesjonsutdanninger, Tydelig yrkesrettede bachelorgrader og Arbeidsmarkeds- og/eller bransjerettede bachelorutdanninger. Erfaringene fra å søke NOKUT om akkrediteringer av master- og ph.d.-program har vært brukt systematisk i studieprogram-utvikling og kvalitetsarbeid på bachelornivå. Høgskolen har valgt å utvikle høyere grads studier som kan bidra til robusthet også i grunnutdanningene, og samtidig styrke forskning som er særlig relevant for utdanningene.

I 2013 igangsatte rektoratet i samarbeid med avdelingsledelsene «Utdanningskvalitet i fokus», der ledelsen møter fagpersonale og studentrepresentanter til alle høgskolens bachelor- og masterprogram. Utgangspunktet for møtene er NOKUTs søkerhåndbøker om akkreditering av studietilbud og Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsyns-forskriften). Ett av møtetemaene er relevans og samarbeidsformer med arbeidslivet. I første fase har det vært gjennomført møter med mastergradsstudiene og enkelte eksternt finansierte fleksible utdanninger, i andre fase – våren 2014 – gjennomføres tilsvarende møteprogram med samtlige bachelorutdanninger og i tredje fase – høst 2014 – gjennomgås fleksible tilbud. Kvalitetsdialogen om masterstudiene viste at miljøene i økende grad samler inn informasjon om hvor de uteksaminerte mastergradskandidatene får arbeid. Gjennomgangen viste også at de ulike masterne har ulik grad av samarbeid med arbeidslivet. I oppfølgingen av dialogen er alle bedt om å systematisere og videreutvikle samarbeidet og arbeide med kandidatundersøkelser.

I den nasjonale undersøkelsen Studiebarometeret ble andreårsstudentene høsten 2013 blant annet bedt om å vurdere studienes arbeidslivsrelevans. Blant HHs studenter svarte hele 85 % at de mente deres studium har høy grad av relevans. Hele 61 % av studentene gav toppskåren 5 på relevans.

For å gjøre arbeidet med studieprogrammet mer systematisk og målrettet er studieprogram-prosessen revidert og justert. Prosessen innbefatter nå både eksterne møter med høgskolens Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og de fire regionrådene i Hedmark samt ulike interne møter i høgskolen. For lærerutdanningene er det også dialog med Oppland. Dialogen med eksterne regionale aktører handler om overordnede perspektiver for kort- og langsiktig utvikling av høgskolens studieprogram. Synspunkter som kommer fram i denne dialogen, bringes videre inn i det interne arbeidet. Prosessen internt starter med møter mellom høgskole-ledelsen og avdelingene. Her avklares strategiske spørsmål. Disse møtene videreføres og suppleres med møter for avklaring av mer konkrete studieadministrative og markedsmessige spørsmål.

Samarbeid med arbeids- og samfunnsliv er en rød tråd gjennom høgskolens nye strategiske plan. Høgskolens RSA spiller en viktig rolle her. I 2013 er det holdt to RSA-plenumsmøter. I tillegg er det invitert til avdelingsvise møter der konkrete studieprogram er diskutert. RSA har behandlet både høgskolens strategier og handlingsplanen for samarbeid med arbeids- og samfunnsliv. I handlingsplanen er det utviklet tiltak knyttet til hvert av høgskolens strategiske mål.

Høgskolestyret behandler saker gjennom hele året som er relatert til utviklingen av høgskolens studieprogram – på kort og lang sikt. I 2013 er følgende saker behandlet:

- Orientering om arbeid med studieprogrammet 2014-2015 (februar)
- Orientering om søkertall (april)
- Kvalitetsrapport og undersøkelse av studenttilfredshet (april)
- Strategisk plan (april)
- Kvalitetskonferansen (april)
- Ny barnehagelærerutdanning (juni)
- Høgskolens Ph.D-program (juni)
- KDs tilstandsrapporten for høyere utdanning (juni)
- Oppfølging av etatstyring 2013 (september)
- Orientering om ny barnehagelærerutdanning (september)
- Halvårsrapport – første halvår 2013(september)
- Etablering av nye studier (november)
- Studieprogram 2014-15 (november)
- Opptaksrapport 2013 (desember)

En av intensjonene med Kvalitetsreformen var å få flere studenter over i bachelor- og masterløp. Høgskolen har over en lengre periode arbeidet kontinuerlig med å utvikle strukturerte og hel-hetlige studieprogram, og dermed legge til rette for at studentene fullfører hele grads-utdanninger. Høgskolen har imidlertid en høyere andel studenter på årsstudier enn det nasjonale gjennomsnittet. På landsbasis er om lag to tredjedeler master- og bachelorstudenter og 22 % tar årsstudier. Tilsvarende tall for HH i 2013 var 63 % master- og bachelorstudenter (54 % BA, 9 % MA), mens 32 % var registrert som årsstudenter. Det er flere mulige forklaringer på en høyere andel årsstudiestudenter. HH-studentene har en annen aldersprofil enn lands-gjennomsnittet: Vi har flere eldre studenter, og færre som kommer rett fra videregående skole. Mange av studentene har dermed noe utdanning og bruker årsstudiene til å bygge ut tidligere utdanning. En annen gruppe er dem som bruker årsstudiene som inngang til en lengre høyere utdanning. Høgskolens årsstudier er tilrettelagt slik at man kan søke innpass i et bachelor-løp. Vi erfarer hvert år at mange av årsstudentene søker seg inn på andre året på bachelorutdanningen

som årsstudiet understøtter. Det at årsstudiet ofte har sammenfallende undervisning med første året i en bachelor, bidrar også til å gjøre studiemiljøet mer robust.

I 2013 har det vært arbeidet med å utvikle helsesøsterutdanning, næringsrettet master i økonomifag og master i bærekraftig landbruk. Alle utdanningene er utviklet i dialog med arbeidslivet.

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 1.1	**Resultat**					**Ambisjon**
	2009	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2013**
Antall kvalifiserte primærsøkere per studieplass	1,2	1,3	1,3	1,4	1,6	1,5
Grad av studenttilfredshet med faglig kvalitet på studiene	79 %	78 %	80 %	81 %	81 %	80 %

Antall kvalifiserte primærsøkere per studieplass

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Styringsparameteren måler kvalifiserte søkere i det nasjonale opptaket. Høgskolen hadde rekordsøkning både i dette og i det lokale opptaket i 2013. I alt 5 300 søkere hadde et studium ved HH som sitt førstevalg (3 133 i det nasjonale opptaket og 2 199 i det lokale).

I det nasjonale opptaket hadde høgskolen hele 548 flere primærsøkere enn i 2012, noe som tilsvarer en økning på 21 %. HH var den statlige høgskolen i landet som hadde størst økning i søkerinteressen. Rangert ut fra antallet primærsøkere, var HH den tiende største institusjonen nasjonalt og den fjerde største høgskolen. I det nasjonale opptaket var landsgjennomsnittet i 2013 på 2,25 primærsøkere per plass. HH hadde 2,14 primærsøkere per plass. Selv om vi ikke når landsgjennomsnittet, har vi en pen økning fra 2012 da tilsvarende tall var 1,96.

Størst økning i søkertallet var det til studier som tilbys fleksibelt og til økonomi- og ledelsesfag der høgskolen lyste ut flere nye studier, blant annet bachelor i eiendomsmegling, (utviklet i samarbeid med bransjen og godkjent av Finanstilsynet). Grunnskolelærerutdanningene og landbruksutdanningene, som høgskolen følger særlig med på fordi de både lokalt og nasjonalt for tiden er områder som sliter med rekrutteringen, hadde god søkning. For sykepleieutdanningen økte søkerinteressen med 17 %, og idrettsstudiene hadde også pen vekst i søkertallene.

Sommerens opptak viste at høgskolen samlet sett økte fra 1,4 kvalifisert primærsøker per plass til 1,6. Høgskolen når dermed ambisjonen vi har satt oss på 1,5. Sektorsnittet for statlige høgskoler i 2013 er 1,6. Selv om høgskolen kunne ønsket noe høyere andel kvalifiserte søkere til lærerutdanningene (se nedenfor), må vi kunne konstatere at høgskolen samlet sett har god oppfølging av KDs føring om at høgskolen skal arbeide med «økt kapasitet i høyere utdanning, særlig i profesjonsfagene» (jf. tildelingsbrevet).

For grunnskolelærerutdanningene viste det seg at selv om det var totalt 256 førsteprioritets-søkere til 160 studieplasser, var 33,8 % av søkerne ikke-kvalifiserte på grunn av karakter-kravene. HHs andel ikke-kvalifiserte lå høyere enn landssnittet, som var på 28,2 %. HH sendte ut 165 tilbud til grunnskolelærerutdanning i hovedopptaket. 141 studenter møtte til studiestart.

Målt i antall studenter er HH den sjette største institusjonen – av totalt 21 institusjoner – som tilbyr grunnskolelærerutdanning. Høgskolen har som ambisjon igjen å fylle studieplassene og arbeider målrettet for det. Et nytt tiltak for 2014 er utvikling av lokal og nettbasert grunnskolelærerutdanning for 1.-7. trinn. Tilbudet er utviklet i samarbeid med regionale utdanningsmyndigheter og lokale studiesentre som bistår med rekruttering. Høsten 2014 gis tilbudet i Kongsvinger og på Gran (i Oppland). Dette er et viktig tilbud i regionene, og høgskolen har forhåpninger om at tiltaket vil bidra til å fylle studieplassene.

Søkertallene til lektorutdanningene – som var nye i 2013 – regner vi med å måtte se i et lenger tidsperspektiv, og vi vil følge søkertallene nøye. Til 30 studieplasser ble det sendt ut 24 tilbud, og 21 studenter møtte til studiestart: 14 på lektorutdanning i engelsk, og 7 på lektorutdanning i norsk. Det kan ta tid å innarbeide nye studier, og lektorutdanningene er et ledd i en langsiktig og strategisk satsing på lærerutdanninger. Når det gjelder landbruksutdanningene, ble det i 2013 sendt ut flere tilbud enn i 2012: En økning fra 100 til 130 på 75 studieplasser. Her var det 90 studenter som møtte til studiestart. Samlet sett er det grunnlag for å si at satsingen på landbruksfagene ser ut til å bære frukter.

Høsten 2013 ble det gjennomført en rekrutteringsundersøkelse i høgskolen. Dette er en oppfølging av fjorårets markedsundersøkelse. I denne undersøkelsen ønsket vi å få flere opplysninger om hvordan nye studenter finner fram til informasjon om høgskolen, og om hva som fører til at de velger høgskolen som studiested. Undersøkelsen søker også å belyse hvordan studentene opplever oppstartsfasen og det å være ny student ved høgskolen.

Hjemmesidene er, ifølge undersøkelsen, sentrale i rekrutteringssammenheng, sammen med informasjon fra Samordna opptak. Hele 87 % av respondentene var fornøyd, eller svært fornøyd med den kontakten de hadde med høgskolen før de begynte. Dette er en viktig tilbakemelding. Selv om dette er et godt resultat må vi arbeide systematisk videre, for vi har identifisert kontakten i denne fasen som viktig for å holde på søkere gjennom hele prosessen fram mot studiestart på høsten. Undersøkelsen belyser videre hva studentene vurderer som viktigst for valg av utdanning og studiested. De fleste framhever rett fagtilbud som det viktigste for valg av studiested. Vi ser også at de eldste studentene vektlegger mulighetene for å jobbe ved siden av studiene. Dette bekrefter dermed at det er viktig å fortsette arbeidet med å sikre variasjon i organisering av studiene vi tilbyr. Aldersprofilen på studentene viser at vi har en stor andel voksne studenter, og at fleksibilitet i tilbudene fortsetter å være et viktig moment for å sikre regionen tilbud om høyere utdanning til flest mulig.

I løpet av 2013 er det arbeidet med å videreutvikle informasjonen på nettsidene, blant annet er det laget videosnutter om mange av de ulike studiene. Det finnes intervjuer med tidligere studenter, med aktuelle bransjer og innenfor noen utdanninger blogger noen av studentene og forteller om livet som student. Flere avdelinger bruker Facebook for å holde kontakt med vordende studenter.

I erkjennelsen av nettsidenes sentrale betydning ble det i 2013 satt i gang et web-prosjekt som arbeider med en videreutvikling av hjemmesidene. Dette prosjektet fortsetter i 2014. Høgskolen fortsetter også med satsingen på et rekrutteringsteam av studenter som bistår og bidrar i rekrutteringskampanjene. Teamet rekrutteres og læres opp av høgskolens kommunikasjonsseksjon til å være ambassadører for høgskolen og samtidig være gode rådgivere for studiesøkende. Det legges vekt på ærlig og åpen kommunikasjon om studienes innhold, jobb-

muligheter, og krav og forventninger til studentenes innsats. «Rett student på rett plass» er målet. Rekrutteringskampanjen består videre av deltakelse på yrkes- og utdanningsmesser, skolebesøk, åpen dag ved høgskolen der alle fagområder presenteres for avgangselever ved regionens videregående skoler, og tradisjonelle synlighetstiltak som annonsering i ulike kanaler. På den største utdanningsmessa på Lillestrøm vant HH i 2013 pris for beste stand.

Den systematiske innsatsen med å bedre rekrutteringen foregår ikke bare i kampanjeperioden men gjennom hele året, og flere fagområder legger ned en ekstraordinær innsats i dette arbeidet. Ved avdeling LUNA samarbeides det med GNIST Hedmark og GNIST Oppland om rekruttering til lærerutdanningene og GLØD for rekruttering til barnehageutdanningene.

Grad av studenttilfredshet med faglig kvalitet på studiene

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Studenttilfredsheten holder seg stabilt høyt. I denne parameteren følges andelen studenter som i høgskolens årlige Tilfredshetsundersøkelse (se virksomhetsmål 1.2) uttrykker tilfredshet med det faglige utbytte ved studiene. Det vil si at de svarer fornøyd eller svært fornøyd på spørsmålet «Alt i alt hvor fornøyd er du med det faglige utnyttet?». Vi mener at vi setter ambisjonen høyt når vi setter ambisjonen på 80 % og er derfor meget godt fornøyd når årets resultat er på 81 %.

I Studiebarometeret skårer HHs andreårsstudenter høsten 2013 vesentlig bedre enn lands-gjennomsnittet på spørsmål om undervisning og veiledning. Spørsmålene dreier seg om fag-lærernes evne til å gjøre undervisningen engasjerende, gjøre vanskelig stoff forståelig, og om kvaliteten på tilbakemeldingene til studentene. Nasjonalt svarte 47 prosent av studentene at de er tilfredse eller svært tilfredse med faglærernes evne til å gjøre undervisningen engasjerende (dvs. svar 4 eller 5 på en skala fra 1-5 der 5 er svært tilfreds), mens hele 60 prosent av HHs studenter er tilfredse eller svært tilfredse. På spørsmålet om faglærernes evne til å gjøre vanskelig stoff forståelige, er 57 % i HH tilfredse eller svært tilfredse mot 47 % nasjonalt. Angående kvalitet på tilbakemelding og den individuelle oppfølgingen er andelen tilfredse og svært tilfredse lavere både ved HH og nasjonalt. Likevel er HH-tallene atskillig høyere enn de nasjonale tallene. På kvalitet på tilbakemeldinger er 49 % av HHs studenter tilfredse eller svært tilfredse mot 39 % nasjonalt, og med individuell oppfølging gir 38 % av HHs studenter 4 eller 5, mens bare 29 % gir denne vurderingen nasjonalt. HH vil fortsette å arbeide med faglig kvalitet i studiene og har både i 2013 og i 2014 intensivert det høgskolepedagogiske arbeidet med utdanningskvalitet. Vi har også merket oss forskjellen i tilfredshet mellom ulike aspekter i dette konstruktet i Studiebarometeret og vil vurdere hvordan vi skal arbeide for å forbedre kvalitet i tilbakemelding og individuell oppfølging.

Gjennom 2013 ble det også arbeidet med å bedre ordningen med underveisevalueringer i høgskolens kvalitetssystem. Underveisevalueringene skal bidra til at lærere og studenter skal danne seg et bilde på kvaliteten på undervisnings- og læringsarbeidet, samt status for oppnåelse av læringsutbyttet på emnet. På grunnlag av dette skal det eventuelt gjøres forbedringstiltak. For å sikre høy studenttilfredshet med faglig kvalitet på studiene, er det viktig at oppfølging av disse evalueringene fungerer etter hensikten. I den nye justerte prosessen er det derfor lagt vekt på å finne fram til måter å systematisere oppfølgingstiltak. Den nye satsingen på utdanningskvalitet gjennom årlig bevilgning av strategiske utdanningsmidler til Utdanningsutvalget skal bidra til økt kvalitet, og vise seg som fortsatt høy tilfredshet med faglig kvalitet.

Kandidater og arbeidsgiveres tilfredshet med HHs utdanninger

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

I april 2013 ble høgskolens første kandidatundersøkelse publisert. Det dreier seg om en spørreskjemaundersøkelse blant kandidater som avsluttet sin utdanning som allmennlærer, førskolelærer eller sykepleier ved HH i 2010 og 2011. Svarprosenten var på 37 %. Resultatene var meget positive. Tre av fire ville ha valgt samme utdanning om igjen, og ni av ti kandidater vil anbefale profesjonsutdanningene ved HH til andre. Undersøkelsen viste også at så å si alle kandidatene fikk relevant arbeid med en gang, og de aller fleste var i jobb i Hedmark, Oppland, Akershus eller Oslo. I denne første runden ble ikke arbeidsgivere spurt. Men i den neste kandidatundersøkelsen som vil bli publisert i mars 2014, er også arbeidsgivere intervjuet. I denne undersøkelsen har vi valgt å fokusere på studier som er bransjerettede eller yrkesrettede uten å være profesjonsutdanninger.

Studieevalueringer, slik de er beskrevet i høgskolens kvalitetssystem, skal også sikre systematisk tilbakemelding og informasjon om kandidatens og arbeidsgiveres tilfredshet med utdanningene. Det har vist seg å være vanskelig for avdelingene å gjennomføre disse evalueringene etter planen, og formen på studieevalueringene er diskutert og behandlet i Utdanningsutvalget. Rådet fra utvalget er å se på denne evalueringen i sammenheng med utviklingen av andre typer av dialogmøter internt i høgskolen(for eksempel Utdanningskvalitet i fokus), samt arbeidet med å videreutvikle RSA-arenaen, siden RSA også kan sies å representere en mer generell arbeidsgivervurderinger av høgskolens studier.

Hovedinntrykket etter RSA-møtene som så langt er avholdt, er tilfredshet med den generelle utviklingen i høgskolen, både med hensyn til kvalitet, volum og innretning. Mange av RSA-deltakerne understreker hvor viktige høgskolen er for det lokale arbeidslivet og for kompetanse-utvikling i arbeidslivet. Det fremholdes imidlertid at selv om en er tilfreds, har en fortsatt forventninger om videre utvikling. Høgskolens dialogmøter med regionrådene og vertskaps-kommunene gir også et inntrykk av det samme.

Virksomhetsmål 1.2

HH skal tilby stimulerende og aktive læringsmiljøer på campus og i fleksible utdanningstilbud for ulike målgrupper

Vurdering av oppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 2.1	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Andel studenter som er tilfreds eller svært tilfreds med læringsmiljø og kvalitet, den totale studiesituasjon	80 %	82 %	82 %	86 %	84 %	82 %

Grad av studenttilfredshet med læringsmiljø og kvalitet

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Den årlige tilfredshetsundersøkelsen er viktig i høgskolens kvalitetssystem. I alt 32 % av studentene svarte på 2013-undersøkelsen. Det arbeides kontinuerlig med å øke deltakelsen, blant annet er studentorganisasjonen selv svært opptatt av dette. Resultatene gjennomgås i høgskolens kvalitetsrapport til styret, i en egen rapport der resultater per avdeling gjennomgås, og der hver avdeling svarer for hvordan undersøkelsen følges opp og i dialogmøter med de studenttillitsvalgte.

Spørsmålet som brukes i denne styringsparameteren, er samlespørsmålet der studentene bes om å oppsummere alt i alt hvor tilfredse de er med læringsmiljø og kvalitet, den totale studiesituasjonen. I 2012 hadde høgskolen et svært positivt tall, hele 86 % var fornøyde eller svært fornøyde. Selv om resultatet for 2013 på 84 % er litt lavere, er det fortsatt svært godt, og bedre enn ambisjonen vi har satt på 80 %, noe vi fortsatt vurderer som en høy ambisjon. Resultatet er en indikasjon på at høgskolen lykkes med å skape et godt læringsmiljø for studentene. Det er mange forhold som bidrar til det – alt fra gode og relevante fag- og studieplaner til tilrettelagte studieforhold med engasjerte og høyt kvalifiserte faglærere, god service fra administrasjon og bibliotek og gode arbeidsforhold for studentene.

Tilfredshetsundersøkelsen har vært gjennomført siden 2007, og vi ser en meget positiv framgang på disse årene. Andelen «svært fornøyde» har økt fra 12 % i 2007 til 26,2 % i 2013, mans andelen «svært misfornøyde» har sunket fra 1,6 % i 2007 til 0,8 % (13 respondenter) i 2013.

Det nasjonale studiebarometeret inneholder også spørsmål som kan brukes til å belyse denne parameteren. Her er det andreårsstudentene som blant annet har svart på tilfredshet med studie- og læringsmiljø. Høgskolen i Hedmark hadde en svarprosent på 40 % i denne nasjonale undersøkelsen, og har generelt gode resultater. Vi har jevnt over bedre skåre enn de nasjonale tallene. For eksempel skårer de store profesjonsutdanningene og mastergradsutdanningene meget godt. Studiebarometer-resultatene vil bli brukt i kvalitetsdialogen som i 2014 gjennomføres med alle bachelorprogram. For de to programmene som skåret lavest, har rektoratet og avdelingsledelsen allerede hatt oppfølgende møter med studenttillitsvalgte, og forbedringsprosesser er igangsatt. Resultatene fra undersøkelsen vil bli ytterligere analysert i Kvalitetsrapporten 2014.

På alle høgskolens fire campus, Hamar, Elverum, Rena og Evenstad/Blæstad, arbeides det systematisk med læringsmiljøet og med campusutvikling. Høgskolen har også flere samhandlingsarenaer på tvers der erfaringer fra de ulike campusene legges fram for refleksjon og læring. Det skjer i Læringsmiljøutvalget, Utdanningsutvalget og Likestillings- og mangfoldsutvalget, som alle har representanter fra ulike campus. Dessuten diskuteres dette i høgskolens strategiske ledergruppe, høgskolens administrative stabsmøte, i jevnlige dialogmøter med Studentorganisasjonen og Samskipnaden og dessuten både i studieadministrative samlinger på tvers og forumet til de internasjonale koordinatorene.

Avdelingene arbeider systematisk med å følge opp resultatene fra studentundersøkelsene. På avdeling FH har tilbakemeldingene fra studentene for eksempel ført til en gjennomgang av rutiner for samkjøring av timeplanlegging, og det er etablert flere arbeidsplasser med nettilgang i bibliotek og fellesrom. Både på Evenstad, Hamar og Rena har resultater fra tilfredshets-

undersøkelsen ført til bedring av kantinetilbudet (sunnere mat, endrede åpningstider). Dette har studentene foreslått som viktige tiltak for å styrke det sosiale miljøet på campus. På Evenstad har studenter videre tatt initiativ til et fuglematingsprosjekt med innkjøp av kikkerter til utlån. Både på Rena og Evenstad er det samarbeidet med den lokale helsestasjonen.

Høgskolebiblioteket og IKT-infrastrukturen er helt sentrale deler av læringsmiljøet på de ulike campusene. På disse områdene pågår det systematisk og kontinuerlig videreutvikling og oppdateringer, og her har man utarbeidet særlige arbeidsformer som ivaretar kvalitet og kompetanse på tvers.

Resultatene fra tilfredshetsundersøkelsene de siste årene viser at studentene i høgskolen er svært tilfredse med høgskolebiblioteket på samtlige campus. Gjennom studiebarometeret fikk vi dessuten muligheter for en nasjonal sammenlikning. Blant studentene ved HH er det hele 51 % som har gitt toppskåre (dvs. 5, svært tilfreds) på bibliotektilbudet, mens 37 % gir 4. De nasjonale tilsvarende tallene er 38 % på toppskåre og 40 % på skåre 4.

I 2013 har Læringsmiljøutvalget (LMU) arbeidet spesielt med studentenes forhold til rus, særlig med fokus på fadderuka. Det er tatt initiativ til å drøfte innretningen på oppstartsuka på de ulike avdelingene, og LMU har oppfordret til et tettere samarbeid mellom avdelingsledelsen og studentsamfunnene.

Læringsmiljøutvalget, Utdanningsutvalget og Høgskolens strategiske ledergruppe må vurdere det samlede antallet undersøkelser av studiekvalitet, slik at vi i størst mulig grad unngår en trøtthet blant studentene for å svare på slike undersøkelser, samtidig som vi sikrer at vi får tilstrekkelig og gode nok tilbakemeldinger. Lanseringen av Studiebarometeret.no har aktualisert dette.

Fleksibel utdanning

Nasjonal kvalitativ styringsparameter (sektormål 3)

Fleksible utdanninger omfatter både desentralisert utdanning og fjernundervisning. Fleksible utdanningstilbud har over flere år vært viktige for høgskolen, ikke bare som eksterne tilbud, men også innenfor de egenfinansierte. Et viktig argument for å sikre videre kvalitet og utvikling i denne type utdanninger er at vår høgskole ligger i en region med store avstander og lavt utdanningsnivå. Vi opplever regionale forventninger til fleksible tilbud utenfor campus. Tidligere hadde vi mange profesjonsutdanninger som desentraliserte tilbud. Nå er det vår erfaring at det er nett- og samlingsbaserte modeller som ivaretar de krav som i dag stilles til studiekvalitet og læringsmiljø i slike utdanninger.

I høgskolens strategiske plan er fleksible utdanningstilbud skrevet tydelig inn i det strategiske målet om utdanning, der det blant annet heter at fleksible utdanninger tilpasset ulike mål-grupper skal gi muligheter for livslang læring. Fleksible utdanningstilbud er også sentral del av virksomhetsmålet det her rapporteres på (1.2).

I høgskolens tilfredshetsundersøkelse er studentene på de nett- og samlingsbaserte utdannings-tilbudene de mest fornøyde, over 90 % har krysset av for svært fornøyd eller fornøyd på spørsmålet om hvor fornøyde de alt i alt er med studiet.

Våren 2013 er det gjort investeringer i utstyr og gjennomført ulike tiltak for å videreutvikle tekniske løsninger for opptak og bruk av nettbaserte videoforelesninger. Disse brukes først og

fremst i de fleksible utdanningene. Høgskolen gjorde en avtale med eCampus om dette i juni 2013, og systemet ble introdusert offisielt i august. På det nye lokal og nettbaserte grunnskolelærertilbudet er det planlagt med å ta aktivt i bruk et webkonferanseverktøy.

I løpet av 2013 har fire miljøer i høgskolen utviklet og sendt søknader om prosjektstøtte til Norgesuniversitetet. To av søknadene ble invitert til å gå videre til endelig søknadsrunde, og en søknad ble innvilget, prosjektet *«Fra PC til mobil: Med tiltaksplanen på lomma»*, avdeling FH.

Høgskolen har gjennomført en prosess for å styrke feltet utdanningskvalitet – høgskolepedagogikk og e-læring: En satsing på IKT som virkemiddel for bedre læring gjennom mer aktiviserende undervisningsformer, og bedre muligheter for tilbakemelding og oppfølging. Det er nå satt i gang et forprosjekt hvor mandatet er å bestemme rammer, innhold og organisering av en helhetlig satsing på læring og IKT. Det skal utvikles en handlingsplan for høgskolens satsing på utdanningskvalitet i dette perspektivet. Dette vil også stimulere kvalitetsutvikling i de fleksible utdanningene i avdelingene. Utdanningsutvalget har lyst ut og tildelt midler til strategiske utdanningsprosjekter i 2013. Sju ulike prosjekter fra alle avdelinger er i gang, og skal levere rapport innen juni 2014. Flere av disse prosjektene er relatert til fleksibilisering av utdanning, og vil kunne bidra til å styrke kompetanse og kvalitet i høgskolens fleksible utdanningstilbud. Det samme gjelder flere SAK-prosjekter som er gjennomført i løpet av den siste treårsperioden sammen med Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Lillehammer. Eksempler på slike prosjekter er « *Modeller for fleksibilisering med fokus på utvikling av digitale læringsobjekter*» og «*Utvikling av felles undervisningsverktøy for HiG, HH og Sykehuset Innlandet*». I det første prosjektet ble det blant annet utviklet fire såkalte «læringsstier» til bruk i ulike emner innenfor økonomi- og regnskapsfag. I oktober ble det også arrangert et felles seminar for ansatte på de tre høgskolene om utdanningskvalitet og e-læring. Kvalitet i fleksible utdanninger var også et tema her.

I tilbakemeldingen fra etatstyringen i 2013 framheves det at det må stilles samme krav til studiekvalitet og læringsmiljø for fleksible utdanninger som for campusbaserte utdanninger. I møterunden mellom høgskoleledelsen og avdelingene om Utdanningskvalitet i fokus, vil kvalitet i fleksible utdanninger ha spesiell oppmerksomhet høsten 2014. KD viser også til NOKUTs analyse av fleksible utdanningstilbud i 2012, hvor samlingsbasert allmennlærerutdanning ved HH framheves som det mest vellykkede eksemplet på slik utdanning. Ved ØLR, som har mange fleksible tilbud, er det gjennomført sluttevaluering for alle emner som ble tilbud nettbasert i vårsemesteret i form av Questbackundersøkelse til alle studenter. Studiesenteret.no gjennomførte i tillegg en egen evaluering og det har vært avhold evalueringsmøte mellom Studiesenteret.no og studieansvarlig. Resultatene fra disse blir del av kvalitetsdialogen høsten 2014.

Fra 2013 har høgskolebiblioteket vært med på Universitets- og høgskolerådets prosjekt «Digitalt pensum».

Samarbeid med Studentorganisasjonen i Hedmark

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

Et velfungerende studentdemokrati med aktive, engasjerte studenter og godt samarbeid med høgskolen på alle nivå krever at vi kontinuerlig har oppmerksomhet mot hvordan høgskolen kan legge til rette for studentorganisasjonens arbeid, både på høgskole- og avdelingsnivå. Dette er

derfor en løpende oppgave for rektor, høgskoledirektør og dekanene. Erfaringen er at kontakten med studentlederne på de ulike nivåene ikke kan delegeres bort.

Studentorganisasjonen i Hedmark (StorHk) fortsetter med månedlige møter med rektor, høgskoledirektør og organisasjonsrådgiver. StorHks leder kalles inn til HSL (Høgskolens strategiske ledergruppe) om det er aktuelle saker, og styret i StorHK har også anledning til å fremme saker for HSL. Rektor og/eller høgskoledirektør møter også styret i StorHK ved behov og orienterer om aktuelle høgskolesaker på møter i studentparlamentet, samt andre større arrangementer i regi av StorHK. Organisasjonsrådgiver i 50 % stilling er bindeleddet mellom høgskolen og StorHK. På avdelingene er det faste møter mellom avdelingsledelsen og studentrådene om lag hver fjortende dag.

Gjennom disse tiltakene bistår høgskolen studentene med arbeidet med kontinuitet i det studentdemokratiske arbeidet både på institusjons- og avdelingsnivå. Organisasjonsrådgiver har nesten daglig kontakt med studentleder, deltar og tilrettelegger for alle styremøter i StorHK og møter i Studentparlamentet. Organisasjonsrådgiver har også ansvar for regnskapsføring og internettsidene, og er følgelig et bindeledd mellom høgskolen og StorHK. Høgskolen bistår også StorHK i opplæring innenfor ulike funksjoner.

Høgskolen har de siste årene brukt den årlige kvalitetskonferansen til å presentere resultater fra tilfredshetsundersøkelsen blant studentene. Her har også dekanene lagt fram hva som er gjort av oppfølging av fjorårets undersøkelse, og hvilke nye tiltak som planlegges som resultat av årets undersøkelse. Det har vist seg å være vanskelig å få opp antallet studenter på disse konferansene. Utdanningsutvalget anbefalte derfor i 2013 at det ble arrangert en egen konferanse, eller et seminar for studentene. Dette studentseminaret ble arrangert første gang i oktober. Samtlige avdelinger var representert ved studenttillitsvalgte og avdelingsledelsen. I tillegg deltok høgskoleledelsen og leder av StorHK. Programmet gikk over to dager. I tillegg til presentasjon av resultater fra tilfredshetsundersøkelsen og oppfølging på avdelingene var det innlegg om studentdemokratiet og om det å være tillitsvalgt. Lederen for Norsk studentorganisasjon var blant innlederne. Studentene var svært fornøyde med samlingen, og planen er derfor å gjenta seminaret med de nye studenttillitsvalgte høsten 2014. Vi tror dette vil bidra til økt engasjement i studentdemokratiet i høgskolen.

Samarbeid med Studentsamskipnaden i Hedmark (SIH)

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

Det er faste månedlige møter også mellom høgskoleledelsen, samskipnadens ledelse og ledelsen i StorHK. Her holder institusjonene hverandre løpende orientert om aktuelle saker. Høgskolen har dessuten to medlemmer i SIHs styre, ett medlem fra høgskolens strategiske ledergruppe og ett medlem fra høgskolens administrative møte.

Avdelingsledelsene har møte med Studentsamskipnaden en gang hvert semester. Utover dette er det kontakt og dialog om å videreutvikle en helhetlig campusutvikling og velferdstilbud til studentene, inklusiv boliger til internasjonale studenter.

I 2013 har det vært arbeidet spesielt med følgende: SIH har, i dialog med HH, søkt KD om tilskudd til bygging av nye hybler på Evenstad. På Rena er kantina ombygd, noe som har medført økt omsetning og positive tilbakemeldinger. Bemanningen er styrket og åpningstider utvidet på

kveldstid. En 20 % stilling i sosial rådgivningstjeneste er etablert fra sommeren 2013. På Elverum har kantina utvidet åpningstider om kvelden. Det er videre besluttet bygging av 122 nye hybler som vil stå klare til studiestart 2014. SIH har mottatt tilskudd for 120 av dem. Med denne satsingen mer enn fordobles hybeldekningen på Elverum. På Hamar har SIH inngått avtale om leie av 74 sentrumsnære nye hybler til bruk fra studiestart 2014. Dette øker hybeldekningen på Hamar med ca 50 %. I tillegg har det i 2013 vært generell dialog om bokhandeltilbud, felles deltakelse i ulike studentbyprosjekter og det har vært diskusjoner om bruk av studentenes sosiale rådgivningstjeneste.

Studentsamskipnaden og HH samarbeider også på andre måter. Blant annet deltar SIH på åpningssamlingene hvert studieår, og det er jevnlig dialoger mellom SIH og høgskolestyret. Slik dialog er ikke avholdt i 2013, men planlagt til våren 2014.

Virksomhetsmål 1.3

HH skal tilby forskningsbaserte utdanninger av høy kvalitet med innhold, undervisnings-, arbeids- og vurderingsformer som sikrer relevant læringsutbytte og god gjennomstrømning

Vurdering av oppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene

Nasjonal kvalitativ styringsparameter

Høgskolen fortsetter arbeidet med å sikre kvaliteten i studie- og fagplaner. Samtlige planer er revidert i henhold til krav og forventninger i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket, men arbeidet med å sikre helhet og sammenheng i planene fortsetter. Dette gjelder i særdeleshet sammenhengen mellom læringsutbyttebeskrivelsene og arbeids- og vurderingsformene som skal anvendes. I tillegg ser vi på sammenhengen mellom læringsutbyttebeskrivelser på emnenivå og på overordnet nivå i programmene. Dette er temaet i det løpende studieplanarbeidet, men det har også særskilt oppmerksomhet i «Utdanningskvalitet i fokus».

Vi arbeider videre med hvordan vi skal følge med på denne kvalitative styringsparameteren gjennom året. Både kandidatundersøkelsene (se omtale under virksomhetsmål 1.1), men også analyse av ulike studentdata vil kunne bidra til svar. Den enkleste indikatoren på om studentene faktisk har nådd det beskrevne læringsutbyttet, er kanskje likevel hvor mange som består eksamen med en normalfordeling av karakterene. Prosentandelen som fullfører på normert tid, kan også anvendes som indikator.

Det å bestå eksamen kan brukes som en helt overordnet indikasjon på at læringsutbyttet er oppnådd. Strykprosenten i 2013 på institusjonsnivå var 6,6 % for egenfinansierte studenter. Tilsvarende tall i 2012 var 6,5 % og i 2011 7,5 %. Høgskolen har noe mindre stryk enn snittet for statlige høgskoler, som er på 8,8 % i 2013, 8,7 i 2012 og 8,4 % i 2011. Strykprosent kan ses i sammenheng med karakterfordeling for øvrig. Oppnådd karakter sier noe om graden av tilegnelse av det definerte læringsutbyttet på emne- eller studieprogramnivå. Alle som har bestått eksamen, har oppnådd det definerte læringsutbyttet. Oversikten over karakterfordeling

av beståtte karakterer på institusjonsnivå for egenfinansierte studenter går fram av følgende tabell.

Fordeling av beståtte karakterer i 2013, egenfinansierte studenter. Tall fra DBH

	A	B	C	D	E
HH	11,8	26,1	32,2	16,5	6,8
Snitt statlige høgskoler	10,4	24,8	30,8	16,6	8,0

Vi kan konstatere at HH-studentene får noe bedre karakterer enn snittet for sektoren. På dialogmøtene om «Utdanningskvalitet i fokus» der institusjons- og avdelingsledelsen møter fagmiljø og studenter om programmene er ett av temaene karakter- og stryknivå på det aktuelle studieprogrammet. Høgskolen følger med på UHRs karakterpanelarbeid og vurderer ulike nasjonale resultater for å vurdere egen praksis. Det er imidlertid få nasjonale vurderinger vi kan støtte oss direkte til. Noen unntak finnes: Innenfor revisjon- og regnskapsførerfagene utarbeides felles eksamensoppgaver og sensur. Der har HHs studenter gjennomgående gode resultater. I SØF-rapporten 03/*13 Karakterbruk og kvalitet i høyere utdanning*, registrerer vi videre at lærerutdanningen ved HH har streng karakterpraksis og at en analyse av studenter fra HH som går over til masterstudier ved UIO, også viser godt samsvar med HHs karakter og senere resultater, men her er det få respondenter.

I tillegg til denne type studentdata kan oppnådd læringsutbytte som nevnt også vurderes ut fra resultater på kandidatundersøkelser og andre typer studentundersøkelser. Kandidat-undersøkelsen fra 2013 viser kandidater som gjennomgående er fornøyd eller svært fornøyd (til sammen 83 %) med sin profesjonsutdanning fra HH. Kandidatene vurderer at de alt i alt har fått god profesjonskompetanse. Resultatene kan brytes ned og gi viktig informasjon for videre arbeid med studiene.

Resultatene fra årets tilfredshetsundersøkelse gir også gode indikasjoner på oppnådd lærings-utbytte – se omtale under 1.1 og 1.2. Etter hvert vil vi også kunne bruke noen av spørsmålene i Studiebarometeret til formålet.

Systematiske og målrettede høgskolepedagogiske tiltak

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

Som et ledd i arbeidet med ny strategisk plan ble det i januar arrangert en strategisamling med tema høgskolepedagogikk. Her var det innledninger med fokus på tre ulike områder: høgskolepedagogisk kompetanseutvikling, organisering av utdanning og studentinvolvering i forskning. Høgskolepedagogikk og arbeid med utdanningskvalitet er styrket gjennom den nye strategiske planen. Et felles høgskoleprosjekt er igangsatt fra høsten 2013 om høgskole-pedagogikk og e-læring. Videre ble det satt av en million til strategiske utviklingstiltak innen utdanningskvalitet. Av disse ble 700 000 kroner tildelt utviklingsprosjekter i fagmiljøene. Temaet for disse prosjektene er Utdanningskvalitet med vekt på e-læring.

Avdeling LUNAs prosjekt sikrer bred involvering fra flere fagmiljøer. Prosjektet vil fokusere på e-læring som kvalitetsfaktor i de fleksible utdanningene som avdelingen tilbyr, og også utvide perspektivet til å gjelde systematisk og bevisst bruk av digitale medier i alle avdelingens utdanninger. Fagmiljøet ved avdeling FH samlet seg om fire prosjekter om e-læring med fokus

på nye pedagogiske virkemidler. Prosjektene har følgende titler: *Menneskekroppens anatomi og fysiologi gjennom e-læring* (dette prosjektet involverer flere studier og fagpersoner på tvers av instituttene ved avdelingen), *Utvikling av fleksible e-læringsmetoder i samarbeid med praksisfeltet og Terningen Nettverk*, *E-læring på miljøintensive arenaer* og *Bruk av GPS i undervisnings- og forskningssammenheng*. Avdeling ØLR har fått tildelt midler til prosjektet *Det omvendte klasserom*. Målet med dette prosjektet er å utvikle en undervisningsmodell hvor men ved hjelp av teknologiske løsninger får frigjort tid til veiledning, diskusjon og refleksjon.
AØL har fått midler til prosjektet *Kultur for å dele*. Her er målet å etablere felles emner på tvers av institutter på avdelingen og sikre høy kvalitet ved bruk av e-læring. Denne satsingen må vi forvente vil øke kvaliteten på undervisningen, og dermed også på studentenes mulighet til å oppnå beskrevet læringsutbytte. I oktober ble det arrangert et fellesseminar internt i høgskolen, med presentasjon av alle prosjektene. I september var det et felles-seminar med høgskolene i Gjøvik og Lillehammer om temaet Utdanningskvalitet og e-læring. Seminaret samlet sentrale personer for utvikling av feltet i de tre høgskolene for å drøfte behov, utfordringer, organisering og innhold. Flere gjennomførte SAK-prosjekter lå til grunn for seminaret.

Ved alle avdelinger pågår det kontinuerlige tiltak for å sikre kvaliteten på utdanningene. Ved AØL diskuteres ulike høgskolepedagogiske temaer på personalmøter. Blant annet har de diskutert bruk av studentpresentasjoner i undervisningen, diskutert felles maler for rapportskriving og utvalgte tema som deltagere har arbeidet med gjennom sin utdanning i høgskolepedagogikk. Ellers er det her gjennomført møter med førsteårsstudenter mellom hver undervisningsblokk. Ved avdeling LUNA har prodekanen utdanning gjennomført regelmessige møter med studieledere i løpet av høstsemestret, og utdanningskvalitet har vært et sentralt tema på møtene. Ved ØLR er det gjennomført møte i Kvalitetsutvalget hvor den viktigste saken var oppfølging av Tilfredshetsundersøkelsen. Blant oppfølgingspunktene var blant annet bedret samsvar mellom undervisningsplaner og TimeEdit og forbedring av Fronter-bruken i enkelte emner.

Den årlige kvalitetskonferansen er gjort om til en Utdanningskonferanse med mer aktualitet for undervisningsansatte. Dette arrangementet vil sette ulike didaktiske temaer i fokus, og rendyrke konferansen som en arena for faglige og høgskolepedagogiske spørsmål. Tidligere temaer knyttet til dialog med studenter om utdanningskvalitet og læringsmiljø er i stedet overført til et nytt årlig seminar med studenttillitsvalgte på høsten, jf. omtalen overfor.

Flere utdanninger i HH har store innslag av praksis, og i tillegg til å være avgjørende viktig for relevans er også de ulike praksisordningene et viktig element for å sikre oppnåelse av lærings-utbytte. For å utnytte den ulike erfaringen og kompetansen i fagmiljøene ble det arrangert et seminar om kvalitetsutvikling av praksis i utdanningene i september 2013. Invitasjonen gikk til alle studieprogram med praksis i sine studier, rammeplanstyrt eller ikke. Samtlige studier var representert ved studieleder/studieansvarlig. En del av studiene ble utfordret til å presentere hvordan de kvalitetssikrer praksisvirksomheten med avtaler, forberedelsesrutiner, informasjon gjennomføring av praksis, evaluering og etterarbeid. Målet var å sikre erfaringsutveksling med tips og ideer til videreutvikling og kvalitetssikring av praksisordningene. Dette ble et godt og nyttig seminar, og det er planlagt oppfølging med møter mellom utvalgte utdanninger- for eksempel grunnskolelærerutdanningene og BA i sykepleie. I dette møtet er det naturlig å bruke funn fra NIFU-rapport 14/2013 om Kvalitet i praksis som utgangspunkt.

Fem ansatte har fullført høgskolens kurs i høgskolepedagogikk i 2013.

Kvantitative styringsparameter virksomhetsmål 1.3	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Andel studenter -gjennomføring på normert tid (%) - BA-utdanninger - MA-utdanninger			 52,94 % 20,25 %	 51,48 % 25,49 %	 56,66 20,64	 53 % 27 %
Antall nye studiepoeng per egen-finansiert heltidsekvivalent per år	45,0	44,9	46,7	46,6	46,7	48,5

Gjennomføring på normert tid

Nasjonal kvantitativ styringsparameter

Arbeid med gjennomstrømning krever kontinuerlig arbeid og innsats. Nytt datagrunnlag fra DBH gjør det mulig å følge studentenes gjennomføring av studiene på alle bachelor- og master-utdanninger. Tallene for 2013 viser at høgskolen ligger godt over landsgjennomsnittet for gjennomføring på normert tid for bachelorutdanninger. Her er resultatet for 56,66, mens snittet for statlige høgskoler er på 51,87. Vi når dermed ambisjonen på 53 % med god margin.

Gjennomstrømming på normert tid på masterutdanninger er en større utfordring for høgskolen. Her har vi gått ned. Antakelig forteller dette om forskjeller både på studier og studenter. Hoved-tyngden av våre bachelorstudenter er knyttet til profesjonsutdanningene, som har forholdsvis faste studieløp med tett oppfølging rettet mot tydelige yrker som de møter også i praksis under studiet. For masterstudiene er imidlertid mange studenter voksne og i jobb. De master-programmene som det er rapportert på her, er registrert som organisert på fulltid. Likevel tror vi noe av forklaringen på lav gjennomføring kan være at studier som er annonsert som fulltids-studier, viser seg å ha studenter som planlegger med å bruke lenger tid. En indikasjon på det er at fullføring etter utdanningsplan viser andre tall enn gjennomstrømningstallene, og at studie-ansvarlige rapporterer at andelen deltidsstudenter er høyere enn statistikken viser.

Masterprogrammene i høgskolen var spesielt utfordret på den lave gjennomstrømningen gjennom møtene i Utdanningskvalitet i fokus høsten 2013, og mange av oppfølgingspunktene tilbake til studieprogrammene handlet om å styrke innsatsen for å bedre gjennomstrømningen. Vi arbeider også med å bedre kompetanse og bruk av læringsplattformen Fronter. Dette er et viktig verktøy i kommunikasjonen med studentene. Det er videre diskutert med alle programmene om de kan begynne arbeidet med masteroppgaven tidligere enn det har vært gjort. Et tiltak som har vært prøvd, er at forskere tilknyttet studiet presenterer prosjekter og forskningsområder med muligheter for skriving av masteroppgaver for masterstudentene som en start på studiet. Det er også arbeidet med læringsstier og andre spesielle tiltak for å få studentene igjennom på normert tid.

I det oppfølgende arbeidet rettes særlig oppmerksomhet mot studier som har store negative avvik. Vi har også et pågående arbeid med å tilrettelegge verktøy for studieansvarlige for å ta ut aktuelle DBH-tall for det aktuelle studieprogrammet og motivere for å bruke dette. Samtidig ønsker vi å innføre bedre verktøy for studieansvarliges overvåking av gjennomstrømning på kullnivå og venter fortsatt på nytt system (STAR) fra FS på dette. En slik studieadministrativ oppfølging er et nødvendig utgangspunkt for å styrke oppmerksomheten på å bedre gjennom-

strømningen i hele høgskolen ytterligere. I «Utdanningskvalitet i fokus» legges det aktuelle egenutviklede verktøyet til grunn for diskusjonen om gjennomstrømning.

Høgskolen vil også bruke resultatene fra Studiebarometeret i arbeidet med å bedre utdanningskvaliteten og sikre gjennomstrømning. Resultatene gir ikke bare informasjon om hvordan studentene opplever kvaliteten i studieprogrammene, men gir også et godt utgangspunkt for videre dialog med studenter og faglærere om kvalitet.

Blant særskilte tiltak de ulike avdelingene har identifisert, har LUNA hatt en egen gjennomgang av studielederoppgaver og studieadministrative oppgaver, og arbeider videre med oppgavefordeling i lys av behovet for tydelig utdanningsledelse som verktøy i å forbedre gjennomstrømningen. På FH planlegges skolering av alle emneansvarlige for å øke bevisstheten om sammenhengen i emner (læringsutbytte, arbeidsformer, obligatoriske krav og vurdering), og med fokus på tiltak for å øke gjennomstrømningen. AØL har satt fokus på gjennomstrømning av bachelor- og masteroppgaver de siste årene ved bruk av seremonier for innleverte oppgaver, stipender for de beste oppgavene og utvikling av læringsstier. Fra første studiedag fokuseres det på at studentene selv også må ta ansvar for egen gjennomstrømning. På ØLR arbeides det med å tydeliggjøre utdanningsledelse ved å diskutere prodekanenes, instituttlederes og studieansvarliges rolle.

Antall nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekvivalent pr. år

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Tallet for høgskolen er gått opp fra 46,6 i 2012 til 46,7 i 2013. Vi når ikke ambisjonen på 48,5 for 2013, men ser altså likevel en liten framgang fra 2012. De siste fem årene har resultatene på denne parameteren svingt mellom 45 og 46,7. De samme årene har mønsteret vært at tre av avdelingene (LUNA, FH og AØL) har ligget mellom 45 og opp mot 51. Avdeling for økonomi- og ledelsesfag har imidlertid ligget 5-10 poeng per student lavere. I 2013 varierer tallene mellom de ulike avdelingene fra 37,5 til 50,6.

Det er FH med 50,4 og LUNA med 50,6 som produserer over 50 nye studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekvivalent. Tilsvarende tall for AØL er 46,4, mens ØLR ligger på 37,5. ØLR tilbyr en rekke fleksible deltidsstudier. Hvis vi bruker tallene for gjennomsnitt vår og høst, er avdelingens tall 43,5. Det går altså betydelig opp. Hovedårsaken til lavere studiepoengproduksjon per heltidsekvivalent når utgangspunktet er høsttall, er at en del av de nye studentene som registrerer seg som aktive studenter ved studiestart (betaler semesteravgift og godtar utdanningsplan), og dermed blir talt som aktive studenter per 1.10., i realiteten aldri er aktive studenter, men faller fra med én gang. Dette gjelder særlig ved nettbaserte studier. Problemet er langt mindre i vårsemesteret. Ettersom det da er de som har vært reelt aktive studenter i høstsemesteret som fortsetter. Tallene vi bruker i styringsparameteren, gjelder altså høstsemesteret. Dette er fordi det er dette resultatet som brukes i nasjonale sammenlikninger.

Når vi ser på enkelte andre indikatorer og perspektiver får vi et mer utfyllende bilde av høgskolens resultater. Vi ser at forskjellene slår mest ut i høstsemesteret, at det gjelder mest for deltidsstudier og at det ser ut til å øke med graden av fleksibiliteten i studiene. Mye av problemet består i fleksible deltids nettstudenter som faller fra etter å ha registrert seg i startsemesteret (høst). Dette er nok en kjent og ikke uvanlig tendens som kan observeres mange steder, og hos oss synliggjøres denne tydeligst i tallene for den avdelingen som har flest av denne typen studier og studenter.

Virksomhetsmål 1.4

HH skal et målrettet internasjonalt samarbeid som bidrar til økt kvalitet i profesjonsutdanningene og øvrige utdanningsprogram

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 1.4	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Antall utvekslingsstudenter (ut- og innreisende)	92	128	196	179	180	180

Antall utvekslingsstudenter (ut- og innreisende)

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Mobilitetstallene for 2013 viser 180 utvekslingsstudenter. Vi treffer dermed ambisjonen akkurat. En nærmere analyse av tallene viser at 82 internasjonale studenter hadde et studie-opphold på minimum tre måneder ved HH, mens antall utreisende økte fra 89 i 2012 til 98 i 2013. 27 av de utreisende studentene ble utvekslet til Erasmus partnerinstitusjoner, mens 59 reiste til bilaterale partnerinstitusjoner utenfor Europa (Namibia, Indonesia, USA, Australia).

Avdeling for Økonomi- og ledelsesfag har også for 2013 det høyeste antallet utreisende studenter (50). De fleste knyttes til de spesialiserte studiemiljøene innenfor musikk produksjon, Music management og digital medieproduksjon. Avdeling for Lærerutdanning og naturvitenskap har en økning på antall utreisende studenter fra 22 i 2012 til 33 i 2013. De fleste av disse knyttes til kombinert studie- og praksisutveksling i Namibia (lærer- og førskolelærerstudenter). For Avdeling for Folkehelsefag er det registrert 15 utreisende studenter med opphold over tre måneder i 2013, mot 17 i 2012, altså en liten nedgang. Men dette er samtidig den avdelingen som har flest utvekslingsstudenter med opphold under tre måneder: 13 studenter til Indonesia for opphold av varighet 1-2 måneder, 5 studenter til Canada på intensivkurs 2-3 uker og i tillegg 6 studenter på Nordplus praksisopphold og intensivkurs. Disse studentmobilitetene av kortere varighet anses også som en viktig utvekslingserfaring for studentene, og det er med på å styrke det samarbeidet med våre utvalgte institusjonspartnere. Avdeling for Anvendt økologi og landbruksfag har hatt 23 deltakere på intensivkurs innenfor Nordnatur/ Nordplus. Avdelingen har ingen utreisende studenter i 2013 registrert i DBH.

Når det gjelder mottak av studenter til HH fra samarbeidsinstitusjoner, så er de fleste Erasmus-studenter. Det største antallet av disse ble i 2013 tatt i mot på avdeling for Anvendt økologi og landbruksfag. Campus Evenstad registrerte totalt 52 innvekslingsstudenter, en ytterligere økning fra året før. Det er de tre skreddersydde internasjonale semesterprogrammene innenfor nordisk skogbruks- og viltforvaltning og praksis i anvendt økologi som sørger for denne høye rekrutteringen av studenter fra en rekke europeiske partnerinstitusjoner.

HH har totalt 21 kvoteplasser, derav 15 sør-plasser og 6 øst-plasser. Disse kvoteplassene benyttes nå av master- og ph.d.-studenter fra Nepal, Indonesia, Tanzania, Namibia, Russland og Kosovo. Kvoteordningen er et viktig redskap til å styrke det langsiktige samarbeidet med våre partnerinstitusjoner, særlig i Afrika og Asia.

Internasjonalt strategisk samarbeid om utdanning

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

I HHs strategisk plan 2013-16 har det blitt gjort noen prioriteringer av strategiske samarbeids-land og regioner: «Internasjonalt styrkes samarbeidet med Karlstads Universitet, med andre nordiske, europeiske, nord-amerikanske institusjoner og Nord-sør-samarbeidet med særlig vekt på land i sørlige Afrika og Indonesia». Internasjonalisering er ett av områdene det er utviklet en egen handlingsplan for i løpet av 2013. I arbeidet har høgskolen blant annet gjennomgått SIUs rapport 2/2013: *Internasjonalisering ved norske universiteter og høyskoler 2012* og rapport 3/2013: *Internasjonal profil?*

Sammen med Karlstads Universitet (KaU) disponerer HH Interreg midler (Indre Skandinavia) i et to-årig prosjekt som tematiserer samarbeid om utdanning og forskning. Prosjektet bidrar i studieåret 2013-14 til mobilitet av fagmiljøer over grensen begge veier, og det skal munne ut i anbefalinger for institusjonsledelsene om videre prioriteringer. KaU og HH bringer også inn i dette samarbeidet sine øvrige internasjonale strategiske partnere, både europeisk og globalt.

HH arbeidet i 2013, gjennom såkornstøtte, med to prosjektsøknader til det nye NORHED-programmet, begge ved LUNA: 'Enhancing Theatre Arts Education and Cultural Understanding in secondary schools in Tanzania' og 'Literacy in teacher education and teacher practice in Zambia and Namibia'. Dessverre nådde ingen av prosjektene opp i hovedsøknadsrunden.

LUNA koordinerer også det det store Erasmus Academic Network, PERL, som er opptatt av blant annet læremiddelutvikling innenfor bærekraftig utvikling. I tillegg brukes Erasmus-programmet også for ansattmobilitet. Videre har Fullbright-stipendordningen vært i bruk i 2013, både for ansatte som har reist ut, og for gjesteforskere med opphold ved HH.

Høgskolen er deltaker i åtte NORDPLUS-nettverk: ett innenfor anvendt økologi (koordinator), fem i helse (to som koordinator) og to innenfor lærerutdanning.

Høgskolen har i 2013 arbeidet med og fått Erasmus+ akkreditering for 2014-20 (Erasmus ECHE Charter).

I 2013 gjennomgikk den strategiske ledergruppa det strategiske samarbeidet med kanadiske institusjoner spesielt, i tillegg til en generell gjennomgang av bruk av stipendprogrammene siste tre år. I 2014 skal bruken av ulike stipendprogram ytterligere systematiseres som del av ny gjennomgang av strategiske partnere i internasjonalt utdannings- og forskningssamarbeid.

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 1

Høgskolen har rekordsøkning både i det nasjonale og det lokale opptaket i 2013. I alt 5 300 søkere hadde et studium ved HH som sitt førstevalg (3 133 i det nasjonale opptaket og 2 199 i det lokale). HH var den høgskolen i landet med størst økning i søkerinteressen i det nasjonale opptaket. Antallet kvalifiserte søkere pr. studieplass økt fra 1,4 i 2012 til 1,6 i 2013. Oppgangen viser at høgskolen rekrutterer godt og har studier som tiltrekker seg søkere. Det er imidlertid fortsatt ikke tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere til grunnskolelærerutdanningene. På dette området må ytterligere tiltak settes inn.

Høgskolen har uteksaminert 1065 kandidater i 2013. Det er en økning på 226 fra 2012, og på 278 fra 2011. Det er en generell økning i studiepoengproduksjonen og en liten økning i antall studiepoeng per student. Gjennomstrømningen på normert tid på bachelorutdanningene er økt og ligger nå godt over snittet for statlige høgskoler. Gjennomstrømningen på masternivå er derimot for lav, og dette har derfor vært del av den kvalitetsdialogen høgskole- og avdelingsledelsene har hatt med fagmiljø og studenter på alle mastergradsprogrammene i 2013. Alle programmene arbeider nå med konkrete tiltak for å bedre gjennomstrømningen.

Samlet sett svarer søkningen, gjennomstrømning og kandidatproduksjonen godt på den nasjonale utfordringen om å øke kapasiteten i høyere utdanning og spesielt i profesjonsfagene.

Høgskolen har i 2013 fortsatt arbeidet med å styrke ledelsesfokuset på utdanningskvalitet. Prorektor utdanning har, som en prøveordning, enhetlig ansvar for studie- og forsknings-administrasjonen. Videre er det nå tilsatt prodekaner for utdanning på alle avdelinger. Prodekanene representerer avdelingene i høgskolens utdanningsutvalg, som ledes av prorektor. Dette har ført til en tydelig styringslinje, og erfaringene så langt viser at det er mange fordeler med en slik organisering. Det blir enklere å utøve en gjennomgående utdanningsledelse ved å legge til rette for strategiske diskusjoner om faglige prioriteringer og satsinger, samt utvikle og følge opp kvalitetssikringstiltak innenfor utdanningsområdet i alle avdelinger og studietilbud. Utdanningsutvalget har også hatt ansvar for høgskolens styrkede strategiske arbeid med utdanningskvalitet, høgskolepedagogikk og e-læring. Det er satt i gang både et felles prosjekt i høgskolen og faglige utviklingsprosjekter på de enkelte avdelingene.

Relevansen til de ulike studiene har vært et gjennomgående tema også i 2013. To nye tiltak har styrket arbeidet. For det første har måten vi har fått til samhandling gjennom høgskolens Råd for samarbeid med arbeidslivet vært en stor inspirasjon. Kombinasjonen av plenumsmøter med overordnede problemstillinger og avdelingsvise møter om enkeltprogram fungerer godt, og dialog har blitt et stadig sterkere innslag i møtene. For det andre har relevans og samhandling med arbeids- og samfunnsliv vært temaer i Utdanningskvalitet i fokus. Lanseringen av Studie-barometeret er også en viktig kilde til videre arbeid, både om relevans spesielt og om utdanningskvalitet mer generelt. Høgskolen er stolt over at vi skårer høyere enn landsgjennom-snittet både på relevans og på tilfredshet med det faglige utbyttet. Det er et inspirerende utgangspunkt for videre arbeid.

Målt ut fra karakterfordeling og strykprosent samt ulike evalueringer i høgskolens kvalitets-system og andre relevante undersøkelser, vurderer vi kvaliteten på studentenes læringsutbytte som godt. I løpet av 2013 har NOKUT gjennomført tilsyn med høgskolens mastergradsstudier «Kultur- og språkfagenes didaktikk» og «Digital kommunikasjon og kultur» som ledd i tilsyn med masterstudier i historisk-filosofiske fag ved universiteter og høgskoler. NOKUT har gitt tilbakemelding om at de har vurdert innholdet i høgskolens redegjørelse, og ikke finner grunn til å gå videre med tilsynet. Det er en meget positiv tilbakemelding for høgskolen. Gode skussmål har også ett av høgskolens studier i Kompetanse for kvalitet fått, i NIFUs *Deltakerundersøkelse 2013*. *Rapport 35/2013*. Det er andrespråkspedagogikk, som tilbys av HH og Høgskolen i Bergen, som får beste skåre av alle etterutdanningstilbudene når deltakerne skal vurdere kvaliteten i studiet. Slike nasjonale evalueringer, Studiebarometeret og høgskolens egen kandidat-undersøkelse, rekrutteringsundersøkelse og tilfredshetsundersøkelse gir data som høgskolen vil bruke aktivt i arbeidet med utdanningskvalitet i 2014.

Sektormål 2

Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet

Hele omtalen i dette kapitlet må betraktes som svar på den nasjonale styringsparameteren til sektormål 2: «Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart». Resultatene beskrives ut fra de to virksomhetsmålene høgskolen selv har fastsatt med tilhørende styringsparametere. I tillegg til departementets andre nasjonale parameter til sektormålet, om samspill mellom utdanning og forskning, har høgskolen flere egendefinerte parametere til sektormålet som illustrerer ulike sider ved oppnådde resultater for 2013: publikasjonspoeng, andel vitenskapelig tilsatte som bidrar til poengene, tildelinger fra Norges forskningsråd, tildelinger fra EU, antall ph.d.-studenter på egne program, antall disputaser (interne og eksterne program), studentinvolvering i FoU samt robuste fagmiljø på interne ph.d.-program. Avslutningsvis gis en samlet vurdering av resultater og måloppnåelse på sektormålet.

Virksomhetsmål 2.1

HH skal videreutvikle forsknings- og utviklingsarbeid med høy kvalitet innenfor utdanningsprogrammene høyskolen tilbyr, særlig vekt legges på profesjonsrettet FoU og på FoU rettet mot arbeids- og samfunnsliv med regionale, nasjonale og internasjonale perspektiver. HHs forskning skal skje i robuste fagmiljøer som samarbeider nasjonalt og internasjonalt

Vurdering av måloppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Samspill mellom forskning og utdanning

Nasjonal kvalitativ styringsparameter

Høgskolens forskning og utviklingsarbeid bidrar til å utvikle ny kunnskap på fagområdene der høgskolen utdanner kandidater, og til at utdanningsprogrammene er forskningsforankret. Arbeidet med å styrke sammenhengen mellom utdannings- og forskningsprofilen har pågått siden årtusenskiftet, og framkommer nå tydelig i høgskolens mål og strategier. I virksomhets-målet det rapporteres på her, er koblingen uttrykt direkte: «videreutvikle FoU med høy kvalitet innenfor utdanningsprogrammene høgskolen tilbyr». I virksomhetsmål 1.3 beskrives «forskningsbaserte utdanninger av høy kvalitet», mens det strategiske målet for FoU-innsatsen (2013-2016) vektlegger en *praksisnær* FoU-profil. Koblingen er også understreket i konkretiseringen av høgskolens verdi «nærhet». Forskningsmiljøene skal kjennetegnes ved: «praksisnærhet, nærhet mellom utdanning og forskning og nært samarbeid i forskergrupper» (jf. Strategisk plan).

I *Lange Linjer – kunnskap gir muligheter, Meld.St.18 (2012-2013)* har vi merket oss at behovet for forskningsbaserte utdanninger begrunnes både med å sikre god kvalitet i undervisningen av studenter og for å introdusere nye studenter til forskning og akademiske tradisjoner. For å styrke oppmerksomheten mot studentinvolvering i FoU har HH valgt en egendefinert kvalitativ styringsparameter (se nedenfor).

Etter at HH på midten av 2000-tallet gjennomførte et stort strategisk prosjekt der intern arbeidsdeling og konsentrasjon stod i sentrum, er det utviklet tydelige studie- og forskningsprofiler på hver campus. Arbeid med studieporteføljen og en styrket innsats i forskning har blitt koblet sammen gjennom en strategisk innsatsområdesatsing med formål om å bidra til økt kvalitet både i utdanningsprogrammene og i FoU-arbeidet.

På avdelingen på Hamar understøtter de to strategiske forskningsområdene *Arena for kultur og språk* og *Utdanning og diversitet* alle lærerutdanningsprogrammene, tre mastergrader og ph.d.-en i profesjonsrettede lærerutdanningsfag. *Bioteknologi* har videreutviklet sin profil i samarbeid med den forskningstunge blå-grønne bioteknologiske næringsklynga i Hamar og slik styrket forskning og den næringsrettede mastergraden i bioteknologi. På avdelingen på Elverum er *Folkehelse* overbygningen på den profesjonsrettede forskningen som understøtter bachelor- og to masterprogram innenfor sykepleie, andre helsefag og idrett. På Rena-avdelingen styrker det strategiske forskningsområdet *Verdiskapning i næringsliv og forvaltning* den tydelige arbeidslivsprofilen som økonomi- og ledelsesfagene ved HH har, både på bachelor- og masternivå, mens avdelingen Evenstad-Blæstads strategiske forskningsområde *Anvendt økologi* understøtter skog-, utmarks- og jordbruksutdanningene på bachelor, master og ph.d.-nivå, og kjennetegnes ved utstrakt bruk av forskergrupper med studentinvolvering både på master- og bachelornivå.

Satsingen på å koble utdanning og forskning byr på mange muligheter til å arbeide med å fremme kvalitet. Praksisnær forskning bidrar ikke bare til ny kunnskap som kan gjøre studiene mer relevante, men også til at høgskolens fagfolk får oppdatert sin kompetanse gjennom tettere kontakt med arbeidslivet de utdanner for. Siden høgskolens fagfolk normalt er i kombinerte undervisnings- og forskningsstillinger, kommer dette både forskning og undervisning til gode.

En generell utfordring med å koble utdanning og FoU er å fremme en kultur der det prioriteres å bruke tid, gjerne tidlig i studieprogrammene, til å presentere de ulike forskningsprosjektene fagmiljøet er involvert i, og videre legge til rette for involvering av studenter. Det er også viktig å arbeide videre med å lage gode systemer for at grunnutdanningsstudentene sikres møte med høgskolens spisskompetanse på fagfeltet. Flere fagmiljø ved HH er allerede gode på dette, mens andre har et forbedringspotensial. Utfordringen har i 2013 vært tematisert i gjennomgangen av mastergradsstudiene i «Utdanningskvalitet i fokus».

Studentinvolvering i FoU

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

Flere av høgskolens forskningsmiljøer har vært opptatt av å utvikle ulike måter å involvere studenter i forskning på, og har gjennomført prosjekter med ulike grupper bachelorstudenter (lærerutdanning, skog- og utmarksfag). Likevel er graden av direkte involvering i prosjekter størst på mastergradsnivå, og aller størst innenfor det naturvitenskapelige fagområdet. I anvendt økologi er alle mastergradsstudentene med i en av avdelingens tematiske forskergrupper og skriver sin masteroppgave i tilknytning til en faglærers pågående forskningsprosjekt. Tilsvarende gjelder for næringsrettet bioteknologi der studentene involveres i prosjekter faglærerne har i samarbeid med den lokale bioteknologiske næringsklynga. Innenfor lærerutdanning og helsefag er det også økende grad av studentinvolvering på masternivå. Sju studenter i master i tilpasset opplæring skriver for eksempel nå sin master innenfor NFR-

prosjektet *The function of special education* (PRAKUT-programmet), mens fem studenter i master i psykisk helse skriver eller leverte oppgave i 2013 innenfor flere eksternt finansierte prosjekter som faglærerne er i gang med.

Den mest helhetlige og systematisk satsingen på studentinvolvering også på bachelornivå ved HH, er på Evenstad. Alle studenter involveres i avdelingens FoU-virksomhet når de skal skrive oppgaver, men også som frivillige eller lønnede feltassistenter på ulike feltprosjekter. For bachelorstudenter er det laget en progresjon for utvikling av forskerkompetanse gjennom studieløpet. I emnet rapportskriving første året får studentene et første innblikk i hele forskningsprosessen fra utvikling av problemstilling til endelig rapport. Andre året videre-utvikles dette med emnet «vitenskapelig metode og statistikk», og tredje året fullføres det med en mer selvstendig forskningsrapport i form av en bacheloroppgave under veiledning. Avdelingen har også et eget emne for internasjonale studenter som innebærer deltakelse i ulike forskningsprosjekter og gir praksis i forskningsarbeid («Practice in Applied Ecology» og «Practice in Wildlife Research»). Avdelingens strategiske høgskoleprosjekt om smågnagere, finansiert av NFR fra 2012, medfører omfattende feltarbeid og egner seg derfor godt til involvering av studenter fra bachelor til ph.d.-nivå. Prosjektet gir rike muligheter for at norske og internasjonale studenter på bachelornivå får utviklet sin forskningskompetanse i forsknings-grupper hvor de samarbeider med master- og ph.d.-studenter og professorer (fra Evenstad og internasjonale samarbeidspartnere) som leder forskningen.

Høgskolens FoU-profil – egenart

Det strategiske målet for FoU-virksomheten 2013-2016 er formulert slik: *Styrket praksisnær FoU-profil, økt forskningsinnsats, økt kvalitet og robuste forskerutdanninger*. De forsknings-politiske målene i *Lange Linjer – kunnskap gir muligheter / Klima for forskning* om forsknings-basert profesjonsutøvelse og kunnskapsbasert næringsliv har de siste årene vært en viktig inspirasjon. Målene har motivert ikke bare til å se utdanning og forskning i sammenheng, men også til å utvikle samhandling med arbeids- og samfunnsliv både om FoU og innovasjon. Eksempel på tiltak for å realisere høgskolens visjon om å styrke kunnskapsutvikling i samarbeid med arbeids- og samfunnslivet er å ansette i delte stillinger mellom høgskolen og næringsliv eller offentlig sektor. I 2013 har folkehelseavdelingen utviklet dette innenfor psykisk helse, kommunehelsetjeneste, sykehus og rehabilitering. Dette gir nye muligheter også til å søke ulike typer brukerstyrte FoU- og innovasjonsprosjekter samt nærings- og offentligsektor-ph.d.

Høgskolens strategiske forskningsområder er langsiktige satsinger som kan samles i to over-ordnede temaområder: *profesjonsrettet FoU* (profesjonsrettede lærerutdanningsfag med vekt på kultur- og språkfag samt utdanning og diversitet og profesjonsrettet forskning innen folkehelse-fag) og *FoU-arbeid rettet mot arbeids- og samfunnsliv* (anvendt økologi, bioteknologi samt verdiskaping i næringsliv og forvaltning). Forskning i MNT-fag ved HH (jf. neste års nye nasjonale styringsparameter) finnes i begge gruppene: realfagsdidaktikk i lærerutdanningene og naturvitenskapelig forskning innenfor anvendt økologi, bioteknologi og folkehelsefag.

I stadig sterkere grad organiseres FoU-arbeidet ved HH i tematiske forskergrupper som samarbeider nasjonalt og internasjonalt. Det er et tiltak både for å skape mer robuste miljøer og for å sikre kvalitet. I 2013 har et felles grep i høgskolen vært å styrke det strategiske samarbeidet med Karlstads universitet (KaU) både om FoU og utdanning. Gjennom et prosjekt finansiert av EUs interreg.-program er fagmiljøene innenfor folkehelsefag, økonomi- og ledelsesfag og lærerutdanning i gang med å utvikle samarbeidsprosjekter. Innenfor anvendt

økologi er KaU med i den internasjonale forskerskolen som HH leder. I alt fem forskere fra KaU har II-stillinger ved HH (helsefag og økonomi- og ledelsesfag) og to forskere fra HH har II-stillinger ved KaU (lærerutdanning og helse). I 2013 er sju vitenskapelige artikler publisert i samarbeid mellom institusjonene. I 2012 var det hele 23. Sampubliseringer skjer oftest innenfor folkehelsefag. På dette området har HH også en egen avtale om forskerutdanning. I 2013 ble en disputas ved KaU lokalisert til HHs campus på Terningen Arena: Inger Helen Solheim: *Identitet, kropp og hverdagsliv i et folkelig perspektiv*.

Et annet grep i 2013 har vært å styrke nord-sør-samarbeid gjennom å søke medlemskap i SANORD (Southern African-Nordic Centre), en forening med 42 medlemsinstitusjoner med mål om å øke forskningssamarbeid mellom de to regionene. Her er både Karlstads universitet medlem og flere strategiske sør-partnere, blant annet University of Namibia og University of Zambia. Høgskolen deltok på årskonferansen med presentasjon av et pågående forsknings-prosjekt innenfor lærerutdanning i samarbeid med University of Zambia.

Profesjonsrettet FoU – Lærerutdanninger. Høgskolens ph.d. i profesjonsrettede lærerutdannings-fag representerer en felles overbygning og samlingspunkt for den profesjonsrettede lærer-utdanningsforskningen som er forankret i to strategiske forskningsområder, men også i *Senter for praksisrettet utdanningsforskning* (SEPU). Dessuten er det et framvoksende realfagsdidaktisk miljø knyttet til målet om å få etablert et høyere grads studium i realfagsdidaktikk.

Innenfor det strategiske forskningsområdet *Arena for kultur og språkfag* arbeides det i forsker-gruppene Humanistiske lærerutdanningsfag og deres didaktikk, Korpuslingvistikk, Kultur-orientert musikkpedagogikk og Litterære studier. To større pågående eksternt finansierte forskningsprosjekter er *Musical Gentrification and Socio-Cultural Diversities* (finansiert av NFR FRIPRO 2013-2016, samarbeid med Norges musikkhøgskole, University of Cambridge og University of Western Ontario) og *Contemporary Poetry between Genres, Art Forms, and Media* (finansiert av Danmarks forskningsråd, samarbeid med Aalborg Universitet fra 2013). To stipendiater tilhørende forskningsområdet har disputert i 2013: Sylvi Rørvik: *Texture in learner language* og Ingeborg Lunde Vestad: *Barns bruk av fonogrammer. Om konstituering av musikalsk mening i barnekulturelt perspektiv*.

I det strategiske forskningsområdet *Utdanning og diversitet* har man samlet seg om et felles forskningsprosjekt *Lærerutdanning og diversitet*, knyttet til det internasjonale forskernettverket: *Diverse teachers for diverse learners* (finansiert av NORDFORSK 2011-2014, samarbeid med University of Iceland, University of Helsinki, Strathclyde University, University of Toronto, University of Manitoba og Bath Spa University). I 2013 er forskningsprosjektet videreutviklet i samarbeid med Høgskolen i Oslo og Akershus (finansiert av Utdanningsdirektoratet). Det har også vært en disputas knyttet til tematikken: Joke Ingrid Dewilde: *Ambulating teachers. A case study of bilingual teachers and teacher collaboration*. Videre er det tre større pågående eksternt finansierte forskningsprosjekter innenfor det strategiske området. *Learning Spaces for Inclusion and Social Justice: Culturally diverse School Communities in five Nordic Countries* (finansiert av NORDFORSK, samarbeid med Göteborgs universitet, University of Iceland, University of Helsinki og Høgskolen i Nord-Trøndelag 2013-2015) og *Den flerkulturelle barnehagen i rurale strøk* (NFR-finansiert, avsluttet 2013). På det sistnevnte prosjektet har Berit Zachrisen disputert i 2013 med avhandlingen: *Interetniske møter i barnehagen. Vilkår for barns samhandling i lek*. Det tredje prosjektet er: *Speed. The function of special education* (finansiert av NFR-PRAKUT 2012-2015, samarbeid mellom Høgskolen i Volda og Høgskolen i Hedmark samt Aarhus universitet og

Högskolan i Borås). Ved HH er dette prosjektet samarbeid mellom det strategiske forsknings-området og SEPU.

Noen av titlene fra de vitenskapelige publikasjonene fra lærerutdanningsfagene i 2013 illustrerer temaer HHs forskere er opptatt av:

- Shifting authenticities in Scandinavian music education
- Å være en barnelitterær klassiker. Harriet Beecher Stowes Onkel Toms hytte
- Prøysens ordmusikk. Eksemplet «Lillebrors vise»
- Individualistic strategies of teaching in relation to linguistic minority pupils' needs
- Connectors in the argumentative writing of Norwegian novice writers
- Communication strategies used by Norwegian students of English
- E-learning as an important component in «blended learning» in school development projects in Norway
- Interactive whiteboards as artefacts to support dialogic Learning Spaces in primary schools
- Rett og plikt til opplæring. Om fravær og deltakelse i skolen
- Sammenhengen mellom naturvitenskapelig produkt og prosess. En studie av dialoger fra utforskende arbeid i naturfag relatert til stoffer og stoffers endringer.

Merkbart blant årets publikasjoner er resultater fra flere prosjekter som tematiserer ny kunnskap om selve lærerutdanningene, både grunnskole- og førskolelærerutdanninger og forskerutdanning, jf. følgende titler:

- How students spend their time and the impact on study performance and progress
- Trepartssamtalen – en arena for å styrke samspillet mellom høgskolens undervisning og praksis? Eksempler fra lærerutdanningen
- Bruk av praksisfortellinger for å skape sammenheng mellom praksis og teori i førskolelærerutdanningen
- Designing the rhythm for academic community life. Learning partnerships and collaboration in music education doctoral studies

Lærerutdanningsmiljøet har arrangert følgende forskningskonferanser i 2013:

- *Diverse Teachers for Diverse Learners* (22.5., 45 deltakere fra sju land))
- *ISME – The 8th International Symposium on the Sociology of Music Education* (16.-19.6., 55 deltakere fra 15 land)
- *Seminar for NAFOL - Nasjonal forskerskole for lærerutdanning*, (15.-16.4. ca.45 deltakere)
- *Alf Prøysens prosaforfatterskap i lys av arbeiderlitteraturtradsisjonen* (25.4.)
- *Nordisk samtidspoesifestival. Rolf Jacobsen-dagene: Øyvind Rimbereids forfatterskap (7.-8.3.)*
- *Mangfold og fellesskap – flerkulturell kompetanse i lærerutdanningene* (i Oslo 31.5 i samarbeid med Høgskolen i Oslo og Akershus, KD, BFI og Utdanningsdirektoratet)

Profesjonsrettet FoU – Folkehelsefag. Også i folkehelsesatsingen er profesjonsforskning en tydelig profil. Avdelingen har etablert tre forskergupper: *Aktiv livsstil og helse*, *Kvalitet og samhandling i sykepleie* og *Psykisk helse og samfunn*. Gjennom personlige opprykk og nytilsettinger i 2013 har HH nå professorkompetanse i alle forskergruppene i folkehelsesatsingen. I 2013 har avdelingen arbeidet med et felles instituttovergripende prosjekt: «School as setting for health promotion –

interprofessional collaboration». Forum for praksisnær forskning er videreført. Nytt i 2013 er et felles stipendiatforum mellom stipendiater ved avdelingen og Sykehus Innlandet HF.

Samarbeidet med sykehuset er styrket også gjennom andre felles forskningssamlinger. Avdelingen har nå tre professorer og en høgskolelektor som deler sin arbeidstid mellom HH og sykehuset samt to førsteamanuensiser i delt stilling mellom kommunehelsetjenesten og HH. Dette er tiltak for å styrke praksisnært samarbeid om FoU og kunnskapsbasert praksis. Profesjonsrettingen styrkes også gjennom samarbeidet i kompetanseklyngen Terningen nettverk (se omtale i 3.1). Som nevnt ovenfor, er KaU en viktig strategisk samarbeidspartner innenfor forskning. De to institusjonene samarbeider dessuten om sykepleieforskning med Nursing Academy Ibnu Sina på Sabang, Indonesia. Innenfor psykisk helse har avdelingen tre pågående eksternt finansierte prosjekter, to av dem innen psykisk helse: *Green Care Recovery* (finansiert av NFR, Fylkesmannen i Hedmark og LMD 2011-2014, samarbeid med Syd-Dansk Universitet og Pedagogische Hochshule Zürich), og *Kognitiv atferdsterapi for personer med demens i tidlig sykdomsfase – en eksperimentell forstudie i Elverum kommune* (kvalifiseringsstøtte fra Regionalt forskningsfond). Det tredje er et prosjekt i samarbeid med Sintef, Universitetet i Oslo, University of Malawi og National Statistical Office Malawi: *Fighting poverty through alcohol misuse prevention in Malawi*.

Avdelingen er vertskap for *Utviklingssenter for sykehjem* og har samarbeid med *Utviklingssenter for hjemmetjenester i Hedmark*, blant annet gjennom forskningsprosjektet *Trygg, lindrende omsorg i hjemmet* (2013-2014, kvalifiseringsstøtte fra Regionalt forskningsfond). Innenfor idrettsfag er prosjektet *En region i bevegelse* (en videreføring av *Sør-Østerdal – en region i bevegelse*) nå etablert som et forsknings- og kompetanseknutepunkt med nasjonale ambisjoner. Prosjektet er et bindeledd mellom høgskolens FoU-aktivitet og samarbeidspartnere innen idrett, skole, barnehage, ulike offentlige etater og næringsliv (se også virksomhetsmål 3.1.).

Folkehelsemiljøet har i 2013 arrangert følgende konferanser:

- *Innlandskongressen for helseforskning 2013*, (10.-11.9. i samarbeid med Sykehus Innlandet HF, Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Gjøvik)
- *Forskning om 22. juli. Forskningsprosjekter og forskningsetisk refleksjon* (4.3.)
- *Forum for praksisnær forskning 15 år. Jubileumsseminar* (15.5.)

Noen titler fra den vitenskapelige publiseringen i 2013 illustrerer hva folkehelseavdelingens forskere er opptatt av:

- Scandinavian women's football in world: migration, management and mixed identity
- Towards understanding the potential of sports-based practices for socially vulnerable youth
- Fruit and vegetables on prescription: a brief intervention in primary care
- Masculinity and strokes: the challenges presented to younger men by chronic illness
- Children's experiences of a participation approach to asthma education
- Social provision and loneliness among older people suffering from chronic physical illness. A mixed-methods approach

Disse studiene utvikler ny kunnskap for studier og arbeid innen idrett, ernæring, sykepleie og psykisk helse. Også på denne avdelingen har vi resultater i 2013 for forskning på selve helse- og idrettsutdanningene, blant annet:

- Indre motivasjon og ytre krav. Sykepleiestudenters utvikling av klinisk blikk.
- Development and validation of a new tool measuring nurses self-reported professional competence
- A model (CMBP) for collaboration between university college and nursing practice to promote research utilization in students' clinical placements: a pilot study
- Theory and practice in the context of practicum: The perspectives of Norwegian physical education student teachers

Regionalt utgangspunkt for FoU: Kunnskapsbasert nærings- og arbeidsliv er en motivasjon både for de naturvitenskapelige satsingene (forskning knyttet til ph.d. og master i anvendt økologi samt master i bioteknologi) og for økonomi- og ledelsesfagene (forskning knyttet til MPA og satsing mot en MBA). I 2013 har HH ved avdelingene ØLR og AØL vært involvert i VRI-samarbeid sammen med flere andre aktører i regionen: Høgskolene i Gjøvik og Lillehammer, Fylkeskommunene i Hedmark og Oppland, SINTEF og Østlandsforskning. VRI-prosjektet består av en samhandlingsdel, «Utvikling av et mer dynamisk, innovativt og verdiskapende Innland», der HH deltar med kompetanse innen bioenergi fra avdeling AØL. I forskningsdelen, «Innlandet; Innovasjon i fragmenterte næringsmiljø», deltar høgskolen med kompetanse fra avdeling ØLR.

På Evenstad er forskningen innenfor anvendt økologi organisert i seks forskergrupper der også studenter og stipendiater inngår: Hjortevilt og deres habitat, Rovvilt økologi og forvaltning av konflikter, Småviltbiologi og forvaltning, Fiskebiologi og forvaltning, Viltmedisin og Boreal økosystemdynamikk. Det er utstrakt samarbeid nasjonalt, internasjonalt og med arbeidslivet. Høgskolen har en nærings-ph.d.-stipendiat i samarbeid med Statskog. En høy andel av publikasjonene fra Evenstad skjer i samarbeid med internasjonale partnere. Eksempel på aktivt internasjonalt nettverksarbeid som inkluderer arbeid med brukere, er rypenettverket, *Grouse Monitoring Network*, et samarbeid om rypebiologi og forvaltning med NINA, Sveriges landbruksuniversitet, det svenske jegerforbundet og forskningsmiljøer i Finland, Russland, Island og Skottland. I 2013 har det også vært eget samarbeid om rypeforskning i arktiske strøk med Island. Andre eksempler på internasjonalt forskningsnettverk er *Skandulv* og *Tundra Conservation Network.* Det skandinaviske ulveprosjektet omfatter overvåkingsmetoder, bestandsberegninger, identifikasjon av genetisk variasjon, hvordan man kan redusere skadene av ulv på husdyr og hvordan man best kan forvalte den skandinaviske ulvebestanden. Fra og med 2013 har forskere fra Evenstad blitt medlem av styringsgruppa i Tundra Conservation Network som administreres fra The Peregrine Fund i USA. Formålet er å koordinere pågående forskning fra ulike disipliner i arktiske og alpine områder og gjennom meta-analyser få en forståelse av hvordan klimaendringene påvirker stabiliteten i arktiske økosystemer. Samarbeidet omfatter institusjoner i Norge, Sverige, Finland, Island, Russland, Canada, Frankrike og Alaska.

I 2012 fikk avdelingen tilslag på et strategisk høgskoleprosjekt fra NFR: *The effect of vole population cycles on the Boreal forest Ecosystem Dynamics (BEcoDyn)*. I prosjektet studeres hvordan klimaeffekter påvirker smågnagersykluser og hvordan dette igjen påvirker resten av dynamikken i det boreale økosystemet. Dette forventes å ha konsekvenser for småvilt, men mange andre deler av næringskjeden, slik som skogproduksjon og hjortevilt, kan også bli

påvirket. Høgskolen går inn med mange stipendiater i prosjektet og medfinansierer ca. 50 % av totalbudsjettet på 25 millioner over tre år. Samarbeidspartnere kommer fra universitetene i British Columbia, Alberta og Toronto i Canada samt fra Norge, Sverige og Finland. Det omfattende samarbeidet i *International Research School in Applied Ecology* (IRSAE) omtales under virksomhetsmål 2.2.

Innenfor landbruksfagene er forskningen i ferd med å bli bygd opp. Landbruks– og mat-departementet har gjennom forskningsrådet gitt høgskolen mulighet til å søke om en stipendiat innenfor agronomi og teknologi. Avdelingen har også søkt Regionalt forskningsfond om et institusjonsprosjekt der utmarksmiljøet på Evenstad og jordbruksmiljøet på Evenstad samarbeider. Institutt for jordbruksfag har et forskningsprosjekt på husdyrmiljø i samarbeid med universitetet i Banja Luka, finansiert i et femårig prosjekt, HERD, av UD til gjenoppbygging av Bosnia.

Satsingen på anvendt økologi med jord-, utmarks- og skogutdanninger gjenspeiler at høgskolen ligger i Hedmark, landets største jord- og skogbruksfylke. Blant publikasjonene fra fagmiljøet i 2013, er:

- The genomic signature of dog domestication reveals adaptation to a starch-rich diet
- New views on how population-intrinsic and community-extrinsic processes interact during the vole population
- Geo-spatial aspects of acceptance of illegal hunting of large larnivores in Scandinavia.
- Boom and bust of a moose population: a call for integrated forest management
- Solving problems in social-ecological systems: definition, practice and barriers of transdisciplinary research
- The optimal foraging theory, crowding and Swedish grouse hunters
- Big cats in our backyards: persistence of large carnivores in a human dominated landscape in India
- Interacting effects of temperature and density on individual growth performance in a wild population of brown trout
- Landscape characteristics explain large-scale variation in demographic traits in forest grouse

Den første av artiklene ovenfor er publisert i *Nature*. I forbindelse med forskerskolen IRSAE har avdelingen sammen med Aarhus universitet arrangert nettverkets sommerskole i 2013, et møtepunkt for stipendiater og deres veiledere:

- *Linking ecological research and natural systems management. IRSAE summer school 2013* (19.-23.8)

Det bioteknologiske fagmiljøet på Hamar arbeider stadig tettere sammen med den blå-grønne-bioteknologiske næringsklynga i regionen. Statusen som Arena-prosjekt (finansiert av NFR og Innovasjon Norge) har vært en viktig milepæl. Formålet med Arena-Heidner er å etablere et forsterket samarbeid mellom FoU-miljøer og kunnskapsleverandører, og å øke innsatsen for å rekruttere kompetent arbeidskraft. Eksempel på pågående forskningsprosjekt er *Towards improved boar fertility* (NFR-finansiert 2012-2015, samarbeid med NORSVIN) samt to prosjekter i samarbeid med partnere i Arena-Heidner, finanisert av Regionalt forskningsfond 2013-2016: *Successfull fertilization* og *Sperm DNA quality - revealing a combination of phenotypes, genotypes*

and epigenomic marks. I 2013 har høgskolen også ledet et felles prosjekt i næringsklynga med å søke SFI-status. Eksempler på vitenskapelige publikasjoner i 2013 er:

- Sexually active groups in cattle. A novel estrus sign
- The catalytic domain CysPc of the DEK1 calplain is functionally conserved in land plants
- Bifidobacterial succession and correlation networks in a large unselected cohort of mothers and their children

Avdeling for økonomi- og ledelsesfag profilerer sin forskningsinnsats med en tydelig arbeidslivsprofil gjennom det strategiske forskningsområdet *Verdiskaping i næringsliv og forvaltning.* Avdelingen har i 2013 fått styrket forskningskompetansen gjennom professoropprykk, eksternt finansierte professorat, førsteamanuensis og stipendiat innen økonomifag samt to disputaser av egne ansatte: Mona Pedersen: *Forretning og fornøyelser: Stumfilmtidens kino i Norge 1910/1925 og* Inge Hermanrud: *Managed Networks of Competence in Distributed Organizations – The role of ICT and Identity Construction in Knowledge Sharing.* Hermansruds avhandling har data fra kompetansenettverk innen Skatteetaten og Arbeidstilsynet. I det strategiske forskningsområdet har det vært arbeidet med å etablere forskergrupper og å gjøre rollen til professorer i å bygge miljø og lede prosjekter tydeligere. I 2013 er to prosjekter støttet av NFR, det nevnte VRI-prosjektet og en forstudie finansiert av Regionalt forskningsfond, *Medborgerundersøkelsen i Innlandet,* i samarbeid med Høgskolen i Lillehammer. To av avdelingens forskere har, i samarbeid med Universitetet i Oslo, fått innvilget EEA Grants (fra det norsk-estiske forskningsprogrammet som finansieres av EØS-midler) til prosjektet *Det finansielle byråkratiet: økt makt lite utforsket* sammen med Universitetet i Oslo og Tallin Teknologiske Universitet.

Blant publikasjonene fra fagmiljøet i organisasjons- og ledelsesfag i 2013, finner vi:

- Det regionale innovasjonsbyråkratiet – oppfatninger og påvirkningsfaktorer
- A new conceptualization of service innovation grounded in S-D logic and service systems
- Finansregnskapet og verdiskaping for eiere
- Kinoeeierskap under forvandlingens lov
- En elitepreget klima- og bærekraftspolitikk

Som nevnt tidligere, har avdelingens fagmiljø også aktivt forskningssamarbeid med Karlstads universitet. Det er to felles publikasjoner innenfor økonomifag i 2013. En ny professor II-tilsetting fra KaU vil bidra til å videreutvikle forskningssamarbeidet.

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 2.1	**Resultat**					**Ambisjon**
	2009	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2013**
Publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings-, og formidlingsstilling	**0,28** 74,51: 267,4	**0,36** 92,80:263,6	**0,32** 88,07: 273	**0,47** 124,49:267,26	**0,33** 97,49:297,72	**0,40**
Andel vitenskapelig tilsatte som bidrar til publikasjonspoeng	**30 %** (81 av 267,4)	**32 %** (84 av 263,6)	**41 %** (111 av 273)	**43 %** (115 av 267,26)	**34 %** (102 av 297,72)	**45 %**

Andel periodika-artikler med internasjonal sampublisering			**43 %** 43 av 100	**50 %** 56 av 113	**44 %** 50 av 115	**50 %**
NFR-tildeling per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	**31 316** 8 374': 267,4	**32 826** 8 653':263,6	**23 910** 6 527': 273	**24 215** 6 471 955 : 267,26	**50 515** 15 039 538 : 297,72	**42 000** 12 mill
Andel EU-midler i forhold til statstilskuddet		**1,4 %**	**1,5 %**	**0,74 %**	**0,43 %**	**1 %***

* Inklusiv tilslag på ett forskningsprosjekt

Publikasjonspoeng

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

2012 er høgskolens toppår så langt med 124,49 poeng. Det var hele 36,42 poeng mer enn i 2011, og HH var blant de ti institusjonene som gikk mest fram (jf. KD: *Tilstandsrapport 2013. Vedlegg* s. 81). I 2013 går vi imidlertid 27 poeng tilbake og oppnår 97,5 poeng. Dette resultatet er likevel vårt nestbeste i antall poeng siden tellekantsystemet ble innført i 2005. Vi har ingen indikasjoner på at trykket på forskningsinnsatsen i høgskolen har blitt lavere, men vi registrerer at vi også har færre poenggivende publikasjoner i 2013 enn i 2012 (147 mot 178), og at det er færre ansatte som bidrar til publiseringspoengene (102 mot 115).

Antall publiseringpoeng per avdeling og HH samlet 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
LUNA (Hamar)	66,2	43	51,1	42,8	78,03	51,86
FH (Elverum	9,1	15	21,9	18,6	16,91	13,56
ØLR (Rena)	3,5	11,2	12,3	17,2	15,33	12,63
AØL(Evenstad/Blæstad)	6,7	6,1	7,6	11,4	13,81	19,44
HH samlet	90,5	75,4	92,8	90,1	124,49	97,5

Sammenliknet med fjorårsresultatet, er det bare avdelingen på Evenstad som går fram i antall publiseringspoeng. LUNA går mest tilbake, men denne avdelingen hadde også størst framgang i 2012. Vi anser det normalt at resultatene vil variere noe fra år til år, kanskje særlig i de fagene som har tradisjoner for å publisere monografier, slik flere av lærerutdanningsfagene har. I 2012 var for øvrig seks vitenskapelige monografier inkludert i resultatet. Tre av dem var skrevet sammen med forskere fra andre institusjoner. Til sammen stod disse monografiene likevel for den største delen av poengveksten fra 2011 til 2012, nemlig 23,75. I 2013 er det tre vitenskapelige monografier, to av dem skrevet i samarbeid med annen institusjon.

Antall poenggivende bidrag er et annet resultat vi bruker for å få et bredest mulig bilde av utviklingen. I tabellen nedenfor ser vi at det bare er avdeling FH som har en liten framgang fra 2012 til 2013.

Antall publikasjoner som bidrar til publiseringspoengene

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
LUNA (Hamar)	52	61	62	61	76	55
FH (Elverum	13	20	22	35	33	35
ØLR (Rena)	8	19	14	28	24	14
AØL(Evenstad/Blæstad)	18	21	24	28	45	43
HH samlet	92	121	121	152	178	147

Den mest nærliggende forklaringen på nedgangen i poeng og antall poenggivende publikasjoner er at mange av de mest produktive forskerne våre i 2012 og 2013 har gjort en ekstra innsats med å søke eksterne forskningsmidler. Etter det bråe bortfallet av midler fra Kompetanse- og utviklingsfondet i Innlandet i 2012, ble økonomien strammere og høgskolen måtte intensivere arbeidet med å skaffe eksterne forskningsmidler. I løpet av disse to årene har vi søkt om 62 prosjekter til NFR, RFF og EUs rammeprogram for forskning (29 i 2012 og 33 i 2013). Vi fikk tilslag på 44 % i 2012 og, så langt for 2013-søknadene, på 22 %, men der er en del fortsatt under behandling. I hovedtabellen ovenfor kan vi også se hvordan NFR-tildelingen har økt. Det betyr at det er mange store prosjekter som akkurat har startet, og dette sammen med tid brukt på søkeprosessen, er en viktig forklaring på poengnedgangen. På kort sikt har dette gått ut over forskningspublisering, men på lengre sikt mener vi dette er et tiltak som vil føre til mer forskning av høyere kvalitet.

Resultatet på selve styringsparameteren (publikasjonspoeng per vitenskapelig ansatt) er også avhengig av antallet ansatte. På telletidspunktet i 2013 (1.10.) hadde høgskolen 30,46 flere i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling enn på tilsvarende tidspunkt i 2012. Det er i hovedsak to forklaringer på veksten: Det er 11,23 flere årsverk i stipendiatstillinger, noe som først og fremst begrunnes i oppbyggingen av høgskolens to akkrediterte doktorgrads-programmer. I tillegg er det nytilsettinger basert på vekst i antall studenter og nye eksternt finansierte forskningsprosjekter. Det tar selvsagt tid før stipendiater og nytilsatte begynner å publisere for HH, men blant de nytilsatte er det 10,12 årsverk med forskerkompetanse som høgskolen har forventninger om at vil bidra med forskningsresultater i årene som kommer: både professorer, forskere, førsteamanuensiser og to i post.doc.-stilling. Resultatet på styrings-parameteren for 2013 blir imidlertid 0,327 poeng per vitenskapelig ansatt. Det er langt unna fjorårsresultatet på 0,47 poeng, og også langt fra ambisjonen på 0,40. Selv om resultatet kan forklares, er vi selvsagt ikke fornøyde med det.

Med fjorårsresultatet på 0,47 var vi godt over snittet for statlige høgskoler som da var 0,37. For 2013 er de nasjonale tallene ikke klare ennå.

Gjennom Cristin-rapporteringen følger vi også med på andelen nivå-2-publikasjoner. Nivå 2-publikasjoner regnes som en måte å måle kvalitet i forskningen på. I 2011 var HHs forfatter-andel med publiseringer på høyeste kvalitetsnivå (5,8 %), i 2012 14 % og i 2013 12 %, også her en nedgang, men likevel atskillig bedre enn for to år siden. Av publikasjonspoengene registrerer vi at 27 % i 2013 er hentet fra nivå 2, mens tilsvarende tall var 24 % i 2012.

Andel vitenskapelig tilsatte som bidrar til publiseringspoengene

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

I 2013 kom den første nedgangen i både antall og andel vitenskapelig tilsatte som bidrar til publiseringspoengene. Fra innføringen av tellekantsystemet har vi bare opplevd økning på denne parameteren. Andelen på 34 % i 2013 er langt unna ambisjonen på 45 %. Nedgangen i antall er fra 115 i 2012 til 102 i 2013. Dette er selvsagt heller ikke noe resultat høgskolen kan si seg fornøyd med. Men det er de samme forklaringene som gjelder her, som for antallet publikasjonspoeng.

For HH er det viktig å arbeide målbevisst videre for å bedre resultatet. Dels dreier det seg om å bygge FoU-kulturen ved å trekke stadig flere med i forskningsaktiviteter, dels dreier det seg om å sørge for en jevn publisering av de etablerte forskerne. Arbeid i de strategiske forsknings-områdene, oppretting av forskergrupper, arbeid med FoU-planlegging og oppmerksomhet på FoU-resultater er blant tiltakene vi må fortsette å arbeide med for å fremme FoU-kulturen. FoU skal være del av den årlige medarbeidersamtalen med nærmeste leder, og avdelings- og høgskoleledelsen i samarbeid med høgskolebiblioteket følger utviklingen i publisering tettere gjennom året nå enn tidligere.

Andel periodika-artikler med internasjonal sampublisering

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Internasjonale sampubliseringer er en indikator på internasjonalt samarbeid og regnes også som en kvalitetsindikator på forskning. Samtidig er utviklingen på denne parameteren også viktig å følge for å belyse publikasjonspoengutviklingen – siden man i sampublikasjoner deler på poengene. I 2013 er andelen internasjonalt sampubliserte periodika 44 % (50 av 115).

I 2012 var halvparten av periodika-artiklene resultat av internasjonal sampublisering. Selv om vi går noe ned i 2013, er dette likevel et resultat vi vurderer som meget godt. I 2012 var vårt resultat blant de beste i sektoren. Blant høgskolene var det bare Høgskolen i Narvik som hadde en høyere andel (63,6) og blant universitetene bare UMB og UIB med 54,7 og 54,1 (jf. KDs tilstandsrapport fra 2013, s. 147). I 2013 sampubliserte HHs forskere med kollegaer i følgende 22 land: Australia, Belgia, Belize, Canada, Colombia, Costa Rica, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, India, Irland, Iran, Italia Kenya, Kina, Spania, Storbritannia (England, Wales, Skottland), Sverige, Sudan, Tyskland og USA.

Tildelinger fra Norges forskningsråd

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Det målbevisste og langsiktige arbeidet med å styrke søknadsskriving om prosjektmidler, gir store utslag på tildelingen fra NFR i 2013. Årets resultat på 15 millioner er det høyeste noensinne og er også godt over det ambisiøse målet på 12 millioner som ble satt ved begynnelsen av året. Resultatet i styringsparameteren med 50 515 per vitenskapelig tilsatt er også meget godt – til tross for at antall tilsatte altså har økt kraftig siden 2012. Resultatet er godt også sammenliknet med det som så langt har vært gjennomsnittet for de statlige høgskolene. Det har de siste fire årene ligget mellom 27.400 (i 2009) og 21.700 (i 2011).

Flere av de store NFR-prosjektene vil være aktive i mange år framover. Oversikten nedenfor viser at alle avdelinger har NFR-prosjekter i 2013. Aktiviteten er særlig høy innenfor anvendt økologi (AØL), lærerutdanning (LUNA), bioteknologi (LUNA), men det er prosjekter også

innenfor folkehelsefag (FH) og økonomi- og ledelsesfag (ØLR). Noen prosjekter er bevilget, uten at utbetalingene har kommet i gang. Disse kommer med på neste års oversikt, og er i årets rapport omtalt i avsnittet om FoU-profil.

- Intelligent Monitoring of fish and wildlife: Linking ecological theory to achieve a science based management, AØL (1 116 700)
- Forest and Moose: Can increased forage production reduce browsing damage? AØL (1 067 000)
- Boreal Forest Ecosystem Dynamics, AØL (4 943 000)
- International Research School in Applied Ecology – forskerskole, AØL (2 900 000)
- Green Care Recovery, FH (1 601 764)
- Musical Gentrification and Socio-Cultural Diversities, LUNA (888 000)
- Lærende regioner, LUNA (385 000)
- Den flerkulturelle barnehagen i rurale strøk, LUNA (374 074)
- VRI Innlandet – Økt kvalitet av biofyringsolje, AØL (100 000)
- Norsvin Boar Fertility, LUNA (1 153 000)
- Publiseringsstøtte, LUNA (136 000)
- Forskningsdagene – arrangementsstøtte, LUNA (25 000)
- VRI Innlandet – Innovasjon i fragmenterte næringsmiljøer, ØLR (200 000)
- Medborgerundersøkelsen i Innlandet, ØLR (150 000)

I 2013 har HH også fått midler gjennom NORDFORSK til prosjektet*: Learning Spaces for Inclusion and Social Justice: Culturally diverse School Communities in five Nordic Countries,* LUNA.

Søknadsaktiviteten inn mot NFR og RFF har vært meget høy også i 2013. I alt har det altså blitt sendt inn 33 søknader. Søknadene har fordelt seg over mange program. Ved AØL har det blitt søkt innenfor programmene FRIMEDBIO, BIONÆR, LATINAMERIKA og RFF kvalifiseringsstøtte. LUNA har søkt om midler innen FRIHUMSAM, FRIMEDBIO, BIONÆR, FRINATEK, KLIMAFORSK, RFF forprosjektmidler, RFF regionale bedriftsprosjekt, RFF kvalifiseringsstøtte, BIOTEK2021 og SAMKUL. ØLR har søkt om midler fra RFF. På avdelingene er det nå systematisk arbeid med å lære av avslag og tilslag, for å forbedre søknader som ikke har nådd opp og prøve seg igjen ved nye utlysninger.

Andel EU-midler i forhold til statstilskuddet

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

De siste utlysningene i EUs 7. rammeprogram for forskning kom i løpet av 2013. HH har vært deltaker i ett prosjekt finansiert av EUs 7. rammeprogram for forskning, *ComEnvir – Communicating environmental impacts on water quality, availabilty and use*, et prosjekt som nå er avsluttet. Den siste innbetalingen til dette prosjektet skulle kommet i 2013, men av regnskapstekniske årsaker er den utsatt til 2014. HH hadde flere søknader til EU i 2012, men i overgangen mellom de to rammeprogrammene i 2013 har ikke HH sendt inn noen søknader om midler. Det har allikevel vært en stor aktivitet med vekt på å posisjonere seg i forhold til fremtidig deltakelse i Horisont 2020, både blant faglige og administrativt tilsatte.

HH har som medlem i EU-nettverket, et NFR-finansiert nettverk av høgskoler på Østlandet (og Universitetet i Nordland), hatt mulighet til å delta på en rekke kurs om Horisont 2020. Det har blitt arrangert søknadsskrivekurs og informasjonsmøter for faglig ansatte, og kurs om økonomistyring, budsjettering og generelt om regelverket rundt Horisont 2020-deltakelse. Dette gjør at HH nå står sterkere med tanke på administrativ bistand til forskere som skal delta i

en søknad om EU-midler. I samarbeid med NFR ble det arrangert et kick-off seminar for Horisont 2020 ved Campus Hamar, 23. oktober. Målgruppen for seminaret var forskere. Om lag 70 forskere fra alle avdelinger deltok.

Styringsparameteren inkluderer også resultater fra deltakelse i EU-prosjekt utenfor rammeprogrammet for forskning. Selv om disse prosjektene ikke fører til RBO-midler fra Kunnskapsdepartementet, spiller de en viktig rolle i HHs internasjonale arbeid, både gjennom utdanningssamarbeid og som nettverksbygging som deretter kan føre til forskningsprosjekt.

Samlet innbetaling på disse EU-finansierte prosjektene har vært 2 069 264,- kroner. Dette er en nedgang i forhold til 2012-tallet på ca. 3,5 millioner. Det største prosjektet er fortsatt *PERL – Partnership for education and research about responsible living* ved LUNA. Dette prosjektet er et Erasmus Academic Network, med 140 institusjoner i 50 land som HH koordinerer. *PERL* er nå inne i sin andre finansieringsperiode, men innbetalinger til *PERL2* kommer først med i 2014-regnskapet. En oversikt over denne gruppen EU-prosjekter gis her:

- PERL Hovedprosjekt, LUNA (896 839)
- AMBIOS, AØL (111 308) Prosjekt om kvalitet i GIS-utdanningen
- Rookie to Whiz, ØLR (350 000) Musikkbransjeprosjekt for Indre Skandinavia støttet av EU gjennom Interreg-midler
- Fokusert kompetanseutvikling, ØLR (465 315) Interreg-prosjekt
- BRAND – Border Regions Alumni Network Development (35 191) Om utvikling av alumni-organisasjoner
- Samarbeid om gradsutdanninger, (60 000) Grenseoverskridende samarbeid om gradsutdanning, MA, PhD mellom Karlstad Universitet og HH, Interreg-prosjekt
- Baltic Landscape, AØL (35 611) Om bærekraftig bruk av skogarealene i Norden og de baltiske land
- UNISKA (115 000) Universitetsalliansen Indre Skandinavia

I tillegg har det vært aktivitet i to andre EU-finansierte prosjekt ved LUNA, uten at det har blitt innbetalinger til prosjektene: *PERL 2* og *RIGHTS,* et toårig Comenius-prosjekt støttet av EUs program for livslang læring prosjekt om unges medborgerskap i demokratiet.

Vi har ikke nådd ambisjonene våre for styringsparameteren. Samlet utgjør EU-tildelingen kun 0,43% av statsbudsjetttildelingen på 477 434 000. Men her har høgskolen altså søkt å posisjonere seg gjennom ulike typer forberedelser i 2013.

Midler fra internasjonale kilder utenom EU
HH har også blitt tildelt forskningsmidler fra andre utenlandske finansieringskilder. For 2013 gjelder dette støtte til fagmiljøer på LUNA og ØLR:

- Danmarks forskningsråd: *Contemporary Poetry between Genres, Art Forms, and Media*. I samarbeid med bl.a. Aalborg Universitet, samlet tilskudd på over 6 millioner kroner, hvorav ca. 800 000,- går til LUNA
- EEA Grants (EØS-midler): Det finansielle byråkratiet: økt makt – lite utforsket

Virksomhetsmål 2.2

HH skal tilby forskerutdanning av internasjonal kvalitet innenfor anvendt økologi og profesjonsrettede lærerutdanningsfag og samarbeide med andre institusjoner om forskerutdanning innen folkehelsefag og økonomi- og ledelsesfag

Vurdering av måloppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 2.2	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Antall ph.d.-studenter på interne program	-	-	1 (AØL)	9 (AØL) 2 (LUNA)	16 (AØL) 14 (LUNA)	28
Antall disputaser (interne og eksterne programmer)	1	3	10	8	7	7
Antall uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere (nasjonal styringsparameter)	Merknad: Parameter satt av KD. Første opptak til ph.d. i anvendt økologi var i 2011 Første opptak til ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag var i 2012.					

Antall ph.d.-studenter på interne program

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Ifølge de nye forskriftskravene om robusthet i ph.d.-program skal minst 15 doktorgradsstudenter være knyttet til studiet i løpet av fem år etter oppstart.

Den gode tendensen for rekruttering til høgskolens ph.d.-programmer har fortsatt i 2013. Ved utgangen av 2013 var til sammen 30 ph.d.-studenter tatt opp på de to programmene. Målet om 28 studenter i løpet av 2013 er dermed nådd. Med tanke på at ph.d.-programmene startet opp i henholdsvis 2011 og 2012, er dette en utvikling HH er meget godt fornøyd med. Utviklingen skyldes et målbevisst fokus på rekruttering til ph.d.-programmene gjennom bruk av rekrutteringsstipendiatordningen, søkning på eksternfinansierte forskningsprosjekt, men også gjennom bruk av kvotestudentordningen.

Høgskolen fikk tildelt én rekrutteringsstipendiatstilling over statsbudsjettildelingen i 2014. Med det ekstra antallet stipendiater som kom med den nye regjeringen, er vi skuffet over at vi ikke fikk tildelt flere. Vi har to kvalitativt gode program som er viktige for høgskoleutdanninger og som retter seg mot begge regjeringens satsinger: profesjonsforskning og MNT-fag, nærmere bestemt lærerutdanninger og anvendt økologi som kategoriseres innenfor det naturvitenskapelig fagområde. Vi vil derfor arbeide med å posisjonere oss for å få tildelt flere stillinger ved neste mulighet.

Robuste fagmiljø på interne ph.d.-program

Egendefinert kvalitativ styringsparameter (se også rapportering under virksomhetsmål 4.2)

Fagmiljøene på de to ph.d.-programmet er stabilt og det er en solid gruppe professorer på begge program (åtte på anvendt økologi og tolv på profesjonsrettede lærerutdanningfag). Robusthet skapes også gjennom forskningsprosjekter som springer ut av miljøene og har internasjonale og

nasjonale partnere og gjennom aktiv deltakelse i forskerskoler. Begge deler er det arbeidet med i 2013.

Anvendt økologi fikk i 2012 tilslag på en NFR-finansiert forskerskole: *International Research School in Applied Ecocolgy* som er tett knyttet til høgskolens eget ph.d.-program. Forskerskolen har nå 60 stipendiater på 16 medlemsinstitusjoner fra seks land. Ph.d.-programmet i profesjonsrettede lærerutdanningsfag er medlem av NAFOL, som ledes av NTNU. I 2013 arrangerte HHs fagmiljø seminar for NAFOL med om lag 40 deltakende stipendiater. I 2013 har HH blitt medlem av *PROFRES – Forskerskolen for profesjonsrettet og praksisnær forskning på områdene helse, velferd og utdanning* der universitetene i Stavanger, Agder og Nordland står i spissen. Denne forskerskolen er viktig både for miljøet på folkehelseavdelingen og lærerutdanningsmiljøet.

Begge de to akkrediterte ph.d.-programmene har i 2013 vært i full gang både med kurs- og veiledningstilbud. Hvert phd.-program har et eget programutvalg. I tillegg har HH et felles ph.d.-utvalg som koordinerer på tvers av programmene. Disse utvalgene arbeider med kvalitetssikring av programmene, med opptak av stipendiater, oppfølging av progresjon og med programmenes kurstilbud. Begge ph.d.-programmene har i 2013 orientert høgskolestyret om progresjon i arbeidet og arbeid med programmenes robusthet. På ph.d.-en i anvendt økologi vil de første disputasene finne sted i løpet av 2014.

Antall disputaser på interne og eksterne programmer

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Til sammen sju tilsatte ved HH har disputert i 2013, noe som svarer til ambisjonen. Ingen har disputert på egne program ennå, men fire av disputasene er innenfor temaområdet til profesjonsrettede lærerutdanningsfag, én innenfor folkehelse og to tilknyttet økonomi- og ledelsesfag. Disputasene har vært ved Karlstads universitet, Universitet i Oslo, Universitet i Stavanger, NTNU og Universitetet i Nordland:

- *Identitet, kropp og hverdagsliv i et folkelig perspektiv – og erfaringskunnskapens plass innen folkehelsetenkningen*, Inger Helen Solheim, 14.03. 2013 ved Karlstads universitet. Disputasen ble arrangert på Terningen Arena og ble dermed første disputas arrangert ved HH
- *Interetniske møter i barnehagen. Vilkår for barns samhandling i lek*, Berit Zachrisen, 20.09. 2013 ved Universitetet i Stavanger
- *Texture in learner language*. Sylvi Rørvik, 18.10.2013 ved Universitetet i Oslo.
- *Ambulating teachers. A case study of bilingual teachers and teacher collaboration*, Joke Ingrid Dewilde, 24.10. 2013 ved Universitetet i Oslo
- *Barns bruk av fonogrammer. Om konstituering av musikalsk mening i barnekulturelt perspektiv*, Ingeborg Lunde Vestad, 25.11. 2013 ved Universitetet i Osl.
- *Forretning og fornøyelser: Stumfilmtidens kino i Norge 1910/1925*, Mona Pedersen, 10.01. 2013 ved NTNU
- *Managed Networks of Competence in Distributed Organizations – The role of ICT and Identity Construction in Knowledge Sharing*, Inge Hermanrud, 22.11. 2013 ved Universitetet i Nordland

Innenfor folkehelsefag og økonomi- og ledelsesfag utvikles samarbeid i denne strategiske perioden om forskerutdanning med andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt. Når det gjelder forskerutdanning i helsefag, har HH et strategisk forskningssamarbeid med Karlstads

universitet. I 2013 er det igangsatt en egen utredning for å identifisere fagprofil og kompetansebehov og muligheter for samarbeid med Karlstads universitet om en felles ph.d. i folkehelsefag. Prodekan for forskning har dessuten representert HH i arbeidet med å etablere forskerskolesamarbeidet PROFRES (se ovenfor). Også innenfor økonomi- og ledelsesfag er Karlstads universitet en sentral samarbeidspartner. Samarbeid med Centrum för Tjänsteforskning ved KaU er videreutviklet i 2013 og omfatter forskning, veiledning på doktorgradsnivå og gjensidig bruk av II-er-stillinger. Som en del av samarbeidet vil HH bidra faglig i doktorgradskurset «Theory and Research in Service Management» ved Karlstads Universitet våren 2014.

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 2

I 2013 har høgskolen styrket profesjonsrettet FoU innenfor lærerutdanning og innenfor folkehelsefag. Høgskolen har også styrket arbeidet med FoU som har et regionalt utgangspunkt primært innenfor anvendt økologi, bioteknologi og økonomi- og ledelsesfag. HH har videre fortsatt med å utvikle samarbeidet med regionalt arbeids- og samfunnsliv om FoU samtidig som vi har arbeidet med å styrke nasjonale og internasjonale nettverk. Det siste har vi gjort gjennom en aktiv søking om eksterne forskningsmidler og gjennom å arrangere og delta på konferanser, seminarer og møter.

Vi nådde ikke våre egne ambisjoner om å fortsette å øke antall publiseringspoeng, antall publikasjoner og andel ansatte som bidrar til poengene. Likevel er resultatet vårt nest best siden tellekantsystemet ble innført. En sannsynlig forklaring på tilbakegangen er at mange av våre mest aktive forskere har arbeidet intensivt med å bidra til å skaffe eksternt finansierte forskningsprosjekt. Høgskolen har ment at dette var en viktig satsing, både for å kunne bygge enda mer robuste miljø og for å skaffe ekstern finansiering av stipendiatstillinger. Kortsiktig har denne strategien ført til færre publiseringer, men langsiktig tror vi dette vil gi gevinst. Vi har lyktes godt med å skaffe større forskningsprosjekt fra NFR og RFF, prosjekter som alle er knyttet til utdanningsområdene våre med interessante, praksisnære problemstillinger. Prosjektene vil gi ny kunnskap for arbeids- og samfunnsliv, men også ny kunnskap til utdanningsområdene. Prosjektene vil bidra til å styrke HHs forskning både med hensyn til kvalitet og robusthet, men også med tanke på kvantitative resultater.

Positivt i 2013 er også at vi lykkes med å opprettholde en høy andel internasjonale sampubliseringer og at stadig flere av poengene kommer fra nivå-2-publikasjoner. Videre mener vi det er en god framtidsstrategi å arbeide så mye med nasjonalt og internasjonalt samarbeid om FoU som høgskolens fagmiljøer har gjort i 2013. Dette bidrar til robusthet og kvalitet. HH er dessuten stolte av at vi har lyktes så godt med å rekruttere stipendiater til de to interne ph.d.-programmene. Likevel ser vi at dette er et område som må følges nøye både med hensyn til gjennomstrømning og rekruttering, og ikke minst må vi arbeide for å få flere stipendiatstillinger.

Til tross for nedgangen i poeng mener HH at den positive utviklingen på FoU-området som vi har sett de siste årene, har fortsatt også i 2013. Resultatet skyldes mange enkeltansattes arbeidsinnsats og engasjement og flere års målrettet strategisk satsing på kompetansebygging, tilsettingspolitikk, utvikling av forskningsledelse, bygging av nettverk og utvikling av samarbeid.

Høgskolen har ambisjoner om å hente midler fra Horisont 2020 og arbeider allerede med flere søknader. Høgskolen har også gode forutsetninger for å bli en viktig aktør i den nye satsingen på

innovasjon i offentlig sektor, både på grunn av studie- og forskningsprofilen, arbeidet med å legge til rette for samarbeid med arbeidslivet og ikke minst på grunn av den omfattende erfaringen med oppdragsvirksomhet og samhandling med arbeidsliv på og rundt campusene.

Sektormål 3

Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til internasjonal, nasjonal og regional utvikling, formidling, innovasjon og verdiskaping

Virksomhetsmål 3.1

HH skal bidra til samfunnsutviklingen, utvikle rollen som kompetansedrivkraft i Hedmark og Innlandet og være nav i faglige nettverk som knytter regionen til nasjonale og internasjonale kunnskapsmiljøer

Vurdering av måloppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv

Nasjonal kvalitativ styringsparameter

Denne nasjonale styringsparameteren skal måle institusjonenes samfunnsrolle. Høgskolen i Hedmark har konkretisert sin rolle gjennom å sette en tydelig ambisjon om å være kompetanse-drivkraft i Hedmark og Innlandet og å realisere den gjennom å være nav i nettverk som knytter regionen til nasjonale og internasjonale kunnskapsmiljøer. Hedmark skårer lavest i landet på andelen av befolkningen som har høyere utdanning, og Hedmark er lavest på ulike FoU-indikatorer. Blant annet har fylket lavest FoU-innsats per innbygger med 900 kroner i 2011, nest lavest innsats hadde Finnmark med 1100. NFRs indikatorrapporten fra 2013 peker på at Hedmark er ett av fylkene der en høyere utdanningsinstitusjon representerer den største FoU-sektoren. Hedmark er også et fylke med lav befolkningstilvekst. Den høye studentsøkningen til Høgskolen i Hedmark er derfor en viktig kompetansedrivkraft i seg selv i fylket. Her er det dessuten en styrke at høgskolen er en flercampusinstitusjon lokalisert i fire kommuner: Hamar, Elverum, Åmot og Stor-Elvdal. De regionene der høgskolen ikke har campus (fjellregionen og Glåmdalsregionen), ønsker tett og godt samarbeid om fleksible utdanningstilbud, mens regionene i Oppland ønsker samarbeid om lærerutdanninger. Det er også en styrke at høgskolen har stadig bedre samarbeid med den andre store forskningsinstitusjon i Hedmark, Sykehus Innlandet FH, at Østlandsforsknings Hedmarks-avdeling leier lokaler på Campus Hamar og at Kunnskapsparken Hedmark nå har kontorer på både Campus Hamar og Elverum.

Høgskolens nye strategiske plan med ambisjon om å styrke utdanning, FoU-arbeid og innovasjon i samhandling med arbeids- og samfunnsliv er et viktig utgangspunkt for arbeid med rollen som kompetansedrivkraft. Visjonen for perioden 2013-2016: «Kunnskapsutvikling for og med arbeids- og samfunnsliv – på vei mot universitet» har ført til at ambisjonen om styrket samarbeid med arbeids- og samfunnsliv gjennomsyrer alle de strategiske målene. Høgskolens handlingsplan for samarbeid med arbeids- og samfunnsliv, utviklet i 2013, tar utgangspunkt i disse målene.

På institusjonsnivå (høgskole- og avdelingsledelse) samarbeider høgskolen med de fire verts-kommunene og med Hedmark fylkeskommune. Høgskolen er aktiv deltaker i *Regionalt partnerskap i Hedmark,* som ledes av fylkeskommunen. I det regionale partnerskapet møtes politikere fra de fire regionrådene i Hedmark med partene i arbeidslivet (NHO og LO) og med

andre sentrale aktører (NAV, Fylkesmannen, KS, Innovasjon Norge, NFRs regionale representant).

I regionalt partnerskap tematiseres ulike sider ved regional utvikling og samarbeid mellom partene fremmes på ulike måter. Høgskolen har blant annet hatt flere konkrete samarbeidstiltak med fylkeskommunen i 2013, for eksempel samarbeid om å bedre frafall i videregående opplæring (kompetanseutvikling og FoU), skolering av prøvenemnder for lærlingeordningen, drift av landbrukssenteret på Blæstad, sivilt-militært kompetansesenter og forberedelser til ungdoms-OL. I 2013 har høgskolen også hatt aktiv dialog med alle de fire regionrådene i Hedmark om studieprogramutvikling. Høgskolen har en egen samarbeidsavtale med NAV Hedmark, som i 2013 har ført til samarbeid om studentoppgaver og bistand med analyser av arbeidsprognoser for utvalgte utdanningsområder. Høgskolen samarbeider videre med NAV Hjelpemiddelsentralen både gjennom Terningen Nettverk og også med en kombinert stilling knyttet til veiledning i e-helse-laboratoriet som er etablert som øvingsleilighet for helse-tdanningsstudentene på Elverum. Sammen med NFRs regionale representant har høgskolen arrangert flere seminar for å fremme samarbeid om FoU, både om Skattefunn og forberedelser til Horisont 2020.

Kommunesektoren er en sentral samarbeidspartner for HH, for alle avdelingene. Flere aspekter ved dette samarbeidet er allerede rapportert under sektormål 1 og 2 og noe rapporteres nedenfor og under virksomhetsmål 3.2. I tillegg kan nevnes at høgskolen har avtale med KS innenfor helseutdanningene og at både Elverum, Hamar, Åmot og Stange kommuner er medlemmer i Terningen nettverk. Sykehus Innlandet HF og Forsvaret – Østerdalen Garnison er andre sentral samarbeidspartner som er omtalt tidligere og også under virksomhetsmål 3.2.

Høgskolen prøver å være synlig på ulike regionale møteplasser der arbeids-, samfunns- og kulturliv møtes, for eksempel Sparebanken Hedmarks årlige lederkonferanse og årsmøtene til Eidsiva Energi og Norsk Tipping og åpningsarrangement i forbindelse med Festspillene i Elverum. I 2013 har HH også bidratt med innspill til det politisk initierte arbeidet med en egen innlandsstrategi (jf. regjeringens nå oppnevnte Innlandsutvalg). Høgskolen er også positiv til ulike eksterne som ønsker å bruke høgskolens lokaler. På Evenstad har det for eksempel blitt avholdt 24 slike møter i 2013. På alle møtene er det gitt en introduksjon til høgskolen og avdelingen. Høgskolen har også vært vertskap for det årlige seminaret til universitets- og høgskoleavdelingen i KD, for seminar i NOKUTs styre og ledergruppe og hatt møte NFRs ansvarlige for høgskolene.

Høgskolens *Råd for samarbeid med arbeidslivet* har hatt sitt første hele virkeår i 2013. Rådet er møtt med stor lokal interesse og engasjement, og mange er interessert i å bidra. Rådet har medlemmer både fra næringsliv (Eidsiva Energi, KPMG Indre Østland, Mjøsen skog, Norsk Tipping, Sparebanken Hedmark), offentlig sektor (Fylkesmann i Hedmark, kommunal utdanningssektor, kommunal helsesektor, videregående opplæring ved fylkeskommunen, NAV Hedmark, Forsvaret og Sykehus Innlandet HF), partene i arbeidslivet (KS Hedmark og Oppland, LO i Hedmark, NHO Innlandet, Virke, Norsk sykepleieforbund Hedmark, Utdanningsforbundet Hedmark) og fra Studentorganisasjonen i Hedmark. Fra høgskolen møter rektor, prorektor, høgskoledirektør og dekanene. Det har vært god oppslutning om rådet og engasjerte diskusjoner med mange synspunkter på høgskolens ulike tilbud. Rådet er stort, og for å få mer målrettede diskusjoner om enkeltprogram har høgskolen i tillegg til ett årlig plenumsmøte invitert rådets medlemmer til egne møter om utvalgte studieprogram, etter- og videreutdanning og FOU. I 2013

har vi invitert til slike møter om: sykepleie, bachelorgradene i spill- og opplevelsesproduksjon, masteren i digital kultur og kommunikasjon, bachelorgradene i landbruksfag og økonomifag. I tillegg har Sykehus Innlandet HF invitert høgskolen til dialog om sykepleieutdanningene. Høgskolen har spilt inn for RSA ønske om et felles prosjekt for å bidra til fylkets arbeid med å rette oppmerksomhet mot «Kultur for læring». Nærmere redegjørelse om RSA finnes i avsnittet «Annen rapportering».

Campusutvikling: Høgskolen har vært opptatt av samarbeid med arbeidslivet i sin campus-utvikling. På Hamar er høgskolen samlokalisert med en bioteknologisk næringsklynge og Kunnskapsparken. Kunnskapsparken, HH og næringsklynga fikk i 2012 innvilget status som Arena-prosjekt, Arena Heidner. I 2013 er samarbeidet videreutviklet om innovasjon og forskning (se virksomhetsmål 2.1.). Kunnskapsparken bistår også høgskolens bachelorstudenter i spillutvikling med næringslivskontakt og med inkubatorfunksjon. Det er nå etablert åtte bedrifter i en spillnæringsklynge på Hamar av tidligere HH-studenter.

På Elverum er prosjektet *Terningen Nettver*k en kompetanseklynge med 16 offentlige og private virksomheter med mål om å stimulere til fagutvikling og innovasjon gjennom felles ressursutnyttelse og kunnskapsdeling innenfor folkehelse. Flere av de samarbeidende partene er samlokalisert i Terningen Arena. Nettverket representerer sentrale samarbeidspartnere for folkehelseavdelingens utdanninger og FoU. Medlemmer er: Åmot Kommune, Elverum Idrettsråd, Elverum Kommune, ElverumRegionen Næringsutvikling, Family Sports Club Elverum, Flerbruksanlegget AS, Hamar kommune, Hernes Institutt, Medi3 Innlandet, NAV Hedmark, NAV Hjelpemiddelsentralen Hedmark, Oppfølgingsenheten frisk, Stange kommune, Studentsam-skipnaden i Hedmark og Tunet AS. I 2013 er det utarbeidet ny prosjektplan og strategidokument for veien videre, og prosjektet er besluttet videreført i ny prosjektperiode (01.08.13 – 31.07.15). Satsingsområdene i perioden er: *Kompetansesenter for helhetlig oppfølging etter kriser, E-helse og velferdsteknologi* og *Arbeid og helse.* Innenfor alle områdene er ansatte ved HH med i prosjektgruppene.

På Rena utnyttes nærheten til Østerdalen Garnison gjennom Prosjektet Sivilt-militært kompetansesamarbeid. Prosjektet videreføres for en ny tre-årsperiode 2012-2015 med en prosjektlederstilling finansiert av høgskolen, fylkeskommunen og Åmot og Elverum kommuner. Prosjektet følger utviklingen av Forsvarets utdanningsbehov og legger til rette for at HH kan bli en foretrukken samarbeidspart også i framtiden. En av hovedoppgavene framover er knyttet til fagområder innen samfunnssikkerhet og krisehåndtering, noe som også er en strategisk satsing for kommunene i Sør-Østerdalsregionen.

På Evenstad har høgskolen fra 2013 huset tre elger gjennom Norsk elgsenter, som har private eiere. Høgskolen har her fått en unik mulighet til å styrke utdanning og forskning, blant annet om effekten av ulike fôrtyper. 1 2013 har avdelingen omorganisert Evenstad næringsutvikling og Evenstad settefiskanlegg til *Evenstad vilt- og næringssenter*. Senteret har nå fem fast ansatte på oppdragsvilkår og en senterleder som også bidrar i undervisning. Senteret har opparbeidet seg et stort nettverk og får tilstrekkelig prosjekter innen skog og turisme og delvis også på utmark til å kunne finansiere virksomheten. Prosjektene involverer studenter, stipendiater og ansatte. I prosjektet «Stor-Elvdal aktivitet» samarbeides det for eksempel med Stor-Elvdal kommune for å utvikle kultur- og naturturisme, i prosjekt Birkebeinerlandet med Åmot kommune ser en på kultur- og næringsutvikling og Glomma fiskeforening bruker HH for å utvikle fisketurisme i Glomma.

På Blæstad er jordbruksfagene samlokalisert med ulike landbruksfaglige organisasjoner, og det er utstrakt samarbeid med landbruksmaskinbransjen i forbindelse med bachelorgraden i landbruksteknikk.

Samarbeid om utdanning: Aktivt samarbeid med arbeids- og samfunnslivet er en helt sentral del av høgskolens profil, særlig oppmerksomhet har vært rettet mot bachelorgradene, men i økende grad også mot mastergradene. Høgskolen er seg bevisst at samarbeid med arbeidslivet skjer i ulike faser: Før studentene kommer til høgskolen (samarbeid om rekruttering, om behov for studier, om studiets innhold og læringsutbytte), mens studentene er ved høgskolen (samarbeid om praksis, om gjesteforelesninger, om bachelor- og masteroppgaver og om karriereveiledning) og etter at studentene er ferdige (samarbeid om veiledning av nyutdannede kandidater, etter- og videreutdanning i et livslangt læringsperspektiv).

Lærerutdanningene har regulert partnersamarbeid med 32 grunnskoler i seks kommuner i Hedmark (Hamar, Stange, Elverum, Ringsaker) og Oppland (Gjøvik og Lillehammer), og med 38 barnehager i ni kommuner i Hedmark (Hamar, Elverum, Stange, Ringsaker), Oppland (Gjøvik, Lillehammer, Vestre-Toten) og Akershus (Eidsvoll og Ullensaker). I 2013 har det dessuten vært arbeidet med partnerskapsinngåelse for videregående opplæring, knyttet både til PPU og til lektorutdanningene. Partnerskapsavtalene innebærer samarbeid om praksis, kompetanse-utvikling og FoU. Både barnehagestyrere og skoleledere fra partnerbarnehager og partnerskoler deltar på regelmessige møter på høgskolen. Samarbeid med arbeidslivet begynner før studentene kommer til høgskolen både i form av rekrutteringssamarbeid (HHs eget arbeid samt deltakelse i GNIST- og GLØD-samarbeidene i Hedmark og Oppland) og samarbeid om utvikling av programplanene. Samarbeid skjer også etter at kandidatene er ferdig. Høgskolen samarbeider med seks kommuner i Hedmark og Oppland om oppfølging av nyutdannedes første år i jobb. HH er også et knutepunkt for utdanning av veiledere.

Når det gjelder helseutdanningene, har sykepleieutdanningen praksisplasser i 16 kommuner i Hedmark og på alle de fire somatiske sykehusene til Sykehuset Innlandet pluss psykiatripraksis på Sanderud. Bacheloren i tannpleie har en særlig innretning mot folkehelse og kommunal tannpleie. Her samarbeider høgskolen med åtte kommuner i Hedmark og Oppland og med Hedmark og Oppland fylkeskommuner. Folkehelseavdelingen deler årlig ut en sykepleiepris til en sykepleier som samarbeider med HH om å fremme sykepleiekvalitet i praksis og stimulere til gode og inspirerende læringsmiljøer for studentene. I 2013 gikk prisen til en sykepleier som har bidratt til å fremme studentenes motivasjon for å arbeide i sykehjem. HH legger også vekt på å tilby praksisveiledere kompetanseheving. Om lag 20 har i 2013 tatt Praksisveiledning i sykepleie (15 studiepoeng). Ti praksisveiledere tilknyttet faglærerutdanning i kroppsøvingsfag har deltatt på kompetanseheving sammen med lærerutdanningene på Hamar.

Gjennom prosjektet *En region i bevegelse* har HHs idrettsfaglige miljø pågående samarbeid med Hedmark fylkeskommune og idretten om å levere ulike kompetanseprogrammer innen trener- og lederutdanning til bruk før, under og etter Ungdoms-OL 2016. Gjennom denne prosessen søker HH å utvikle robuste, lokale kompetansemiljøer innen leder- og arrangørstabene i Innlandet som forblir i regionen. I tillegg utvikles det en fleksibel trenerutdanning som skal bli samlings- og nettbasert. De viktigste samarbeidspartnere er: NIF, ulike særforbund i idretten, Hedmark fylkeskommune, Hedmark Idrettskrets, Elverum kommune og øvrige kommuner i regionen, Helsedirektorat, Utdanningsdirektoratet og Kulturdepartementet.

Innenfor økonomi- og ledelsesfag er flere studier utviklet etter initiativ fra ulike bransjer, blant annet eiendomsmegling som er ny bachelor i 2013. Bachelor i serviceledelse og markedsføring har Virke og NHO bidratt til å utvikle og etablere samarbeid med ulike praksisbedrifter. I 2013 er avdelingens samarbeid med mediehuset Østlendingen styrket, og både Østlendingen, Sparebanken Hedmark og Åmot kommune bidrar med finansiering av to professorat i nærings-rettede økonomifag med sikte på å få etablert en næringsrettet økonomimaster. Avdelingen har lenge hatt et tett samarbeid med Fagforbundet tilknyttet MPA-studiet, blant annet har forbundet bidratt med midler til en stipendiatstilling. Musikkbransjestudiene har også videreutviklet sitt samarbeid med musikkbransjen nasjonalt og internasjonalt, blant annet gjennom prosjektet *Rookie to Whiz* (samarbeid med KaU og HH og musikkbransje i Hedmark og Värmland, interreg,-finansiert) og etablering av Sony-stipendet (gitt av Sony Norge) til studenter som på utveksling til New York University. I regnskapsfører- og revisorstudiene er det tett dialog med bransjen om studieinnhold og systematisk bruk av bransjen i undervisning. Innenfor denne typen studier samt studiene innenfor jord- og skogbruksfag og bioteknologi skriver mange studenter nærings-rettede bachelor- og masteroppgaver, ofte på oppdrag fra arbeidslivet.

Innenfor jord- og skogbruksfagene er det flere pågående prosjekter for å styrke utdanningene og samarbeid med næringslivet. HH er medlem i skognæringens kompetanse- og rekrutterings-prosjekt *Velg skog*. Næringen har arrangert egen skogbruksdag for Evenstad-studentene samt gitt tilbud om sommerjobber. Skog- og utmarksnæringen og landbruksnæringen har alle vært med i 2013 på å bidra til og tildele kvalitetsstipend for beste bachelor- og masteroppgave. Om lag 40 landbruksstudenter deltok på studietur til en stor landbruksmesse i Tyskland, Agritechna.

FoU: Når det gjelder samarbeid med arbeids- og samfunnsliv om forskning og utviklingsarbeid, foregår også dette på ulik vis og i ulike faser. Det er eksempler på prosjekter som skal løse konkrete utfordringer i arbeids- og samfunnsliv, det er prosjekter som finansieres eksternt, det er eksempler på samarbeid om selve forskningen og det er eksempler på formidling til arbeidsliv og samarbeid om innovasjoner. Samarbeid om FoU er omtalt under virksomhetsmål 2.1.

Andre former for samarbeid: Høgskolen bidrar også stadig oftere til ulike typer lokale arrangementer. Studenter og ansatte fra førskolelærerutdanningen laget for eksempel aktivitets-dager for barn under ski-NM som ble arrangert i Hamar i januar, mens studenter og ansatte på Evenstad bidro med feltkurs om registrering av kulturminner på Fossedagene i Sollia i september. I forbindelse med Stortingsvalget samarbeidet Avdelingen på Rena med NRK og Østlendingen om innledninger og kronikker til den største politikerdebatten som ble arrangert i Hedmark, og Elverums avdelingen samarbeidet med UNISKA og Ungt entreprenørskap om konferanse «Grenseløs velferd – Innovasjon i utdanning, forskning og praksis» der blant annet 50 helsestudenter deltok i en innovasjonskonkurranse.

Andre eksempler er samarbeid om det årlige arrangementet Rolf Jacobsen-dagene. Nordisk samtidspoesifestival i mars der høgskolen både har programansvar, arrangerer forskningsseminar og samarbeider om aktiviteter for barn, unge og voksne. Høgskolen samarbeider også med filmfestivalen Movies on War i Elverum og har også der programansvar.

I 2013 markerte høgskolen S*temmerettsjubileet* ved å være medarrangør på konferansen *Stemmerett og Stemmebruk* med Hamar regionen utvikling, ved kronikker i *Østlendingen* av kvinnelige forskere fra HH og ved temadag i *Forum for flerkulturell opplæring* om innvandrer-kinner og stemmerett, i samarbeid med Gravdal bokhandel på Hamar. Høgskolen har også

deltatt i forberedelsene til *Prøysen-jubileet i 2014* i samarbeid med Hedmarksmuseet og Ringsaker kommune. Høgskolebiblioteket har dessutan et samarbeidet med Nasjonalbiblioteket og har fått tildelt 300 000 kroner til utvikling og tilgjengeliggjøring av en Prøysen-bibliografi. Høgskolebiblioteket er også med i et prosjekt ledet av fylkesbiblioteket i Hedmark, som fikk midler fra Nasjonalbiblioteket for å bidra med kompetanse i bruk av nettstedet Helsebibliotek.

2013 har også vært *Språkår* og HH har bidratt til ulike lokale arrangement gjennom samarbeid med Hamar dialekt- og mållag. Høgskolen har også bistått med veiledning til en femte klasse på en skole i Løten som vant Språkprisen i NFRs Nysgjerrigper-konkurranse 2013.

Avdelingen på Evenstad representerer høgskolen i Energiråd Innlandet og i Skogmuseets råd for samarbeid med arbeidslivet og samarbeider med museet og Sønsterud videregående skole om bruk av museet i undervisning. AØL har også vært aktivt med når Vitensenteret Innlandet har etablert jordbrukstema som en ny satsing.

Fleksibel utdanning

Nasjonal kvalitativ styringsparameter

Se rapportering under virksomhetsmål 1.2.

Virksomhetsmål 3.2

HH skal være aktiv tilbyder og leverandør av eksternt finansiert etter- og videreutdanning og forsknings- og utviklingsarbeid som bidrar til livslang læring, innovasjon og verdiskaping i privat og offentlig sektor

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 3.2	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Andel (og faktiske inntekter) fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR	12 % 53 463’	12 % 56 052’	13 % 65 903’	12 % 61 908’	12 % 57 390’	42 500’

Andel (og faktiske inntekter) fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR

Nasjonal kvantitativ styringsparameter

Denne styringsparameteren ble endret i 2013 fra å gjelde kun oppdragsfinansiert aktivitet til å omfatte bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Ambisjonstallet for 2013 ble satt med tanke på kun oppdragsfinansiert aktivitet, noe som forklarer at tallet er såpass lavt i forhold til årets og tidligere års resultater. Selv om vi tilsynelatende overgår ambisjonene våre, er derfor realiteten at årets resultat er omtrent på linje med det vi har hatt de siste fire årene, et resultat som hele veien har vært meget godt.

I nasjonal sammenheng er høgskolen en av institusjonene med høyest andel inntekter fra BOA, når en ser på aktivitet utenom EU og NFR slik denne parameteren måler. Med 2012-resultatet på om lag 62 millioner var HH den statlige høgskolen med størst BOA-inntekter (KDs Tilstandsrapport 2013 s. 193). Også andelen er høy i nasjonal sammenlikning. Selv om HH i 2013 i antall kroner går noe ned fra 2012-tallene, er andelen lik. Vi er meget godt fornøyd med at vi lykkes med å opprettholde aktivitetsnivået. Og konstaterer at vi her kan vise til en langt mer positiv utvikling enn den nasjonale trenden. Ifølge tilstandsrapporten (s. 193) har andelen «øvrig BOA» gått ned fra ni til fem prosent i sektoren som helhet fra 2004 til 2012.

Denne nasjonale parameteren brukes som en indikator på institusjonenes relevans for samfunnet. Slik sett kan vi konstatere at vi lykkes med det systematiske arbeidet for å oppnå virksomhetsmålet vi har satt oss. I det følgende gis eksempler på noen større prosjekter i 2013.

Høgskolen har i 2013 arbeidet videre med lederutdanning i forbindelse med samhandlingsreformen, et oppdrag for Helsedirektoratet. I vårsemesteret hadde HH 21 grupper med 594 studenter og i høstsemesteret 26 med 753 studenter. Studentene kom fra 98 kommuner over hele landet. I 2013 fortsatte også leveransen av bacheloremner innen risikostyring til Forsvaret, et anbud HHs avdeling på Rena vant sammen med Universitetet i Stavanger i 2011. I samarbeid med Politihøgskolen har avdelingen gjennomført kurs for Hordaland politidistrikt, et oppdrag vunnet i 2013.

På avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap er det utstrakt samarbeid om barnehage og skolesektoren med mange etter- og videreutdanningstilbud. Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SEPU) har kompetanseutviklingsprosjekter og FoU-prosjekter i mange kommuner både i Norge og Danmark. Avdelingen har i 2013 fulgt opp oppdragene fra Utdanningsdirektoratet innenfor *Kompetanse for kvalitet* (åtte tilbud) og *Strategi for ungdomstrinnet* (pilot avsluttet vår 2013, oppstart femårig prosjekt høst 2013) og videre kommet i gang med *Kompetanse for mangfold* (forskningsprosjekt 2013-2015 samt kompetanseløft ved seks barnehager eller skoler i Hedmark). Ett av fagene HH tilbyr i Kompetanse for kvalitet, andrespråkspedagogikk, fikk høyeste skåre på deltakernes opplevelse av kvalitet i Deltakerundersøkelsen 2013 (NIFU-rapport 35/2013 s. 44). I 2013 vant HH et oppdrag fra Oppdrag fra Oslo kommune – Prosjekt Oslo barnehagen som innebærer skolering av 1500 pedagogiske ledere og styrere innen språkarbeid og barns språkutvikling (2013-2016).

Eksempel på oppdragsvirksomhet fra et helt annet av LUNAs fagområder, er fra bioteknologi. Høgskolen utfører for eksempel DNA-analyser på storfe for blant annet GENO og flowcymoetrianalyser på sæd for GENO og NORSVIN.

Ved Avdeling for folkehelsefag arbeides det systematisk med å skaffe eksternt finansiert utdannings- og forskningsoppdrag innenfor avdelingens fagområder både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, alene og i samarbeid med andre. I 2013 er det utviklet og gjennomført/igangsatt utdanningsprogram i *Motiverende intervju*, *Nettbasert utdanning i helsedokumentasjon og Videreutdanning i demensomsorg*. Videre er det utviklet kurskonsept i *Kropp og kommunikasjon* og *Mindfulness og kreativitet* og begynt planlegging av tilbud innen helsepedagogikk, kols og diabetes. Oppdrag fra og i samarbeid med Senter for psykoterapi og psykososial rehabilitering ved psykoser og Helsedirektoratet er videreført.

Virksomhetsmål 3.3

HH skal drive aktiv formidling av FoU-resultater og stimulere ansatte til å delta i offentlig debatt. Dette bidrar til å synliggjøre høgskolens kompetanse og til å øke forståelsen for forskningens betydning og høgskolens samfunnsoppdrag

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 3.3	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Antall formidlingsbidrag*	-	-	626	605	805	700
Andel åpent tilgjengelige vitenskapelige artikler i HH-Brage (på rapporteringstidspunktet)	13 %	26 %	19 %	35 %	51 %	40 %

* Ny indikator etter omlegging til Cristin. Tidligere formidlingstall er ikke sammenliknbare. Dette tallet måler antall registreringer i Cristin unntatt vitenskapelige poenggivende registeringer og doktor- og mastergradsavhandlinger.

Antall formidlingsbidrag

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Høgskolen ønsker gjennom denne styringsparameteren å følge med på formidlingsaktiviteten og stimulere til at formidlingsaktivitetene registreres i Cristin. Vi når ambisjonen med god margin. Men dette er en parameter det er vanskelig å få pålitelige resultater på. Dermed er det vanskelig å vurdere omfang og kvalitet av formidlingsaktiviteten og sette seg gode ambisjoner. I 2013 har det vært ekstra utfordringer på grunn av tekniske problemer med Cristin og måten forfatteradresser ivaretas i systemet.

Systemfeilen i Cristin har ført til ekstraordinære rapporteringsproblemer av 2013-tallene. Flere av våre ansatte har fått Universitetet i Oslo som institusjonsadresse, andre har fått institusjons-adresse ukjent. Vi har ikke lyktes med å få Cristin til å rette opp i dette før rapporterings-tidspunktet.

I tillegg til denne systemfeilen antar vi det fortsatt er betydelig underrapportering også fordi de ansatte konsentrerer seg om å registrere i kategorier som gir poeng i det nasjonale tellekant-systemet. Høgskolen oppfordrer imidlertid til formidlingsregistrering, fordi vi mener det er en måte å synliggjøre og dokumentere den viktige innsatsen på området. Høgskolens forskere har en forpliktelse til å bidra til å gjøre forskningsresultater tilgjengelige for ulike brukergrupper. Høgskolens forskere har resultater som kan bidra til mer kunnskapsbasert offentlig sektor og næringsliv, men også til mer kunnskapsbaserte politiske beslutninger. Derfor er det viktig å drive aktiv formidling av FoU-resultater og stimulere ansatte til å delta i offentlig debatt. Gjennom det er målet at vi også bidrar til å synliggjøre høgskolens kompetanse og mer langsiktig til å øke forståelsen for forskningens betydning og høgskolens samfunnsoppdrag.

For tiden utforsker høgskolen andre måter å følge med i formidlingsaktiviteten, særlig den som er rettet mot allmennheten. Gjennom nyhetsservice-tjenesten Retriever kan vi for eksempel søke i oppslag fra media på artikler om og fra HH. Ett enkelt søk illustrerer at artikler med oppslag fra HH har skutt betydelig i været i 2013.

Også Cristin-tallene viser vekst i allmennrettet formidling. Kronikk-registreringene har for eksempel økt fra 47 i 2012 til 128 i 2013. Selvsagt er de to lokalavisene. Østlendingen og Hamar Arbeiderblad, sentrale kanaler for høgskolens forskere, men det er skrevet kronikker også i Aftenposten, VG og Klassekampen. En av HHs forskere innenfor økonomi- og ledelsesfag er fast kronikør i Klassekampen, mens rektor skriver en månedlig kronikk i Hamar Arbeiderblad. I forbindelse med medieoppmerksomheten omkring Ylvis' musikkvideo om hva reven sier, skrev en forsker fra anvendt økologi kronikken «Hva sier reveforskerne?» i Aftenposten.

Av andre formidlingsresultat for 2013 kan nevnes fem lærebøker/fagbøker:

- *Undre meg på. Naturfag i barnehagelærerutdanningen*.
- *Livet i skolen 1. Grunnbok i pedagogikk og elevkunnskap: Undervisning og læring*
- *Livet i skolen 2. Grunnbok i pedagogikk og elevkunnskap: Læreprofesjonalitet*
- *Veiledning i barnehage og skole: Samtaler til vekst*.
- *Rypeforvaltning. Rypeforvaltningsprosjektet 2006-2011 og veien videre*

Tre tiltak for å fremme formidling har i 2013 vært: medlemskapet i forskning.no, Forskningsdagene og ulike konferanser og seminarer for ulike grupper brukere.

For å øke fokus på forskningsformidling meldte HH seg inn i *forskning.no* sommeren 2012. HH har meget positive erfaringer med hvordan publisering i denne kanalen fører til profilering av høgskolens forskning og forskere. I 2013 hadde HH riktignok bare tre medlemssaker til forskning.no, men disse genererte til sammen mer enn 250 oppslag i ulike norske medier. Saken «Norske rovdyr lever farligere enn svenske», som er basert på forskningen som Kristin Evensen Gangås har gjort i forbindelse med sitt doktorgradsarbeid ved AØL, genererte alene over 130 oppslag i norske medier. I tillegg til disse tre egenproduserte sakene kommer saker som redaksjonen i forskning.no selv har laget om forskning ved HH, enten som artikler, kortnytt eller i spalten Nytt fra akademia.

Med den bredden HH har i sin forskning, har forskning.no et stort potensial for oss som kanal for forskningsformidling. For å få utnyttet mer av dette ønsker vi blant annet å kurse og motivere faglig tilsatte til å sette av tid til formidling rettet mot allmennheten i ulike kanaler, og til å delta i samfunnsdebatten med sin kunnskap. Som et ledd i dette arbeidet ble det i mai 2013 arrangert et seminar som tematiserte forskningsformidling. Redaktør Nina Kristiansen i forskning.no innledet og om lag 60 fagfolk deltok. I 2014 ser vi at høgskolens ph.d.-stipendiater er en viktig gruppe å involvere i kursing av ulike formidlingssjangrer.

I 2013 har HH arrangert følgende formidlingskonferanser rettet mot ulike brukergrupper. Flere av konferansene er samarbeidsprosjekter:

- *Hva skjer på bioenergifeltet i Innlandet?* (AØL, i samarbeid med VRI og Alliansen for bioenergiforskning Innlandet, der HH er medlem, 17.12.)
- *Kirsten Flagstad 2013*. (LUNA 15.6. i samarbeid med Kirsten Flagstad-dagene)
- *Blæstaddagen 2013* (AØL i samarbeid Landbrukssenteret, 23.10)
- *Hot spot-seminar med Music Ally om digital markedsføring* (ØLR og KaU, i prosjektet RookietoWhiz, 13.-14.9., 18.-19.)
- *Evenstad næringsseminar* (AØL i forbindelse med åpning av Norges største solcelleanlegg, 3.12.)
- *Grenseløs velferd. Innovasjon i utdanning, forskning og praksis* (FH i samarbeid med UNISKA og Ungt Entrepenørskap Hedmark, 18.-19.4.)

- *Norwegian Game Conference 2013* (LUNA i samarbeid med Norwegian Community for Digital Creativity og Hedmark Kunnskapspark, 7.2.)
- *Innlandets utdanningskonferanse* (LUNA i samarbeid med GNIST-partnerskapene i Hedmark og i Oppland, 12.3.)
- Vinterkonferansen 2013: Regional utvikling og næringspolitikk (ØLR)
- Demokrati og stemmerett. Forum for flerkulturell opplæring (LUNA i samarbeid med Gravdal bokhandel 29.4.)
- *Stemmerett og Stemmebruk* (LUNA i samarbeid med Hamarregionen utvikling, 11.6.)

I løpet av *Forskningsdagene* 2013 arrangerte HH følgende: Vitenskapsquiz med foredrag om blå-grønn bioteknologi (kveldsarrangement på Gregers utested Hamar),Hav og vann i språk og litteratur (åpne foredrag på Campus Hamar), Forskningstorg på Hamar brannstasjon i samarbeid med Norsk Vann (målgruppe barn, helsefremming i eldreomsorg (foredrag omvisning i øvingsleilighet på Terningen Arena), Skolen som helsefremmede arena (åpen dag Terningen Arena med bamsesykehus for barnehagebarn), Mat fra naturen (utstilling Terningen arena) samt deltakelse av forskere fra HH på seminar om ungdom og seminar om økonomisk krise i Litteraturhuset i Oslo.

Andel åpent tilgjengelige vitenskapelige artikler i HH-Brage

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

HH har arbeidet systematisk de siste årene med å gjøre stadig mer av den vitenskapelige publiseringen offentlig tilgjengelig. Høgskolens egenarkiveringsarkiv, Brage, ble tatt i bruk i 2007, men ble lansert mot faglig tilsatte og studenter i 2010. Ifølge KDs *Tilstandsrapport fra 2013* (s.128) er HH blant de høgskolene som ligger best an i andel egenarkiverte vitenskapelige publikasjoner. Vi registrerer at utviklingen går meget raskt her (jf. *Lange linjers* behandling av tematikken og KDs forventninger om Åpen tilgang i Tildelingsbrevet 2014). Derfor er det positivt at så langt i 2013, er hele 51 % av artiklene ved HH åpent tilgjengelige (59 av 115). Rapporteringstidspunktet for denne parameteren har vist seg å være litt tidlig. Tallene stiger ut over året. På rapporteringstidspunktet i 2012 rapporterte HH for eksempel 35 % åpent tilgjengelige artikler, mens det per i dag finnes 47 % av 2012-publikasjonene i Brage. I 2011 rapporterte vi 19 %, mens det nå ligger inne 48 %.

For å stimulere til publisering i åpen-tilgang-tidsskrift har HH for 2014 satt av et eget publiseringsstøttefond, administrert av biblioteket i samarbeid med prodekanene for forskning.

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 3

Beskrivelsen av resultatene i sektormålet gir et bilde av hvordan høgskolen aktivt arbeider for å realisere ambisjonen om å være en tydelig samfunnsaktør og regional kompetansedrivkraft. Vi er blitt mer bevisste på rollen gjennom det strategiske arbeidet de siste årene og på hvor mange ulike sider samarbeid med samfunns- og arbeidsliv har. Dette arbeidet er styrket i 2013 gjennom den nye strategiske planen og den egne handlingsplanen for samarbeid med arbeids- og samfunnsliv.

Høgskolen har i 2013 opprettholdt det høye nivået på bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet. Det skyldes blant annet at høgskolen også i 2013 har vunnet store nasjonale anbud. Høgskolen bidrar i økende grad med fagkompetanse inn i ulike former for samarbeidsprosjekter,

i hovedsak innenfor offentlig sektor (forvaltning og administrasjon, skole og utdanning, helse). For høgskolen ligger det et framtidig ønske om å bli enda bedre ikke bare til å utvikle og levere kunnskap *til* samfunns- og arbeidsliv men også i økende grad i samarbeid *med* arbeids- og samfunnsliv.

Mange av høgskolens ansatte er synlige bidragsytere i offentligheten med resultater av egen forskning. Det er imidlertid fortsatt utfordringer med å få enda flere ansatte til å registrere alle formidlingsbidragene i Cristin.

Høgskolen oppfordrer ansatte til å delta i samfunnsdebatt innenfor egne forskningsområder. Med innmeldingen i forskning.no har høgskolens forskere fått nye muligheter til å formidle forskningen. I et samarbeid mellom kommunikasjonsseksjonen og FoU-ledelsen vil vi stimulere til at denne muligheten tas i bruk av enda flere. Det er også viktig å bidra til at høgskolens vitenskapelige resultater blir offentlig tilgjengelige. Høgskolebiblioteket samarbeider godt med forskerne om å gjøre den vitenskapelige publiseringen åpent tilgjengelig i institusjonsarkivet vårt Brage. Dette er også et viktig virkemiddel i samfunnsaktørrollen.

Sektormål 4

Universiteter og høgskoler skal ha en effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle.

Virksomhetsmål 4.1

HH skal være en effektiv institusjon og ha høy kvalitet i økonomiforvaltningen. HH skal kontinuerlig arbeide med kvalitative forbedringer av organisatoriske og administrative forhold i en flercampusstruktur.

Innledning

Høgskolen i Hedmark endret i planoppsettet for 2013 sine virksomhetsmål under sektormål 4. Under virksomhetsmål 4.1 har høgskolen samlet målsettinger for sitt arbeid med kvalitetsutvikling og kvalitetssikring av ordninger og forvaltning, med et hovedfokus på økonomistyring og -forvaltning. Punktet samler forhold som tidligere var fordelt på 2 virksomhetsmål: 4.1 og 4.4.

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 4.1	**Resultat**					**Ambisjon**
	2009	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2013**
Totalt antall årsverk	456,8	444,9	459	458,5	507,4	485
Antall fremlagte periodiserte driftsregnskap per år	4	6	10	9	9	9
Antall fremlagte virksomhetsrapporter til styret per år	4	6	6	4	5	4
Antall gjennomførte ressursdialogmøter pr år				3	8 2 pr. avd.	3 pr. avd.
Andel e-Fakturaer av total for innkommende og utgående fakturaer				12 %	31 %	30 %
Antall bestillinger foretatt over HHs e-handelsløsning				276	800	400

Kvalitative styringsparametere

- Langsiktig økonomisk planlegging
- Målrettet arbeid med sikte på å bygge en utviklingsorientert og fremmende ledelses- og medarbeiderskapskultur.

Vurdering av oppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Totalt antall årsverk

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Høgskolen i Hedmark anser fortsatt ***antall årsverk*** som én av de vesentligste parameterne for å sikre et økonomisk årsresultat i balanse. Med bakgrunn i økt mengde forskningsoppdrag og andre eksternt finansierte prosjekter, økt studenttall og en vesentlig økning i studiepoengs-produksjon over flere år, men ikke minst i 2011, (med tilhørende styrking av den resultatbaserte inntekten for 2013), la høgskolen for 2013 et lønnsbudsjett med høyere stillingsbruk enn de foregående år. Antallet ansatte økte i løpet av høsten 2013 også ut over det nivået som var planlagt i årsplanen, blant annet med bakgrunn i at høgskolen i løpet av året fikk nye oppdrag med tilhørende inntekter som både muliggjorde og krevde høyere bemanning enn vi hadde oversikt over ved årets begynnelse.

Periodiserte driftsregnskap, virksomhetsrapporter og ressursdialoger

Egendefinerte kvantitative styringsparametere

HH har et godt grunnlag for en løpende økonomisk styring og kontroll. En realistisk ***periodisering av budsjett***, sammen med et ***driftsregnskap*** som avsluttes 9 ganger pr år og som muliggjør oppdaterte ***virksomhetsrapporter*** til hvert styremøte, gir løpende oversikt (der bl.a. driftsresultat og periodisert budsjett sammenholdes). Avslutning av regnskap og virksomhetsrapportering er gjennomført i henhold til planen for 2013, og har gitt godt grunnlag for intern dialog og vurdering av behov for justeringer underveis. Fortsatt finnes forbedringsmuligheter, f.eks. knyttet til korrekt budsjettering og periodisering i alle ledd av virksomheten. Ut fra erfaringene i 2013 har vi konkludert med at et ambisjonsnivå med tre ***ressursdialogmøter*** pr avdeling var unødig høyt. Vi ser at to slike møter pr år med hver avdeling normalt vil være det mest hensiktsmessige (vår og høst).

Andel e-fakturaer og antall bestillinger over e-handelsløsning

Egendefinerte kvantitative styringsparametere

Halvårstallene for anskaffelser foretatt over høgskolens ***e-handelsløsning*** viser en betydelig vekst i bruken av denne. Resultatene er i tråd med de statlige føringene om at mest mulig av offentlige anskaffelser skal foregå elektronisk. Høgskolen har jobbet målrettet og aktivt med å tilpasse oss for å møte disse føringene. Blant annet er antallet bestillere redusert vesentlig, og størsteparten av innkjøpene foretas nå av noen få innkjøpere. Dette skal sikre etterlevelse av inngåtte avtaler, og at innkjøpene foretas ved bruk av e-handelsløsning der dette er mulig. Høgskolen har også jobbet tett med våre leverandører for å sikre at vi kan foreta våre anskaffelser med denne type løsninger.

Langsiktig økonomisk planlegging

Nasjonal kvalitativ styringsparameter

Høgskolen utarbeidet i løpet av 2013 sitt første langtidsbudsjett (LTB), som styret gjennomgikk på sitt november-møte. LTB har en horisont på 3 år, og vil gjennomgå en årlig rullering, med styrebehandling hvert år i juni måned. Den årlige behandlingen av LTB vil utgjøre et viktig grunnlag for den ordinære budsjettprosessen hver høst - som grunnlag for den interne budsjettfordelingen i høgskolen. Det bemerkes at form og innhold i langtidsbudsjettet vil bli løpende videreutviklet. Vi vil ha særlig fokus på at høgskolens strategiske plan (4-års periode) og langtidsbudsjettet er godt synkronisert.

LTB for perioden 2014-2016 bygger på høgskolens «Strategiske plan» for perioden 2013-2016. Høgskolen er nå i gang med å legge langtidsbudsjettet for perioden 2015-2017. Til grunn for langtidsbudsjetteringen i 2017 (ett år utover dagens planperiode i Strategisk plan) legges det en forutsetning om at dagens mål og strategier videreføres utover dagens planperiode 2013-2016. Det vil si at inneværende strategisk plan gir føringer for hele perioden i LTB 2015-2017.

Vurdering av avsetningsnivået og hvordan avsetningene er planlagt disponert i sammenheng med institusjonens egne mål og strategier
Høgskolen har i note 15 («sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet»), kr 38,5 mill. i avsetninger til fremtidige forpliktelser. Avsetningen har økt fra 2012 til 2013, og styrker høgskolens evne til å gjennomføre økonomiske grep i framtidige budsjettår.
Kr 20,6 mill. av avsetningene (4 % av bevilgningen i 2013) gjelder utsatt virksomhet (avdelingskapital), og kr 17,9 mill. er knyttet til målsettinger i strategisk plan; styrking av utdanningsprogrammene, styrking av faglig- og pedagogisk kvalitet, økt forskningsinnsats, styrking av våre to forskerutdanninger samt vedlikehold og videreutvikling av høgskolens bygg og infrastruktur. Vi nevner også at høgskolen har satt i gang et større prosjekt knyttet til digitale læringsmetoder. Målet for arbeidet er å utarbeide en handlingsplan for e-læring og utdanningskvalitet i løpet av 2014.

Som landets 11. største høyere-utdanningsinstitusjon (pr 1.10.2013), og med høye ambisjoner, ref vår visjon «Kunnskapsutvikling for og med arbeids- og samfunnsliv – på vei mot universitet, anser vi det som viktig å bygge opp en tilstrekkelig avsetning, både for å gi vårt styre muligheten til å foreta strategiske prioriteringer og for å kunne møte uforutsette økonomiske svingninger.

Trender som framgår av økonomiske langtidsplaner/prognoser
Som en høgskole som har vokst mye i antall studenter de siste årene begynner vi å få utfordringer knyttet til arealkapasitet på flere av våre campus. Det jobbes kontinuerlig med å øke utnyttelsesgraden og funksjonaliteten av nåværende areal, men vi anser det for helt nødvendig å øke den bygningsmessige kapasiteten fremover. Høgskolen har ikke mottatt friske midler til bygg siden den gang det ble foretatt en byggutvidelse på campus Hamar (2004). I perioden etter dette har høgskolen selv omallokert midler fra drift til investeringer for å sikre det vi mener har vært et helt nødvendig behov ift byggkapasitet og byggstandard. Denne omfordelingen av penger mener vi nå har nådd et tak og høgskolen vil fremover måtte melde behov for økte ressurser til byggtiltak.

Særskilt om økonomi- og bemanningsstyring
Høgskolen har siden 2009 hatt en stram økonomi, noe som har krevd god kontroll med stillingsbruken. Vi har gjennom flere år arbeidet med å knytte lønnsbudsjettering og bemanningsstyring tett sammen. Det har vært lagt til grunn at tilsettinger ut over budsjettert nivå har krevd at den aktuelle enheten har fått tilført ny ekstern finansiering. Når bemanningsøkningen i 2013 ble noe høyere enn forventet, er dette i hovedsak knyttet til økt finansiering gjennom eksterne oppdrag. I enkelte tilfelle har det imidlertid også vist seg nødvendig å øke bemanningen mer enn planlagt - både på faglige- og administrative områder, som følge av økt arbeidsmengde knyttet til økte studenttall. I dette ligger også at høgskolen er bevisste på at forholdstallet mellom antallet studenter og faglig-vitenskapelige ansatte ikke må bli for høyt – for å sikre høy kvalitet i undervisning og veiledning.

Ved at regnskapene avsluttes tilnærmet hver måned og at det gjennomføres kontinuerlig oppdatert rapportering til styret og ledelsen på alle nivåer, mener vi at høgskolen har et godt grunnlag for å sikre at virksomhetens aktiviteter gjennomføres innenfor inntektsrammen. Det er etablert et sentralt økonomirådgiverteam med dedikert ansvar overfor hver sine avdelinger, der det bygges opp særegen kompetanse for den enkelte avdeling. Dette for å kunne støtte avdelingsledelsen i økonomistyringen.

Høgskolen har også i 2013 hatt fokus på intern kontroll, og da spesielt mot bidrags- og oppdragsprosjekter. Dette for å sikre kvalitet og at lover og regler overholdes.

Vi har i 2013 også sett at etableringen av et langtidsbudsjett bidrar til større forutsigbarhet og langsiktighet i økonomistyringen. Ettersom 2013 var det første året for utarbeidelsen av et slikt dokument ser vi fortsatt muligheter for å forbedre produktet. Framover vil langtidsbudsjettet årlig rulleres gjennom en prosess i løpet av vårhalvåret. Ressursdialogmøter i vårsemesteret vil, gjennom fokus på den langsiktige økonomiske situasjonen, gjøre det mulig å justere kurs allerede den påfølgende høsten når neste års budsjett utarbeides.

Målrettet arbeid med sikte på å bygge en utviklingsorientert og fremmende ledelses- og medarbeiderskapskultur

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

Høgskolen i Hedmark har over flere år satt fokus på ledelse og ledernes betydning for utvikling av høgskolen. Høgskolen har i denne sammenhengen understreket sammenhengen mellom tydelig lederskap og ansvarsbevisst medarbeiderskap. Det er i 2013 arbeidet med utvikling av en lederhåndbok for HH, med tydeliggjøring av lederansvar (og av lederstøtteoppgaver) på de forskjellige saksområder. Både Høgskolens Strategiske Ledergruppe (HSL), samlingen av ledere med personalansvar (Lederforum), og medarbeidere med lederstøttefunksjoner har vært trukket inn i arbeidet, som høgskolen har fått utviklingsmidler fra DIFI til. Arbeidet med utvikling av håndboka har i seg selv vært utviklende, og produktet vil understøtte en felles tenkning om ledelse i høgskolen. Håndboka vil ferdigstilles i 2014, og vil være sentral framover både i gjennomføring av lederutvikling og lederstøtte i høgskolen. Høgskolen er bedt av DIFI om å presentere prosjektet på en konferanse høsten 2014.

I lederforummøte er også Utdanningsledelse satt på dagsordenen. Med fokus på utdanningskvalitet er det satt søkelys på forskjellige ledernivåer og roller, og deres ansvar for oppfølging og ledelse av ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Andre forhold

Organisasjonsutvikling

Det er i 2013 gjennomført flere organisasjonsutviklingsprosjekter, som har hatt fokus på styrking av faglig ledelse. Ved Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap har en utredning sett på studieledelse og faglig ledelse av utdanningsområdet, noe som har resultert i opprettelse av en prodekanstilling for utdanning. Også ved Avdeling for anvendt økologi og landbruksfag er det foretatt en omorganisering der oppgaver knyttet til utdanningsledelse og forskningsledelse er definert i egne prodekanroller, samt at oppgaver knyttet til formidling legges til en nestlederfunksjon. Disse organisasjonsprosessene har gitt alle avdelinger en organisasjonsstruktur for faglig ledelse som korresponderer godt med høgskolens overordnede organisering, og som bl.a. har til hensikt å sikre god sammenheng mellom nivåene i høgskolen i

faglig utviklingsarbeid, ikke minst i arbeidet med utdanningsledelse og utdanningskvalitet. Ved Avdeling for anvendt økologi og landbruksfag er dessuten prodekan for utdanning også gitt personalledelse for det studieadministrative personalet, altså etter samme modell som prøves ut i høgskolens sentralledd, der prorektor for utdanning også leder fellesleddets studie- og forskningsadministrative seksjon. Vi ser at ved flere avdelinger tar en opp utviklingsmuligheter knyttet til grensesnitt mellom prodekan og administrasjon.

Også andre elementer fra utviklingsprosjektet fra 2012, som så på utviklingen av studie- og forskningsadministrasjonen sentralt i høgskolen, er fulgt opp med organisasjonsendringer. Det er etablert et studiekontor, med ansvar for studieutvikling, samt for registreringer og rapportering knyttet til studievirksomheten. Ordningen der prorektor for utdanning leder studie- og forskningsadministrasjonen direkte har fungert godt hele 2013, og prøves ut videre, med sikte på en evaluering i 2014. Det har også blitt arbeidet videre med oppfølging av rapportens anbefalinger om etableringer av tverrgående fagteam. I forbindelse med planarbeidet for 2014 er det reist spørsmål om ytterligere interne organiseringsjusteringer med sikte på bedre utnyttelse av ressursene på tvers av oppgavefelt innen seksjonen.

Bedriftskultur for samarbeid og kvalitetsutvikling
Medarbeiderundersøkelsen fra 2012 pekte på samarbeid på tvers som et område som gjennomgående ble opplevd som en utfordring. Undersøkelsen har i 2013 blitt fulgt opp med prosesser ved alle avdelinger. Ved flere avdelinger er det i 2013 gjennomført personalseminarer med fokus på samspill og fellesskap. Vi ser imidlertid at utfordringen knyttet til samarbeid også på tvers av avdelinger fortsatt er aktuell for å arbeides videre med.

I HHs nye strategiske plan, fastsatt i styrets aprilmøte 2013, er høgskolens sentrale verdibegreper fastsatt som «Kvalitet, Ansvar og Nærhet». I et matriseoppsett tydeliggjøres eksempler på hvordan disse verdibegrepene kan utdypes for hhv høgskolens utdanningsmiljø, forskningsmiljø og arbeidsmiljø. Oppsettet viser at de nye verdiformuleringene videreføre høgskolens gamle verdibegreper: Raushet, Respekt og Profesjonalitet, men at perspektivet er blitt utvidet. Mens det gamle verdisettet først og fremst ga føringer for intern *adferd*, rommer det nye settet i tillegg *omdømme*verdier, som gir oss noe å strekke oss etter når studenter og våre omgivelser skal vurdere vår innsats. Verdisettet, som ikke minst utfordrer høgskolen til å styrke kvalitet ved forbedret samarbeid på tvers av alle ledd, var bl.a. ett av hovedtemaene ved Fellesleddets personalseminar 2013. Seminaret hadde også fokus på styrking av en kultur for samarbeid og positivt samspill, som en måte å videreutvikle en smidig flyt i oppgaveløsning der flere administrative områder er involvert. Det har i 2013 vært definert en rekke tverrgående utviklingsprosjekter i fellesleddet, som både har styrket samarbeid og oppgaveløsning.

Det foregår et kontinuerlig arbeid for å utvikle og forbedre retningslinjer, rutiner og administrativ kompetanse og -oppgaveløsning. Utviklingsprosjekter gjennomføres stadig, og så å si utelukkende ved hjelp av interne krefter. Vi ser at vi på den måten bygger og deler internt kompetanse på brede områder, og tror at blandingen av drift og utvikling gjør stillingene våre interessante (samtidig gir dette ofte et høyt arbeidspress i sentrale stillinger). Vi henter impulser for utvikling gjennom deltakelse i nettverk så vel i sektoren som i andre typer forskjellige fagfora. Av de største prosjektene som er igangsatt i 2013 nevner vi «Web-prosjektet», der det skal foretas en totalgjennomgang av høgskolens internettløsning. Prosjektet skal ikke bare oppgradere design, brukervennlighet og tilgjengelig. Det er svært viktig for oss å

gjennomgå hvordan vi fremstår strategisk og profilmessig. Høgskolen vil jobbe for og ytterligere tydeliggjøre hva som er våre merkevarer og hvem som er våre målgrupper.

Høgskolen har i 2013 revidert våre etiske retningslinjer. Vi har her bl.a. tatt inn en formulering om at høgskolen ønsker å være en virksomhet preget av profesjonalitet og rettskaffenhet ved at høgskolens ansatte unngår handlinger som kan oppfattes som uredelige for å oppnå en urettmessig fordel for seg selv, virksomheten eller andre. Vi vil arbeide videre med å skape ryddige retningslinjer rundt ansattes arbeidsforhold, og vil i den sammenhengen vurdere om det er behov for egne retningslinjer for bistillinger/sidegjøremål.

Virksomhetsmål 4.2

HH skal drive bevisst kompetansebygging som sikrer et høyt kompetansenivå, god kvalitet og profesjonalitet i alle deler av høgskolens virksomhet.

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 4.2	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings- og forskerstillinger	42 %	46 %	43 %	45 %	45,2 %	47 %
Antall årsverk professorer	14,1	18,0	18,9	23,15	30,7*	26

* I tillegg kommer 1,2 årsverk i stilling som professor II

Kvalitativt styringsparameter

- Robuste fagmiljøer

Vurdering av oppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Andel førstekompetente

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Antallet førstekompetente og høyere ved Høgskolen i Hedmark har økt siste år, men andelen førstekompetente av ansatte i undervisnings- og forskerstilling har holdt seg tilnærmet stabil siden telletidspunktet høsten 2012. Vi ser imidlertid en positiv utvikling i andelen førstekompetente ved den avdelingen som har hatt lavest andel; vår Avdeling for folkehelsefag har økt andelen med 2 prosentpoeng fra 25 til 27 %. Det er på enkelte områder en utfordring for denne avdelingen i et vanskelig marked å rekruttere en tilstrekkelig andel førstekompetente til at fagmiljøet kan ses som «robust». Avdelingen arbeider imidlertid målrettet med intern kompetanseutvikling. Både denne avdelingen og andre avdelinger utfordres av at en stor andel av de ansatte også nærmer seg pensjonsalder.

Antall årsverk i professorstillinger

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Antall ansatte/årsverk i professorstilling (eksklusive professor II) er i enda mer positiv utvikling enn vi hadde forutsett ved årets begynnelse, både ved de områder hvor vi gir egen doktorgradsutdanning og ved de øvrige masterutdanningsområdene, og høgskolen har i løpet av 2013 passer 30 årsverk i ordinære professorstillinger (over 40 personer), ikke minst gjennom kompetanseopprykk på personlig grunnlag.

Robuste fagmiljøer

Nasjonal kvalitativ styringsparameter

Arbeidet med å bygge solid kompetanse for de studietilbud høgskolen gir, både på BA-, MA- og PhD- nivå, har fortsatt i 2013. Med bakgrunn bl.a. i høgskolens universitetsambisjon har dette en tid hatt et hovedfokus mot å øke antallet ansatte med førstekompetanse og toppkompetanse. Satsningen gir positive utslag ikke bare ved de avdelingene som nå gir doktorgradsutdanning, men også ved Avdeling for folkehelsefag og ved Avdeling for økonomi- og ledelsesfag satses det bevisst på å øke antallet professorer for å styrke det faglige grunnlaget for avdelingenes MA- og BA-utdanninger, og for å styrke forskningsarbeidet ved avdelingene.

De to doktorgradsprogrammene framstår som robuste. Det er 8 professorer knyttet til doktorgradsutdanningen i anvendt økologi, mens det bak doktorgradsutdanningen i profesjonsrettede lærerutdanningsfag står 12 professorer. Ved begge programmer har det vært stor aktivitet, og vi har på kort tid lyktes med å etablere det antall stipendiater som kreves for doktorgradsprogrammene (det er 14 stipendiater på PhD-programmet på Hamar og 16 stipendiater på PhD-programmet på Evenstad, ref nærmere omtale av dette under virksomhetsmål 2.2).

Økning i antall ansatte i professorstillinger gir også ringvirkninger i forskningsfokus og – aktivitet, og bidrar generelt til styrking av forskningskulturen i høgskolen. På flere fagområder, også dette særlig ved Avdeling for folkehelsefag og Avdeling for økonomi- og ledelsesfag er det foretatt nytilsettinger eller reengasjementer i professor II stillinger, som særlig har som siktemål å styrke utviklingen av avdelingenes forskningsvirksomhet. Ved avdeling for folkehelsefag er det i 2013 også etablert en rekke «kombinasjonsstillinger», der det samarbeides mellom avdelingen og hhv Sykehuset Innlandet, Elverum kommune og Hamar kommune om stillinger som styrker samhandling og FoU rundt praksisfeltet.

Andelen førstekompetente har for høgskolen som helhet holdt seg ganske stabil, med en liten økning i 2013. Fordelingen mellom avdelingene er inne i en positiv utvikling, der Avdeling for folkehelsefag øker sin andel, og aktivt søker førstekompetanse ved faste tilsettinger. Ved flere avdelinger er det i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene – og etter regler i høgskolens personalreglement - i flere tilfelle åpnet for at dyktige doktorgradsstipendiater er gitt videre tilsetting ved høgskolen uten forutgående kunngjøring. Det er ved årsskiftet tilsatt i 29 årsverk i stipendiatstilling. 47 personer fyller disse 29 årsverkene.

Også i 2013 har det vært gitt FoU-stipender til ansatte som vurderes å ha en kompetanse som ligger nær gjennomføring av opprykk til førstelektor. Det i 2013 gitt 6 opprykk til professor og 1 opprykk til dosent på grunnlag av personlig kompetanse. Det er videre gitt 4 opprykk til førstelektor, 5 opprykk til førsteamanuensis etter avlagt doktorgrad, og 2 opprykk til høgskolelektor.

Vi har i 2013 rettet ekstra oppmerksomhet mot utdanningskvalitet, og ser et økt behov for å sikre og videreutvikle god undervisningskompetanse. Det høgskolepedagogiske samarbeidet med HiL og HiG om et 15 studiepoengs studium i høgskolepedagogikk har fortsatt i vårsemesteret 2013, og 8 ansatte ved HH har deltatt på studiet denne våren, mens ytterligere 8 ansatte har påbegynt studiet i 2013. Høgskolen har i 2013 satt i gang et utviklingsprosjekt knyttet til høgskolepedagogisk bruk av IKT. Prosjektet tar sikte på en bred, aktiv utvikling av ansattes bruk av teknologi som hjelpeverktøy for å styrke læring, undervisning,

eksamensgjennomføring mm. Vi vil bruke prosjektet også til å tydeliggjøre en «oppstarts-kurspakke» for nytilsatte i undervisnings- og forskerstilling, som sikrer at alle gis innføring i den grunnleggende bruk av e-læringsteknologi.

I forbindelse med langtidsbudsjettarbeidet er det foretatt gjennomgang av alderssammensetning (og kompetanseprofil knyttet til denne) ved avdelingene, for å se på hvilke behov som reiser seg framover knyttet til rekruttering. Ved enkelte avdelinger er andelen ansatte over 60 år relativt høy, og naturlig nok vil en stor andel av disse ha oppnådd førstekompetanse. Vi ser at det er behov for å være svært bevisst når det gjelder å sikre førstekompetanse ved tilsettinger. Samtidig: Særlig innenfor fagområder knyttet til sykepleierutdanning er det fortsatt en relativt liten andel førstekompetente i markedet, og det vil derfor være viktig å kontinuerlig videreutvikle egne ansatte til førstekompetansenivå.

Andre forhold

Profesjonalitet i teknisk/administrative funksjoner
Høgskolens markante aktivitetsøkning (jf økning i studenttall og BOA-oppdrag) de senere årene har medført merkbare merbelastninger på administrative funksjoner, ikke minst for det studieadministrative personalet, men også knyttet til kravene innenfor økonomifunksjoner/BOA- virksomhet. Også på lønnsområdet er det merarbeid knyttet til utnyttelse av lønnssystemet som personalsystem, og bemanningen på disse områdene har blitt oppjustert.

Høgskolen har fortsatt fokus på å øke kompetansenivå/finne rett kompetansenivå ved tilsettinger også i administrasjonen. I et arbeidsliv i endring ser vi det som viktig å vurdere ved nytilsettinger hvordan vi sikrer tilstrekkelig utrednings- og utviklingskompetanse.

Også i 2013 er det arbeidet med sikte på løpende kompetanseheving i administrative funksjoner. Det er tildelt midler fra sentral pott til kompetanseutviklingstiltak for teknisk/administrative stillinger, i «spleiselag» der avdeling, sentral pott og den enkelte bidrar til finansiering av tiltakene. For øvrig ser vi det fortsatt viktig å tenke bredt om kompetanse, og å arbeide med «kontinuerlig forbedring» med intern kompetanseutvikling ikke minst rettet mot samhandlings- og samarbeidskompetanse. Det å forstå høgskolen som helhet er ofte en viktig forutsetning for at de forskjellige administrative støttefunksjonene kan bidra og tilrettelegge på måter som både skaper positiv utvikling i arbeidsflyt og samtidig ivareta korrekt forvaltning. Vi ser «læring på jobben» som den viktigste kompetanseutviklingsmetodikken, og benytter «fremmende metodikk» og «Løsningsfokusert tilnærming» («LØFT») som prosessmetodikk i interne utviklingsprosesser. Metodikkene bygger slik opp under en kultur som tar sikte på å utvikle medarbeiderinvolvering, engasjement og medansvar.

Virksomhetsmål 4.3

HH skal sikre et helsefremmende arbeidsmiljø, styrke kulturen for sikkerhet og beredskap og ivareta samfunnspålagte oppgaver knyttet til særskilte områder

Kvantitative styringsparametere virksomhetsmål 4.3	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Sykefraværsprosent	5,1 %	4,82 %	4,78 %	4,67 %	3,22 %	4,5 %
Andel ansatte som er tilfreds på jobben	82,7 %	91,5 %	*	82 %	*	*
Andel kvinner i dosent og professorstilling	18 %	21 %	25 %	27 %	38 %	28 %
Andel midlertidig ansatte						
- i saksbehandler-/utreder stillinger			10,8 %	15,3 %	16,3 %	12 %
- i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling			4,2 %	0 %	14,3 %	5 %
- i undervisnings- og forskerstillinger			18,0 %	11,9 %	14,8 %	12 %

* Medarbeiderundersøkelse ikke gjennomført det aktuelle året.

Kvalitativ styringsparameter

- Systematisk oppfølging av arbeidsmiljø, mangfold og likestilling.

Vurdering av oppnåelse av virksomhetsmålet og utvikling i styringsparameterne

Sykefraværsprosent

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Sykefraværet har hatt en kraftig nedgang i 2013 og var samlet for hele høgskolen på 3,22 %, noe som er det laveste sykefraværet høgskolen har registrert. Særlig gledelig er det at det har vært en markant nedgang ved alle avdelinger, alle stillingskategorier og i alle aldersgrupper. Vår bedriftshelsetjeneste gir uttrykk for at de ser det lave sykefraværet som et resultat av godt, målbevisst arbeid. Høgskolen har over flere år arbeidet systematisk med å styrke sykefraværsarbeidet, både ved skolering av ledere og god lederstøtte for å sikre tidlig oppfølging av sykmeldte. Tilrettelegging på arbeidsplassen (blant annet ved tilpasninger av arbeidsoppgaver, fleksible arbeidstidsordninger med mulighet for å arbeide noe hjemme og med fysiske tilrettelegginger), er benyttet. Det kan iblant oppleves utfordrende å finne gode tilretteleggingstiltak for enkeltpersoner uten at dette medfører økt belastning på kollegaer. Flere av NAVs virkemidler for IA-bedrifter er benyttet aktivt i tiltak, både for å unngå sykmeldinger og for at sykmeldte medarbeidere skal kunne komme raskere tilbake i arbeid. En videreføring av de økonomiske virkemidlene i ny IA-avtale vil være av stor betydning for fortsatt å kunne opprettholde et lavt sykefravær. Høgskolen har et tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter både i helsefremmende, forebyggende og oppfølgende arbeid. Høgskolen har i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter gjennomført 2 interne kurs for ledere, hovedtillitsvalgte, verneombud og personalmedarbeidere for å oppnå et mer målrettet

oppfølgingsarbeid med sykmeldte, øke kunnskapen om IA-funksjonsvurdering og utarbeidelse av oppfølgingsplan samt øke bevisstheten om tilrettelegging gjennom fokus på arbeidsmuligheter og ikke på diagnose.

Andel ansatte som er tilfreds på jobben

Egendefinert kvantitativ styringsparameter

Da det ikke ble gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2013, er det ingen resultat å rapportere for denne styringsparameteren.

Andel kvinner i dosent og professorstilling

Nasjonal kvantitativ styringsparameter

Høgskolen har nådd ambisjonsnivået som var satt for 2013 med en kvinneandel i dosent og professorstillinger til 28 %. Det har fra 2011 – 2013 vært en sterk økning i kvinneandelen i dosentstillinger, fra 29 % til 61 %, og en god økning også i professorstillinger, fra 24 % til 36 %.

Andel midlertidig ansatte

Nasjonal kvantitativ styringsparameter

Høgskolen har hatt en økende andel midlertidige tilsettinger i 2013, innenfor alle kategorier stillinger. Det er tre faktorer som særlig medvirker til dette: a) Høgskolen i Hedmark er en institusjon med høy omsetning i sin BOA-virksomhet. Tidsbegrenset finansiering av tidsbegrensede oppgaver medfører at en har behov for arbeidskraft for en periode. Dette spiller inn på midlertidighet både innenfor faglige stillinger og innenfor administrative områder. b) Høgskolen i Hedmark er stramt finansiert og har over flere år hatt en meget streng tilsettingspolitikk. Selv om høgskolen har hatt vekst i studiepoengproduksjonen, har en i perioden fra 2009 fram til 2012 holdt en lav bemanning. I 2012 medførte bortfallet av finansiering knyttet til Innlandsuniversitetsprosjektet at en også dette året beholdt en lav bemanning, med den konsekvens at arbeidstrykket for ansatte på mange områder ble opplevd som belastende. I 2013 førte denne situasjonen til bemanningsøkning på mange områder, samtidig som vi ikke fullt ut hadde oversikt om økningen var den varig rette bruk av økt stillingsressurs. Dette gjelder i hovedsak for faglige og administrative stillinger. c) Særlig for gruppen støttestillinger gjelder at vi i 2012 hadde et bilde på målingstidspunktet som ikke var realistisk. Denne gruppen omfatter bl.a. bibliotekstillinger, der vi har mange ansatte i fødsels- og omsorgspermisjon – med tilhørende tilsetting i vikariater. Også andre typer permisjoner, bl.a. statens generelle regel om imøtekommenhet for at ansatte skal kunne prøve seg i annen stilling, gir behov for vikarer.

Høgskolen har de senere årene drøftet bruken av midlertidige tilsettinger med våre hovedtillitsvalgte, der vi har gått igjennom alle slike tilsettinger og foretatt en lovlighetsbegrunnelse. Vi er bevisst på utfordringene midlertidighet gir for den enkelte, og søker å unngå unødige midlertidige tilsettinger. Samtidig mener vi, med den erfaringen vi har med nedbemanning, at vi som ansvarlige arbeidsgivere så sant det er mulig, må evne å balansere behovene og unngå å havne i situasjoner som krever oppsigelser.

Særskilt om systematisk oppfølging av arbeidsmiljø

Kartlegging av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet ved gjennomføring av medarbeiderundersøkelser, og oppfølging av undersøkelsene gjennom involverende prosesser, er viktige elementer i høgskolens systematiske HMS-arbeid. Det er i 2013 arbeidet med

oppfølging av medarbeiderundersøkelsen fra 2012. Rapportene etter undersøkelsen viste at utfordringene varierer fra enhet til enhet, og oppfølgingsarbeidet er derfor gjennomført ved den enkelte enhet, gjennom involverende prosesser og i dialog mellom ledere og medarbeidere. I dette arbeidet har en del enheter valgt prosessbistand fra personal- og organisasjonsseksjonen.

Vi ser at det er krevende å få til oppfølging på en slik måte at ansatte bredt opplever at deres tilbakemelding fører til forbedringsprosesser. Mange steder ser vi imidlertid et svært bevisst oppfølgingsarbeid, der det er tatt tak i at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler og arbeidet med innhold i disse, at ansatte skal oppleve seg sett og verdsatt, og arbeidet med verdier og bedriftskultur. Ett eksempel på dette er: Ved vår minste avdeling arrangeres en gang årlig et personalseminar, der alle ansatte inviteres til å presentere noe de har arbeidet med siste år eller er spesielt interessert i. 5 minutter hver. Dette gir et stort engasjement og gode og humoristiske innblikk i hverandres hverdag! Det er også verdt å være seg bevisst at oppfølging på en del områder handler om dyptgripende ting som tar tid. Vi ser at både skolering av ledere, god lederstøtte og god planlegging av oppfølgingsprosesser er viktige elementer å ta med seg inn i gjennomføring av ny undersøkelse.

Det er arbeidet systematisk med det fysiske arbeidsmiljø gjennom kartlegginger av risiko gjennom vernerunder, målrettede arbeidshelseundersøkelser, arbeidsplassvurderinger, branntilsyn og brannøvelser samt kartlegging og måling av lyd, lys, støv og støy ved behov. Det er ikke avdekket sykdom som er direkte arbeidsplassrelaterte.

Arbeidstilsynet gjennomførte i februar tilsyn/kontroll med hvordan det i Høgskoleadministrasjonen arbeides systematisk og forebyggende med helse, miljø og sikkerhet (HMS), med hensyn til både fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Det ble ikke gitt pålegg eller merknader i forbindelse med tilsynet. Arbeidstilsynets tilbakemelding var at det gjøres et solid og systematisk HMS-arbeid ved høgskolen.

Systematisk oppfølging av arbeidsmiljø, mangfold og likestilling

Egendefinert kvalitativ styringsparameter

I utarbeidelse av ny strategisk plan er mangfold og likestilling løftet fram som fokusområder i høgskolens virksomhet, og målsettinger og tiltak er konkretisert i ny handlingsplan for disse områdene. Fortsatt er planen basert på oppfølging i høgskolens forskjellige utvalg (FoU-utvalg, Utdanningsutvalg, Læringsmiljøutvalg, Hovedarbeidsmiljøutvalg og Tilsettingsorgan). Vi ønsker at høgskolen overfor ansatte og studenter skal framstå som bevisst anti-diskriminerende.

Andelen kvinner i faglige toppstillinger er økende. Høgskolen har kvinnelig rektor (valgt) og prorektor (tilsatt). På dekannivået (tilsatt) er det for tiden kun menn, men dette har variert over tid. Når det gjelder mer detaljert oversikt over forhold knyttet til likestilling mellom kvinner og menn viser vi til vedlagt rapport for Likestilling.

Høgskolen har, dels gjennom nye - og dels ved revidering av eksisterende rutiner, tydeliggjort hvordan institusjonen skal kunne håndtere eventuelle situasjoner der studenter og ansatte opplever seg utsatt for seksuell trakassering.

Høgskolen markerte stemmerettighetsjubileet utstillinger i bibliotekene og publisering av artikler i lokalavisene.

Andre forhold

Styrking av kultur for sikkerhet og beredskap
Høgskolen har i 2013 fulgt opp ROS-analysen i 2012 ved å ha særskilt fokus på situasjoner der mange mennesker samles. Alle avdelinger har foretatt en analyse av risikofaktorer i forbindelse med studiestart. I forbindelse med analysen ble det foretatt vurderinger og gjennomført forebyggende eller skadereduserende tiltak overfor uønskede hendelser som kunne inntre, og som ble vurdert til å inneha middels eller høy risiko.

I arbeidet med å styrke høgskolens beredskaps- og sikkerhetsarbeid er samarbeidet med politiet videreført og det er etablert samarbeid med Forsvaret knyttet til den fysiske nærhet til Forsvaret (Terningmoen leir) som høgskolen har på Terningen Arena.

Høgskolen har i 2013 arbeidet med å innføre et styringssystem for informasjonssikkerhet, og har deltatt på sertifiseringskurs for ISO 27001 i regi av DIFI. Høgskolen har også deltatt på KDs nasjonale sikkerhets- og beredskapskonferanse.

Det vises for øvrig til utfyllende rapportering om sikkerhet og beredskap under punktet «2.2 Annen rapportering».

Samlet vurdering av oppnåelse av sektormål 4

Sektormålet lyder: «Universiteter og høgskoler skal ha en effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle».

For å styrke økonomistyringen periodiserer høgskolen budsjettet på månedsbasis og foretar regnskapsavslutninger 9 ganger per år. Dette for å styrke den løpende kontrollen med utviklingen, og for å øke evnen til realistiske prognoser og mulighet for hurtige justeringer av «marsjfart» når det måtte være behov for det. Arbeidet med langtidsbudsjett gir også grunnlag for å justere bemanningen på «myke» måter som i god tid fanger opp svingninger i variable inntekter basert på studiepoengproduksjon. Vi arbeider bevisst med å finne et korrekt balansepunkt for midlertidige tilsettinger, der både lovkravene for slike tilsettinger, samfunnets behov for trygge, faste arbeidsplasser og ansvarlighet i høgskolens økonomistyring, ivaretas. Høgskolen i Hedmark har siden innføringen av finansieringssystemet i 2003 vært blant sektorens strammest finansierte institusjoner, og har måttet løse oppgavene på effektive måter med stram bemanning. Våre medarbeiderundersøkelser viser at våre ansatte kjenner på kroppen en arbeidsbelastning som tidvis oppleves som svært krevende.

Vi mener at vi er inne i en riktig utvikling når det gjelder forvaltning av kompetanse og personalressurser. Universitetsambisjonen har gitt en positiv spiral; den har gitt utviklingen av høyere studier som har krevd høyere kompetanse. Begge deler har vært inspirerende og gitt utviklingsmuligheter for høgskolens ansatte. Både formalkompetansenivå og ansattes bidrag i forskning har hatt en formidabel utvikling. Vi tar nå grep i vår «utdanningsledelse», og ønsker å skape ny utvikling også i vårt arbeid med utdanning. Det er vår målsetting at dette kan skje uten at vi mister fortsatt framdrift i FoU og formalkompetanseutvikling i høgskolen. Vi ønsker å sikre at studenter på grunnutdanningene kan møte faglig toppkompetanse i sine studier, slik at forskningsbasert utdanning kan bety inspirasjon både til fordypning og bredde i studentenes kunnskapstilegnelse. Og vi ser at vi som utdanningsinstitusjon i år 2014 ikke har noen tid å

miste når det gjelder å utvikle vår evne til å utnytte teknologi på en bevisst måte i vårt arbeid med læring og pedagogikk.

Vi opplever verdibegrepene vi har nedfelt i vår strategiske plan «Kvalitet, Ansvar, Nærhet» som svært meningsfylte veivisere i vårt arbeid med å fylle vår samfunnsrolle. Dette gjelder vårt samarbeid med arbeids- og næringsliv rundt utvikling av høgskolen og vårt bidrag i regionen. Og det gjelder oppfølging av studenter og utvikling av studier og vår evne til å bidra til forskning, utvikling og kompetanse regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi tror at økt bevissthet om betydningen av ledelse og en felles ledelsesforståelse i høgskolen vil være sentralt for at vi skal lykkes med våre målsettinger framover.

2.2 Annen rapportering

Oppfølging etter etatsstyringsmøtet

Høgskolestyret behandlet oppfølging av etatsstyringsmøtet i sitt styremøte 27.9. 2013 (*HS 2013/59: Oppfølging av etatsstyring 2013. Tilbakemelding til Høgskolen i Hedmark)*. I denne rapporten er tilbakemeldingene til hvert sektormål behandlet under de de respektive sektormålene. Når det gjelder tilbakemeldingen under avsnittet *Profil, prioriteringer, ambisjoner og utfordringer,* blir høgskolen bedt om å vurdere å synliggjøre ambisjoner i et lenger tidsperspektiv. Det har vi arbeidet med i 2013 både i et langt perspektiv (2020) og ambisjoner for den inneværende strategiske perioden. Et resultat av dette kan sees i plandelen der ambisjoner for 2016 er oppgitt sammen med ambisjon for 2014 på de kvantitative styringsparameterne.

Høgskolen utfordres også til å bli enda tydeligere på hva som er de viktigste utfordringene. Det har vi prøvd å være i vurderingen av målene og parameterne, men vi forstår at dette også blir det av etatstyringsmøtet og forbereder oss på det.

Kunnskapsdepartementet oppfordrer styret til å se nærmere på den overordnede analysen KD har gjort av sektorens virksomhetsmål i Tilstandsrapporten 2013. Det har høgskolen gjort i arbeidet med Rapport og planer. Samtidig har vi besluttet at vi ikke vurderer eventuelle endringer i mål eller styringsparametere før etter etatstyringen i mai.

Strategisk viktige saker for institusjonen til etatstyringsmøtet

(Jf Tildelingsbrev 2014, s.13)

HH ser det som naturlig at høgskolens Strategiske plan 2013-2016 er utgangspunkt for dialogen i etatstyringsmøtet sammen med regjeringens sju punkter for tiltak innenfor høyere utdanning og forskning. Blant annet er vi opptatt av: Kvalitet og sammenheng i utdanning og forskning, høgskolens arbeid med profilering (bredde og spiss, samarbeid nasjonalt og internasjonalt), lærerutdanningssatsing, langtidsplan (med studentdimensjonering, stipendiater, bygg og husleie og infrastruktur) finansieringsmodell, arbeid med å skaffe eksterne midler (oppdrag, bidrag, NFR og EU inklusiv Horisont 2020) og kvalitet - struktur og høgskolens rolle som regional kompetansedrivkraft.

Aktivitetskrav til helseutdanningene og opptak til lærerutdanningene

Aktivitetskrav til helseutdanningene

ABIOK (vår 2013 + høst 2013): Avlagt 21,4 60-studiepoengsenheter. Kravet er 17.
Her er Kreftsykepleie ikke tatt med fordi siste opptak var høsten 2013, og de telles ikke før neste år. Før det var det opptak våren 2011, de ble tatt med i fjorårets rapportering.

BA Tannepleie (høst 2012 + vår 2013): Avlagt 23 60-studiepoengsenheter. Kravet er 20.

Ba Sykepleie (høst 2012 + vår 2013): Avlagt 184,4 60-studiepoengsenheter. Kravet er 153.
Bachelor i sykepleie deltid er ikke tatt med fordi siste opptak var høst 2013, som telles neste år. Før det var det opptak våren 2012, de ble tatt med i fjorårets rapportering.

Opptaksnivå på lærerutdanninger

Opptaksnivået på lærerutdanningene i høgskolen har de siste årene vært holdt stabilt med unntak av en økning på førskolelærerutdanningene i 2012 som følge av tildeling i revidert statsbudsjett.

Lærerutdanningsprogram	Plasser 2011	Plasser 2012	Plasser 2013	*Møtt 2013*	Plasser 2014
Bachelor – barnehagelærer (Førskolelærer)	95	105	105	91	105
Bachelor – barnehagelærer (Førskolelærer), samlingsbasert	60	70	70	81	70
Bachelor – førskolelærerutdanning, arbeidsplassrelatert				70*	
Grunnskolelærerutdanning 1. -7. trinn	60	60	60	46 **	50
Grunnskolelærerutdanning 1.- 7. trinn, samlingsbasert	40	40	40	41 **	30
Grunnskolelærerutdanning 5.- 10. trinn	60	60	60	54 **	60
Ny Grunnskolelærerutdanning 1.- 7. trinn, lokal og nettbasert					20
Bachelor – faglærerutdanning i musikk	20	20	20	8***	20
Bachelor – faglærerutd i kroppsøving og idrettsfag	40	40	40	36***	40
Praktisk pedagogisk utdanning heltid	40	40	40	46	40
Praktisk pedagogisk utdanning deltid	20	20	20	36	20
Sum	**435**	**455**	**455**	**439**	**455**

Kommentarer:
Opptaksnivået på lærerutdanningene er videreført. Omdisponering av ledig kapasitet framgår av kommentarene til tabellen nedenfor.
* Registrerte studenter
** Ledig kapasitet på grunnskolelærerutdanningene (19) er brukt til utdannede lærere som tar valgfag som videreutdanning. I inneværende studieår utgjør dette 92 studenter, som tilsvarer 53,5 heltidsekvivalenter.
*** Ledig kapasitet på de to faglærerutdanningene er brukt til studenter som tar årsstudium i faget. Høsten 2013 hadde årsstudium i musikk 18 studenter og årsstudium i idrett 56. Flere av disse søker innpass i andre år.

SAK

Arbeidet med samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon har de siste årene vært kjent som SAK, men høgskolen har lenge arbeidet med disse utfordringene. Vi mener derfor at vi må se vårt eget langsiktige arbeid med profilering og robusthet i sammenheng med SAK-samarbeid vi har med andre institusjoner.

Norgesnett-tenkingen til Hernes med utlysning av knutepunktfunksjoner satte fart i både en nasjonal og en intern profilering av ulike fagområder. Høgskolen fikk ett knutepunkt, *Norskfaget i lærerutdanningen*, i samarbeid med Høgskolene i Sør-Trøndelag og Agder. Parallelt begynte høgskolen arbeid med å spisse strategiske satsinger i innsatsområder på hver avdeling. Dette ble etter hvert fulgt opp gjennom campusprosjekt der vi laget tydelige studie- og forskningsprofiler på hver campus og igangsatte gjennomgang av studieprogram og FoU-miljøer for å bygge robuste utdanningsprogram, fag- og forskningsmiljøer som dekker regionale og nasjonale behov, og på noen områder, også internasjonale. I dette arbeidet vurderte vi høgskolens profil og fagmiljøers robusthet i det vi dag vil kalle et SAK-perspektiv.

Rundt årtusenskiftet ble høgskolen med i det regionale samarbeidet, Prosjekt Innlandsuniversitetet, om å kvalifisere de tre høgskolene i Innlandet til et universitet. De tre høgskolene har i utgangspunkt en tydelig arbeidsdeling med ingeniørutdanninger på Gjøvik, sosialfagutdanninger og Filmskolen på Lillehammer og lærerutdanninger og skog- og jordbruksutdanninger i Hedmark. Fagområder som fantes flere steder, er blitt profilert gjennom mastergradssatsinger, for eksempel har Hedmarks helseutdanninger en folkehelseprofil med sykepleie, tannpleie og idrettsutdanninger under samme tak samt en spesialisering på psykisk helse og folkehelsevitenskap. Det er også eksempler på konsentrasjon. Da HH la ned sin informatikkutdanning, overtok Gjøvik ansatte og gjenopprettet ett av studietilbudene. Selv om de tre høgskolene i 2012 ikke ble enige om en fusjon, og Prosjekt Innlandsuniversitetet formelt sett ble nedlagt, har de tre høgskolene pågående SAK-prosjekter både administrative og faglige, i tillegg til utdanningssamarbeid, blant annet innen fornybar energi og forskningssamarbeid innenfor noen fagområder, først og fremst helsefag. Høgskoleledelsene møtes årlig, men det har vist seg at det ikke er noen aktuell problemstilling å gjenoppta Prosjekt Innlandsuniversitetet.

Innenfor lærerutdanningene samarbeider HH innenfor Region Oslo Nord, først og fremst med HIOA, både om grunnskolelærerutdanninger, barnehagelærerutdanninger, Kompetanse for kvalitet og andre satsinger via Utdanningsdirektoratet. Innenfor landbruksutdanningene har vi sammen med UMB og HINT prosjektet *Fremtidens landbruksutdanning*. Innenfor dette fagområdet har de tre som gir høyere landbruksutdanning, en tydelig arbeidsdeling og samarbeid. HHs profil er landbruksteknikk, agronomi og økologisk landbruk. HHs fagmiljø i bioteknologi har tett faglig forskningssamarbeid med UMB, blant annet gjennom kombistillinger.

Innenfor helseutdanninger er det, som nevnt, samarbeid med Høgskolen i Gjøvik, men det er også samarbeid med Lovisenberg innenfor sykepleie og med Karlstads universitet innenfor hele helseområdet. HH har i 2013 blitt del av samarbeidet om Forskerskolen for profesjonsrettet og praksisnær forskning på områdene helse, velferd og utdanning. Her samarbeides det med Universitetene i Agder, Stavanger og Nordland og Høgskolene i Molde, Ålesund, Stord/Haugesund, Lillehammer, Harstad, Telemark og Buskerud/Vestfold.

Innenfor økonomi- og ledelsesfag er det nært samarbeid om mastergrad i offentlig ledelse med Karlstads universitet, blant annet med felles samlinger for studentkullene ved de to institusjonene. Revisjons- og regnskapsførerfagene ved norske institusjoner har et tett samarbeid, blant annet om eksamensoppgaver leder av Universitetet i Agder. Økonomifagene samarbeider ellers tett om studieprogram innenfor UHR-paraplyen.

HHs interne arbeid med å lage robuste fag- og forskningsmiljøer førte i sin tid blant annet til konsentrasjon av allmennlærerutdanning på Hamar. I arbeidet med master- og ph.d. har språk- og kulturfag vært en strategisk spissing, slik at ph.d.-en i profesjonsrettede lærerutdanningsfag dekker norsk, engelsk, musikk, pedagogikk inklusiv flerkulturell pedagogikk og religionsdidaktikk. På dette området deltar vi i den nasjonale forskerskolen NAFOL og har internasjonalt samarbeid i Europa og Canada.Forskningssamarbeid med Høgskolen i Volda har ført til at to av Voldas stipendiater nå er tatt opp på HHs ph.d.-program

Et annet internt grep har vært å samle jord- og skogbruksutdanningene i en avdeling koblet til satsingen på anvendt økologi. I forbindelse med ph.d.-en i anvendt økologi har HH bygd et samarbeid med strategiske nasjonale og internasjonale partnere om en forskerskole. I 2012 fikk

denne status av NFR som nasjonal forskerskole. Innenfor anvendt økologi har vi utstrakt internasjonalt forskningssamarbeid men flere land i Europa, USA, Canada og Afrika.

Hedmark er grenseregion til Sverige og høgskolen har siden slutten av 1980-tallet hatt tett kontakt med Karlstads universitet (KaU). Alle høgskolens avdelinger har pågående samarbeid innenfor utdanning og/eller forskning. Dette bidrar til robusthet og profilering. Samtidig som de to institusjonene utnytter sine ulike fagkompetanser. Samarbeidet om MPA, master i offentlig forvaltning, skal nevnes spesielt som eksempel på et langvarig samarbeid der studentkull møtes, og studiet har komparative perspektiver. I 2013 har HH og KaU fått interreg-midler til å gjøre opp status og videreutvikle samarbeidet. Høgskolen har også utdanningssamarbeid med Högskolan i Dalarna innenfor musikkproduksjon og fra 2014 samarbeid om nettstudium i somali som ledd i kvalifisering av tospråklige lærere.

Høgskolen har også viktig samarbeid med andre institusjoner innenfor BOA-virksomheten. HH, Karlstad og HIOA samarbeider for eksempel om skolelederutdanningen, Rektor Øst (Utdanningsdirektoratet), HH og Universitetet i Stavanger samarbeider om bachelor i risikohåndtering (forsvaret) og HH og Politihøgskolen samarbeider om etterutdanning innenfor ulike politidistrikt.

Når det gjelder samarbeid om kvalitet i utdanning og forskning, vil vi også nevne det aktive samarbeidet så mange av høgskolens ansatte er med på gjennom medlemskap i Universitets- og høgskolerådet med alle sine nasjonale fagråd, utvalg og fagmøter. Høgskolen er også med i

EU-nettverk som en rekke høgskoler på Østlandet samt Universitetet i Nordland har dannet for å styrke satsingen mot EU (økonomisk støttet av NFR).

I kommende strategiske periode vil høgskolen arbeide videre med profilering og med å bygge robuste utdanningsprogram og forskningsmiljøer innenfor fagområdene våre. Høgskolen har behov for å samarbeide med ulike fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt for å dekke de ulike fagområdenes behov. Profilen på satsingene vil styres av ønsket om å fremme utdannings- og forskningskvalitet og samtidig av ønsket om å lykkes med å skaffe eksterne midler til FoU og utdanningsoppdrag. I arbeider med å videreutvikle en robust høykompetent administrasjon som bidrar til å realisere den faglige satsingen, ser vi det som særlig interessant å utvikle samarbeid med andre flercampusinstitusjoner.

Karlstads universitet peker seg ut som en viktig strategisk partner, både fordi vi har strategisk faglig samarbeid på alle avdelingene våre, og fordi vi har et felles ansvar med KaU for

å arbeide for å fremme regional utvikling i grenseområdet Hedmark-Värmland. Nasjonalt har vi samarbeid med mange institusjoner, men det er per i dag ingen enkelt institusjon HH har ambisjon om tettere samarbeid med.

Rapportering på felles SAK-prosjekt med Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Lillehammer.

Høgskolene i Hedmark, Gjøvik og Lillehammer fikk i 2011 tildelt 3 millioner kroner i SAK-midler fra KD. Midlene ble fordelt på følgende prosjekter:

- Fakultetsutvikling

- Ph.d. i helse- og omsorgsvitenskap
- Nettverk for studiekvalitet
- Studieplaner
- Internasjonalisering
- Virtuelle møter
- Bidrags- og oppdragsvirksomhet

Samtlige prosjekter var faglig og/eller administrative samarbeidsprosjekter med deltagere fra de tre høgskolene. Siktemålet var å stimulere til samarbeid og utvikling på tvers. Enkelte prosjekter ble påbegynt ved utgangen av 2011, mens hovedtyngden av prosjektperioden var i 2012 og 2013.

Etter at PIU-prosessen stoppet opp i februar/mars 2012 ble prosjektene Fakultetsutvikling og ph.d. i helse- og omsorgsvitenskap avsluttet og erstattet med følgende prosjekter:

- Utvikling av feedback-kulturer på tvers av studier og profesjoner
- Samarbeidsprosjekt for utvikling av felles undervisningsverktøy for HiG, HiHm og Sykehuset Innlandet
- Tverrprofesjonell samarbeidslæring innen velferdsutdanningene i Innlandet
- Games and Interactive Art
- Samarbeidsmuligheter mellom idrettsmiljøene ved HiHm og HiL innen FoU

Med unntak av Tverrprofesjonell samarbeidslæring, ble alle de andre prosjektene avsluttet i 2013. Tverrprofesjonell samarbeidslæring har fått utvidet frist til sommeren 2014 for endelig avslutning av prosjektet. Fullstendige prosjektrapporter for samtlige prosjekter finnes på www.innlandsuniversitetet.no .

Gjennom prosjektene har stadig fler av de ansatte ved de tre høgskolene blitt involvert i et faglig/administrativt samarbeid på tvers av høgskolene. Det har bidratt til erfaringsdeling og læring. For å presentere resultatene og erfaringer fra de ulike samarbeidsprosessene innenfor rammen av SAK-tildelingene fra 2010 og 2011, arrangerte høgskolene "SAK-konferansen" den 4. april 2013. Konferansen hadde ca. 150 deltakere fra de tre høgskolene, og ble et godt møte for presentasjon av prosjekter og diskusjoner på tvers av fagmiljø og høgskoler.

Barnehagelærerutdanning

(ref. brev fra KD av 21.10.10.)

Se vedlegg 1.

Samarbeid om barnehagelærerutdanning

(ref. brev fra KD av 11.10.13.)

HH og HIOA (Region Oslo Nord) er tildelt kr 540 000,- til videreføring av det etablerte samarbeidet om barnehagelærerutdanningen. Disse midlene fordeles i forholdet 40/60 mellom de to institusjonene, som gir HH kr. 216 000.

Tiltak som er gjennomført/planlagt:

- Samarbeid på studieledernivå
  (Planlegging og gjennomføring av møtene: kr. 45.000,-)

- Heldagskonferanse med tema VURDERING i den nye barnehagelærerutdanningen , 15 deltar fra HH (utsatt til april 2014)
  (Planlegging, deltakelse og gjennomføring: kr. 60.000,-)
- FoU-arbeid knyttet til den nye barnehagelærerutdanningen
  (kr 30.000
- Tid til samarbeid om emneområder, fordypninger og BA-oppgaver
  (15 medarbeidere 15 timer: kr 80.000,-)

TILTAK	KOSTNAD
Samarbeid på studieledernivå	Kr 45.000,-
Heldagskonferanse om vurdering	Kr 60.000,-
FoU-arbeid	Kr 30.000,-
Tid til samarbeid om fordypninger og BA-oppgaver	Kr. 80.000,-
Sum	**Kr.215.000-**

Universell tilrettelegging

Bygg: Høgskolens nyeste campus - Terningen arena - er fra starten bygget ut fra gjeldende krav til universell utforming. På Campus Hamar, Campus Rena og Campus Evenstad har Statsbygg øst planlagt å gjennomføre en rekke omfattende tiltak i 2013 for å bedre den universelle tilgjengeligheten. En rekke av disse ble gjennomført i 2013. Blant annet er det installert flere heiser. Det gjenstående av tiltakene er planlagt gjennomført i 2014.

Nett: I DIFIs vurdering av virksomheters tilgjengelighet på web fikk Høgskolen i Hedmark en score på 56 %, noe som er tre prosentpoeng lavere enn landsgjennomsnittet. Høgskolen igangsatte i 2013 et web-prosjekt der det gjøres et stort løft for å oppdatere nettsidene. Prosjektet har en klar målsetting om å øke tilgjengeligheten og sikre universell utforming av sidene. De nye sidene planlegges lansert i løpet av august 2014.

Studentkapasitet

Se separat redegjørelse i vedlegg 2.

Tospråklig faglærerutdanning

Tidligere under 281, men nå flyttet til budsjettramma på kap. 260 post 50

Per 1.10. 13 var det registrert 15 studenter på bachelorstudiet. I 2013 ble det videre uteksaminert 7 kandidater. Avdelingen har arbeider med videreutvikling av studiet. I overensstemmelse med institusjonene som samarbeidet om det opprinnelige prosjektet som dette studiet springer ut av, skulle HH ha ansvar for å tilby somali. HH har arbeidet i 2013 med å gjøre dette mer robust gjennom å søke samarbeid med Högskolen i Dalarna. De to institusjonene vil sammen tilby studiet som et nettbasert studium fra høsten 2014.

Midler tildelt over kap. 281

Utdanning av veiledere for nyutdannede, nytilsatte lærere og førskolelærere

Høgskolen i Hedmark (HH) er knutepunktinstitusjon for utdanning av veiledere for nyutdannede, nytilsatte lærere og førskolelærere i region Oslo Nord. Som knutepunktinstitusjon er HH tildelt faste studieplasser til veilederutdanning på budsjettet. De første 10 studieplassene ble tildelt i 2011 og siden har det økt med 10 studieplasser hvert år. I 2014 vil HH ha 40 faste studieplasser. HH fikk også supplerende midler til veilederutdanning for 2012-2013.

Å være knutepunktinstitusjon innebærer samarbeid med de øvrige lærerutdanningsinstitusjonene om hvordan studieplassene best kan benyttes i regionen. Høgskolen i Hedmark er nå i dialog med de andre institusjonene for å avklare hvordan regionen skal samarbeide om de tildelte studieplassene. Drøftingene er ikke avsluttet.

Høgskolen i Hedmark har et utstrakt samarbeid med Fylkesmannen i Hedmark, Fylkesmannen i Oppland og skole- og barnehageeiere i regionen om veilederutdanningstilbud og tiltak for nyutdannede i kommunene. HH har samarbeidet med kommunene om organiseringen av veilederutdanningen slik at den er tilrettelagt for lærere i jobb.

Veilederutdanningen ved HH er åpen for alle, og det har de siste årene blitt utdannet veiledere fra Hedmark, Oppland, Oslo og Akershus. I perioden hvor vi har hatt faste studieplasser til utdanningen har vi mer enn fylt alle studieplassene.

Studieåret 2012-2013 hadde HH 109 lærere som tok veilederutdanning. Inneværende studieår har vi totalt 151 lærere som tar veiledning. I tillegg skal noen flere ta 5 sp veiledning, for å totalt få 15 sp.

Følgende tabell viser antall studenter involvert i utdanningen inneværende og forrige studieår, og hvilke program Høgskolen i Hedmark har tilbudt.

	Studie-poeng	Semester start	Antall studenter	Antall studenter bestått eksamen	Sum studiepoeng
Studieåret 2012 – 2013					
Veiledning 2	15	Høsten 2012	37	37	555
Veiledning 1	15	Høst 2012	44	44	660
Veiledning 1	15	Våren 2013	30	28	420
Studieåret 2013 – 2014					
Veiledning 1	15	Høst 2013	54	Eksamen våren 2014	
Veiledning 1	15	Våren 2014	63	Eksamen våren 2014	
Veiledning 2	15	Høsten 2013	34	Eksamen våren 2014	
Veiledning Påbygg for 10 sp	5	Våren 2014	Oppstart mars 2014	Eksamen våren 2014	

Desentralisert utdanningstilbud i Kongsvinger

HH mottok i 2013 kr 300 000 øremerket til vårt desentraliserte utdanningstilbud på Kongsvinger. Dette beløpet, gitt med de samme forutsetninger, har høgskolen mottatt uforandret over en lang periode. Summen benyttes som en mindre del av finansieringen av vår totale aktivitet på Kongsvinger. Vi finansierer blant annet driftsstøtte til Høgskolestiftelsen i Kongsvinger med kr 1 435 000 årlig, husleie med et tilsvarende beløp, samt de direkte kostnadene til undervisning osv. Tabellen nedenfor viser antall utlyste studieplasser i 2013 og 2014 og antall nye studenter i Kongsvinger. Som tabellen viser gjenopptas et studium og startes et nytt med tilknytning til Kongsvinger.

Studium utlyst på Kongsvinger	Studiepoeng	Studieplasser 2013	Møtt per 1.10. 2013	Studieplasser 2014
Sykepleierutdanning heltid	180	40	48	40
Serviceledelse deltid	30	10	34	10
Kunnskapsledelse	30			15
Grunnskolelærerutdanning heltid, nettbasert	180			10

Likestilling

Se vedlegg 3

Økning i antall lærlinger i statsforvaltningen

Høgskolen har i perioden 2011 - 2013 økt antall lærekontrakter med 25 %. Høgskolen inngikk i 2013 et samarbeid med Rica Elgstua Hotel og opprettet to læreplasser innen resepsjonsfaget. Gjennom samarbeidet gis lærlingene en bredere kompetanse fra både offentlig og privat virksomhet som vil gjøre dem attraktive i arbeidsmarkedet. Disse læreplassene kommer i tillegg til de fire lærlingeplassene høgskolen allerede har innen dataelektronikerfaget. Etter en vurdering har høgskolen konkludert med at det ikke er aktuelt å opprette læreplasser innen andre fagområder.

Større investeringsprosjekter

HH har tidligere orientert om at vi har bedt Kunnskapsdepartementet gi Statsbygg i oppdrag å utvikle nybygg (kontor og undervisning/ hybelbygg) på Campus Evenstad. Høgskolen er i dialog med Kunnskapsdepartementet om den videre fremdrift i denne saken.

Eierskap i aksjeselskap

Forvaltning av aksjefullmakt Høgskolen i Hedmark vedtok i styresak HS 2007/36 regelverk for randsonevirksomhet og samarbeid med andre rettssubjekt. Der trekkes grensene tydelig opp for vår deltakelse i blant annet aksjeselskaper.

I tiden etter at dette regelverket ble vedtatt er det ikke inngått samarbeid av denne art. Fra perioden før regelverket ble vedtatt, vedtok HH i styresak HS 2005/49 å inngå rammeavtale med Kunnskapsparken Hedmark AS. En følge av avtalen var at HH gikk inn som deleier i Kunnskapsparken Hedmark AS ved å erverve aksjer for kr 250 000. I styresaken gjøres det rede for bakgrunnen for ervervet, og det vises blant annet til kunnskapsparkens rolle som sentral

aktør i samspillet mellom næringsliv, politikk og FoU. I årene etter ervervet er samarbeidet utviklet nærmere, både innenfor bioteknologi (Arena Heidner) og innenfor spill og opplevelsesproduksjon, fagområder som er nært samlokalisert med Kunnskapsparken. Det er HHs vurdering at eierskapet fortsatt er av faglig interesse. HH har ingen øvrige eierinteresser i aksjeselskaper.

Samfunnssikkerhet og beredskap

Risiko- og sårbarhetsanalysen (ROS-analysen) og beredskapsøvelsen som ble gjennomført i 2012 avdekket risikoområder som er fulgt opp med ulike tiltak i 2013. Det er gjennomført egen ROS-analyse ved hver avdeling i forbindelse med situasjoner der mange mennesker samles, som for eksempel studiestart. I forbindelse med analysen ble det foretatt vurderinger og gjennomført forebyggende eller skadereduserende tiltak overfor uønskede hendelser som kunne inntre, og som ble vurdert til å inneha middels eller høy risiko.

Det er videre gjennomført beredskapsøvelse med tema terrorhandling/trusselsituasjoner ved én avdeling. Som et ledd i å styrke holdninger og lederskap knyttet til beredskap fikk alle lederne, i forkant av beredskapsøvelsen, foredraget «Utvikling av sikkerhetskultur - risiko og læring».

Videre er det arbeidet for å få på plass avdelingsvise prosedyrer som sikrer at alle studenter informeres om hvor nødutganger fra auditorier, undervisningsrom med mer finnes, og hvordan de skal forholde seg ved en eventuell krisesituasjon.

I tråd med samhandlingsprinsippet er det i 2013 etablert beredskapssamarbeid med Forsvaret knyttet til den fysiske nærhet til Forsvaret (Terningmoen leir) som høgskolen har på Terningen Arena. Det er også etablert samarbeid med politiet i høgskolens arbeid med å styrke beredskapen, blant annet for å håndtere truende situasjoner, som for eksempel innringing av trusler til høgskolens sentralbord.

Høgskolen har i 2013 arbeidet med å innføre et styringssystem for informasjonssikkerhet, og har blant annet deltatt på sertifiseringskurs for ISO 27001 i regi av DIFI.

I tillegg har høgskolen deltatt på Kunnskapsdepartementets seminar om samfunnssikkerhet og beredskap.

Vurdering av sikkerhetstilstanden for virksomheter i statsforvaltningen

(Ref. brev fra KD av 25.1.13)

1. Oversikt over de viktigste sårbarhetene, manglene og avvikene.

Det er ikke registrert uønskede hendelser (avvik) mot høgskolens verdier, så denne rapporten bygger på høgskolens egen ROS-vurdering gjennomført i 2012 og oppfølging av denne. Videre baserer den seg på ROS-vurderinger med bistand fra Uninett når det gjelder informasjonssikkerhet.

Gjennom de nevnte ROS-vurderingene identifiserte høgskolen risikoområder og sårbarheter. Hendelser med skade på liv og helse, materielle og økonomiske verdier, organisasjon og funksjonalitet, høgskolens omdømme og ytre miljø ble vurdert som de vesentligste risikoområdene.

En av høgskolens risikoer og sårbarheter som vies oppmerksomhet er større menneskeansamlinger, som for eksempel forelesninger, studiestart og andre studentarrangementer, som kan være potensielle mål for terrorisme eller sabotasje. Høgskolens økende mobilitet, både blant ansatte og studenter som reiser ut og som kommer til høgskolen for å studere er et annet område høgskolen har beredskaps- og sikkerhetsmessig oppmerksomhet på.

Risikoer utover hendelser som kan ramme liv eller helse er hovedsakelig knyttet til informasjonssikkerhet. Bortfall av kritisk infrastruktur, som for eksempel bortfall av nettverksforbindelse og strøm, samt angrep mot høgskolens datasystemer er definert som en risiko som kan true viktige verdier i høgskolen.

Interne og eksterne sikkerhetsrevisjoner.
Det er ikke foretatt interne eller eksterne sikkerhetsrevisjoner i 2013.

Ledelsens evaluering av sikkerhetsarbeidet
Høgskolen har de siste årene arbeidet systematisk med en styrking av sikkerhets- og beredskapsarbeidet, både på institusjons- og avdelingsnivå. Arbeidet er gjort både internt i høgskolen og i samarbeid med Forsvaret og med Politiet. Internt er det arbeidet med ledergrupper, der vi har også har benyttet oss av kompetanse innen fagmiljøet vi har på avdelingen vår på Rena som blant annet er ansvarlig for høgskolens studietilbud i Krisehåndtering. Videre er det samarbeidet med Uninett med å innføre et styringssystem for informasjonssikkerhet.

Høgskolen arbeider med å styrke kompetansen innen sikkerhet og beredskap, og har vært representert på eksterne konferanser som for eksempel Kunnskapsdepartementets nasjonale konferanse om samfunnssikkerhet og beredskap, og har deltatt på sertifiseringskurs for ISO 27001 i regi av DIFI. Videre har høgskolen benyttet eget fagmiljø innen kriseledelse ved avdelingen vår på Rena for å øke kunnskap og bevissthet om sikkerhetsarbeidet.

Høgskolens internkontroll for HMS og for økonomi, Høgskolens Kvalitetssystem og system for informasjonssikkerhet er systemer som blant annet har til hensikt å kartlegge, følge opp og redusere risikoen for at uønskede hendelser skal inntreffe. Noen risikoer kan forebygges på høgskolenivå, mens mange av tiltakene må defineres og iverksettes på avdelingene der aktivitetene skjer. Avdelingene utarbeider derfor, med utgangspunkt i tiltak på institusjonsnivå og egne ROS-analyser, relevante risikoreduserende tiltak.

For å forebygge uønskede hendelser, rettet både mot høgskolens bygningsmasse og infrastruktur har høgskolen utviklet et system for tilgangskontroll som er kjent og som følges. Videre er det arbeidet for utvikle gode tekniske løsninger, god oversiktlig rolle- og ansvarsfordeling ift tilganger, gode rutiner for datahåndtering og rutiner for avvikshåndtering.

Øvelser
Med utgangspunkt i ROS-analysen er det gjennomført beredskapsøvelse med scenarier rundt terrorhandlinger rettet mot studentgrupper. Øvelsen ble gjennomført som bordøvelse med ledernivå både på institusjons- og avdelingsnivå har deltatt. Øvelsen avdekket flere områder som det er arbeidet videre med, blant annet etablering av samarbeid med Forsvaret, politi, brann og redningsetat. Det er også gjennomført tilsvarende øvelse internt på høgskolens største avdeling.

2. Vurdering og anbefalte tiltak for å redusere risikoen

Høgskolens arbeid med ROS-analyse og påfølgende risikoreduserende tiltak viser at høgskolens samlede risikobilde er relativt lavt. Det er ikke meldt avvik eller rapportert om uønskede hendelser som vurderes som en trussel mot høgskolens sikkerhet.

Som et ledd i kontinuerlig forbedringer vil vi i 2014 styrke beredskapssamarbeidet med høgskolens vertskommuner, revidere ROS-analysen og på bakgrunn av dette oppdatere kriseplanverket og intern rutiner samt gjennomføre øvelser.

Videre vil høgskolen videreføre arbeidet med å skape økt bevissthet om høgskolens verdier, og styrke en bedriftskultur med tydelig lederskap som evner handlekraft og lederskap også i krisesituasjoner.

Samarbeid med eksterne aktører om studier i utlandet

(Ref. brev fra KD 22.3.13)

Høgskolen i Hedmark har siden 2008 samarbeidet med Active Education om studier i utlandet. Samarbeidet bygger på en overordnet avtale mellom partene, samt at det inngås tilleggsavtaler for de enkelte emnene som tilbys årlig. Samarbeidet er ikke av en slik karakter at det er omfattet av reglene for offentlige anskaffelser.

I 2013/ 2014 er det inngått avtaler på følgende områder**:**

1. Vintersport og frikjøring
2. Sommeridretter
3. Fysisk aktivitet og helse
4. Personlig trener I og II, deriblant et nett- og samlingsbasert Personlig trener I
5. Ernæring og kostholdsveiledning

Studiesteder for ett eller flere av emnene er: Chamonix, Florida, Brasil og Bali. I Norge foregår noe undervisning i Oslo.

Ingen av studiene fører frem til grad eller yrkesutdanning, men det er mulig å fortsette ved HH og bygge ut emnene til årsstudium i idrett. Ovennevnte emner 1. – 3. er utviklet i samsvar med emner som tilbys i det ordinære årsstudiet i idrett, og kan innpasses for studenter som ønsker å ta hele årsstudiet.

For høgskolens idrettsmiljø er kontakten med Active Education av faglig interesse blant annet for videreutvikling av egne studieprogram innen idrettsfag og aktiv livsstil.

Samarbeidet innebærer at det er Active Education som står for gjennomføringen av studiet, mens Høgskolen i Hedmark har det faglige ansvaret og utsteder vitnemål. Det betyr at dette er oppdragsfinansiert aktivitet administrert gjennom høgskolens kurs- og oppdragsenhet. Studiene er med andre ord ikke finansiert via vår grunnbevilgning (vi har ikke mottatt egne studieplasser for dette formålet) , og de gir heller ikke budsjettuttelling i vår resultatbaserte finansiering (vi mottar ikke inntekter gjennom utdanningskomponenten). Active Education dekker alle de faktiske kostnadene Høgskolen i Hedmark har ved å ivareta det faglige ansvaret for disse studiene. Den enkelte student betaler semesteravgift direkte til Studentsamskipnaden i Hedmark.

Høgskolen i Hedmark ivaretar det faglige ansvaret for disse studiene som for øvrige studier, og studiene er derfor omfattet av vårt kvalitetssikringssystem. Kvalitetssikringen omfatter selve samarbeidet mellom partene, det faglige innholdet i studiene, eksamen og administrative forhold. I juni 2013 gjennomførte Høgskolen en gjennomgang av alle studiene vi har i samarbeid med Active Education som del av høgskolens kvalitetsdialog «Utdanningskvalitet i fokus». Utgangspunktet var kriteriene og krav i NOKUTs søkerhåndbok for første syklus, jf. Tilsyns-forskriften.

Høgskolen vil fremover gjennomgå alle sider av de utdanningene som tilbys gjennom Active Education. Blant annet gjelder dette en ytterligere tydeliggjøring av ansvarsfordelingen mellom partene, volumet på utdanningene som tilbys gjennom Active Education og de økonomiske aspektene ved disse utdanningene.

Implementering av Råd for samarbeid med arbeidslivet

(Ref. brev fra KD av 6.9.13)

Vi viser til KDs brev av 6.9. men også til tilbakemelding fra etatstyringen av 20.6.2013 samt høgskolens *Rapport 2012* s.49, *Rapport 2011* s.52 og vårt brev til departementet 19.12.2013. Historikken bak vårt Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) er som følger:

I Høgskolestyresak 2011/27 vedtok styret å opprette et felles RSA med høgskolene i Gjøvik og Lillehammer. Dette ble etablert i 2011, men ble senere oppløst etter at samarbeidet i Prosjekt Innlandsuniversitetet ble skrinlagt i februar 2012.

Høgskolestyret i Hedmark vedtok i april 2012 (HS 2012/27) å opprette et eget råd og vedtak om dette ble fattet i juni (HS 2012/45). Samtidig igangsatte høgskolestyret arbeid med ny strategi og besluttet at det nye RSA skulle innlemmes i strategiprosessen. Det ble avholdt to RSA-plenummøter forrige studieår (30.11. 2012 og 6.2.2013). Arbeid med høgskolens nye strategi var tema på begge møtene. I april 2013 vedtok høgskolestyret ny strategisk plan der samarbeid med arbeidslivet er en rød tråd gjennom planen (se vedlegg).

Høgskolens RSA er bredt sammensatt. Det har vært god oppslutning om rådet og engasjerte diskusjoner. I tillegg til plenumsmøter inviteres rådets medlemmer til egne møter om utvalgte studieprogram, etter- og videreutdanning og FOU. I 2013 har vi invitert til slike møter om: sykepleie, bachelorgradene i spill- og opplevelsesproduksjon, masteren i digital kultur og kommunikasjon, bachelorgradene i landbruksfag og økonomifag.

Høsten 2013 ble det avholdt et nytt plenumsmøte 16.9.2013, der blant annet høgskolens handlingsplan for samarbeid med arbeidslivet ble behandlet (se vedlegg). Det var videre enighet om at høgskolen i 2014 inviterer til ett plenumsmøte til høsten og til fire avdelingsvise møter i vårsemesteret om studieprogram, etter- og videreutdanning og FoU innenfor utvalgte fagområder (idrett, flerkulturell opplæring og veiledning, skog- og utmarksfag og næringslivsrettede musikkbransjeutdanninger og økonomi og ledelse).

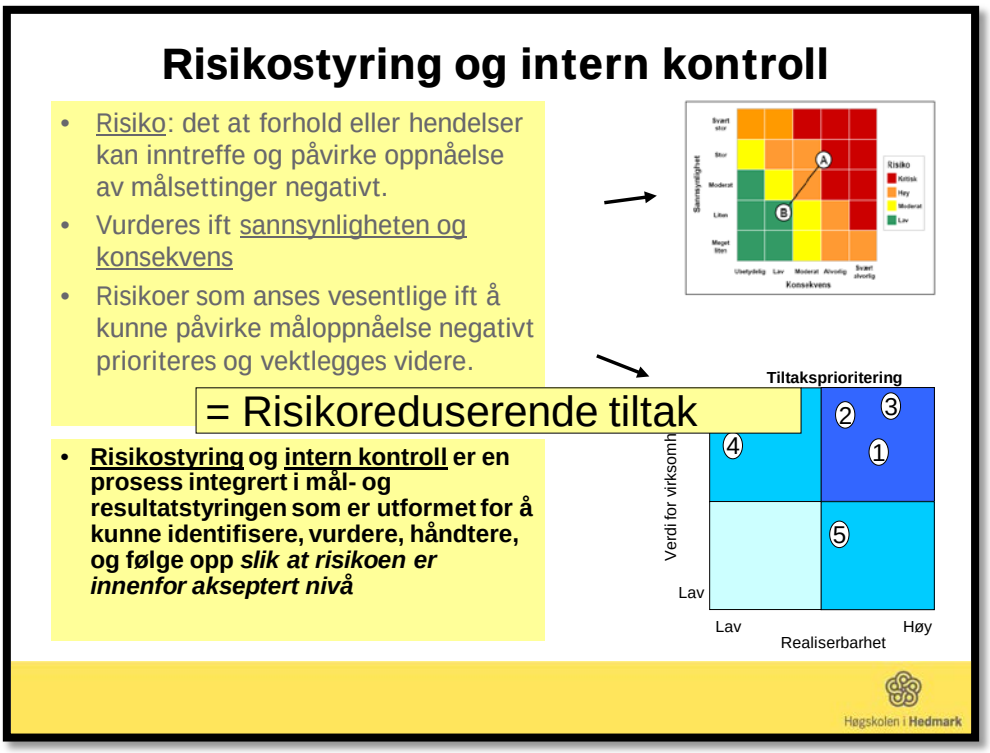
Planer 2014

Høgskolen i **Hedmark**

3 Planer for 2014

Om høgskolens arbeid med integrert risikostyring

I høgskolens arbeid med integrert risikostyring danner følgende modell det overordnede utgangspunktet for vår tenkning omkring risiko og risikostyring:



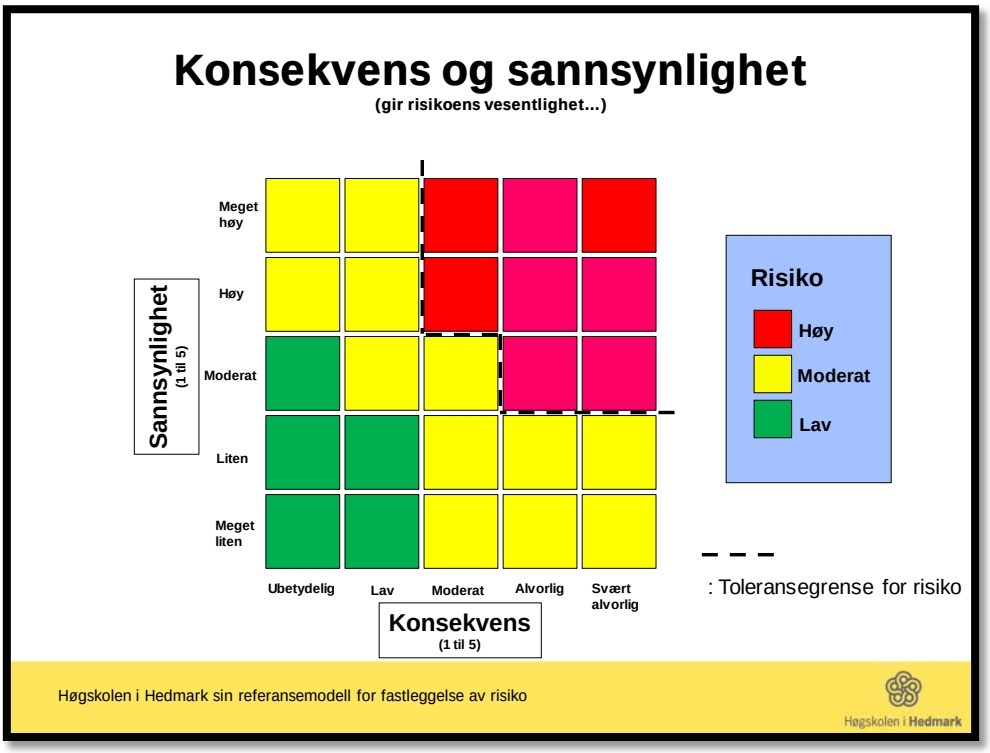
Følgende prinsipper ligger til grunn for høgskolens risikostyring:

- **Overordnet ambisjon:** Den overordnede ambisjonen med å integrere risikostyringen i mål og resultatstyringen er å kunne identifisere, vurdere, håndtere og følge opp risikoer - for derved å kunne redusere risikofaktorene (for ikke å oppnå våre målsettinger) - slik at disse faller innenfor høgskolens *toleranse* for risiko (akseptert nivå).
- **Definisjonen av risiko:** Det at forhold eller hendelser kan inntreffe og påvirke oppnåelse av målsetninger på en negativ måte.
- **Vurdering av risiko:** Risiko defineres som en multiplikator av *sannsynligheten* for at risikoen oppstår og *konsekvensen* dersom den inntreffer.
- **Iverksetting av risikoreduserende tiltak:** Risikoer som anses å kunne påvirke måloppnåelse negativt, og som ligger utenfor høgskolens *risikotoleranse* skal følges opp ved å iverksette risikoreduserende tiltak.
- **Integrert risikostyring:** Arbeidet med risikostyring skal betraktes som en prosess som inngår som en naturlig del av høgskolens arbeid med mål- og resultatstyring.

Høgskolens referansemodell for fastleggelse av vesentlig risiko

Med *vesentlig risiko* definerer høgskolen de risikoer som har en multiplikatorsum på 12 eller høyere når risikoens vurderte konsekvens multipliseres med dens sannsynlighet[1]. I modellen nedenfor fremgår dette i form av de røde feltene. Vurdert risiko av denne typen betraktes av høgskolen til å ligge *utenfor risikotoleransen* og skal derved følges opp med risikoreduserende tiltak.

I arbeidet med å finne frem til faktorer med *vesentlig risiko* har vi lagt følgende referansemodell til grunn:



Av modellen følger det at høgskolen gjør et skille mellom *risikofaktorer* og *vesentlig risiko,* idet faktorer med vesentlig risiko alltid skal følges opp med et risikoreduserende tiltak.

Integrert risikostyring ved HH

Den konkrete fremgangsmåten som høgskolen følger i arbeidet med å fastlegge faktorer med vesentlig risiko kan i store trekk beskrives slik:

- Innledende idémyldring for å få frem viktige forhold knyttet til gjennomføringen av de respektive virksomhetsmål for 2014 (ofte ved å definere kritiske suksessfaktorer)
- Deretter gjennomgang av vurderte risikofaktorer og "avbøtende tiltak" som ble definert for virksomhetsåret 2013

[1] Illustrert ved at f eks sannsynligheten for at en hendelse kan inntreffe er 3 (på en skala fra 1-5) og at konsekvensen av at denne hendelsen inntreffer og derved påvirker målsetninger på en negativ måte, er 4 (på en skala fra 1-5).

- Ny vurdering for 2014: defineringen av *mulig risikofaktor og mulig tiltak for å redusere risiko*[2][3]*(*"avbøtende tiltak")

De risikofaktorene som defineres som *vesentlig risiko* blir innarbeidet i «Plandokumentet» med tilhørende «Tiltak for å redusere risiko».

Prosessen med å integrere risiko i virksomhetsstyringen

På *strategisk nivå* har høgskolestyret behandlet høgskolens konsept for mål- og resultatstyring minst 2 ganger pr år siden 2007 (fast halvårsrapportering pr 31. juli og endelig rapportering pr 1. mars/15. mars i påfølgende år). I tillegg har vi hatt flere styresaker/-seminarer der vi har behandlet mål og resultatstyring mer prinsipielt. Siste MRS gjennomgang hadde styret i HS 2013/51 - resultatoppnåelsen sammenliknet med plandelen og restrisikoen i forhold til risikofaktorene (som ble definert ved inngangen til virksomhetsåret), etter at de første 6 månedene av 2013 var gjennomført.

På *institusjonsnivå* har prosessen involvert medlemmene i rektoratet[4], høgskolens strategiske ledergruppe[5], høgskolens administrative møte[6] og stabsmøtet[7].

På *avdelingsnivå* har prosessen involvert avdelingenes ledergrupper og utvidede ledergrupper.

Overordnede erfaringer

Høgskolen har siden innføringen av MRS i 2007 gjennomført endringer i struktur og innhold årlig. I løpet av disse årene har vi gjort oss følgende overordnede erfaringer:

- Vi opplever å ha funnet et format på dokumentet som fungerer bra for HH
- Dokumentet er blitt et operativt plan- og styringsdokument for rektoratet, høgskoledirektør og høgskolens ledergruppe
- «Rapport og plan» danner grunnlaget for avdelingens årlige virksomhetsplaner. Revisjonsporet går begge veier: «Rapport delen» skrives på grunnlaget av de resultatene som avdelingene har oppnådd i forhold til sine virksomhetsplaner. «Plandelen» for kommende virksomhetsår utvikles i felleskap mellom høgskoleledelsen og avdelingsledelsene.

På dette grunnlaget er det høgskolens vurdering at vi har fått på plass et operativt konsept for integrert mål-, resultat og risikostyring og som vi har hatt stor nytte av.

Oppfølging av målstrukturen 2014

Høgskolestyret behandlet justeringen av høgskolens mål- og resultatstyringssystem for 2014 i HS 2014/3. Høgskolen har i sine planer for 2014 innarbeidet Kunnskapsdepartementets 13 fastsatte styringsparametere, herunder tilleggsparameteren: *forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag.*

---

[2] Som vi har definert til å være de risikofaktorer som vi fikk tallet 12 eller høyere – jf HHs referansemodell for å fastlegge risiko (det vil si; de risikofaktorene som ligger utenfor HHs *toleransegrense* - grensen er markert i referansemodellen)
[3] Som i praksis vil si aktive tiltak for å redusere vurdert risiko, slik at risikoen faller *innenfor toleransegrensen*
[4] Rektor og prorektorene
[5] Rektor, prorektorer, høgskoledirektør, dekaner, fagdirektører og kommunikasjonssjef
[6] Høgskoledirektør, fagansvarlige på fellesnivået og avdelingenes stabsledere
[7] Høgskoledirektør og administrativt fagansvarlige på fellesnivået.

Ved inngangen til virksomhetsåret 2013 gjorde høgskolen et større revideringsarbeid - med utvikling og endringer av våre virksomhetsmål og styringsparametere. Dette skjedde parallelt med at vi utviklet ny Strategisk plan for perioden 2013-2016 (vedtatt i HS 2013/28).

HHs egne virksomhetsmål forsøker i størst mulig grad å uttrykke vår egenart/profil, prioriteringer og ambisjoner. Ved Høgskolen i Hedmark har vi selv definert 33 styringsparametere, som kommer i tillegg til de 13 sentralt fastsatte fra KD. Samlet sett fordeler dette seg på 28 kvantitative og 18 kvalitative parametere.

HH har beholdt de samme virksomhetsmålene for 2014 som vi hadde for 2013. Styringsparameterne for 2014 er også de samme som for 2013 men med det samme tillegget som Kunnskapsdepartementet har gitt: «forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag». Høgskolen har for 2014 valgt å legge vekt på kontinuitet i bruken av virksomhetsmål og styringsparametere. Dette betyr at «Rapport og Planer» dokument for 2013-2014 fortsatt er direkte synkronisert med Strategisk plan 2013-2016. Vi har imidlertid videreutviklet «tiltaksbeskrivelsene» våre og justert risikoanalysene våre, det vil si beskrivelsene av «Vesentlig risiko» og «Tiltak for å redusere risiko». Når det gjelder våre

handlingsplaner (samarbeid med arbeids- og samfunnsliv, internasjonalisering og mangfold og likestilling) har vi koblet tiltaksbeskrivelsene i disse planene sammen med

tiltaksbeskrivelser (for å oppnå virksomhetsmålene) i MRS-systemet. Derved sikrer vi revisjonsspor mellom våre handlingsplaner og vårt årlige plandokument.

Under utarbeidelsen av Strategisk plan (2013-2016) ble det lagt stor vekt på en tydelig linje mellom målstrukturen i MRS og de nye strategiske målene i Strategisk plan. Antall strategiske mål ble redusert for bedre å kunne samkjøres med de fire sektormålene. Under arbeidet med formuleringen av virksomhetsmålene ble det innenfor sektormålene 1-3 lagt stor vekt på å tydeliggjøre høyskolens egenart som en profesjonsorientert høgskole med vekt på fleksible studieløsninger, med regional og nasjonal relevans, og med et klyngekonsept på alle campus. Det fjerde sektormålet, med tilhørende virksomhetsmål, understreker kravene til en profesjonell administrasjon - for å støtte opp om kjernevirksomheten utdanning, forskning og formidling.

Høgskolen opplever at innhold og struktur på nåværende «Rapport og Planer» dokument er målrettet og relevant for vår egen virksomhetsstyring og for vår kommunikasjon utad. Høgskolen vil i løpet av 2014 likevel vurdere om vi skal gjøre justeringer i vår målstruktur for 2015. Dette i tråd med Kunnskapsdepartementets signaler: «Departementet legger opp til en prosess med revidering av målstruktur for universiteter og høyskoler for 2015 med sikte på forenkling og tydeliggjøring. Sektoren vil bli involvert i dette arbeidet».

3.1 Plan for virksomheten

Sektormål 1

Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov.

Virksomhetsmål 1.1

Høgskolen i Hedmark skal utdanne kandidater med høy kompetanse rettet mot utdanning- og helsesektoren, øvrig offentlig sektor, næringsliv og jord- og skogbruksnæringen.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Antall kvalifiserte primærsøkere per studieplass *	1,2	1,3	1,3	1,4	1,6	1,7	1,8
Grad av studenttilfredshet med faglig kvalitet på studiene	79 %	78 %	80 %	81 %	81 %	80 %	80 %

*Dette tallet kan variere noe, avhengig av hvordan man regner. Omgjør man studieplasser til heltidsekvivalenter, har vi 1,52 søkere pr. studieplass. Snakker vi om personer, blir tallet 1,41.

Kvalitative styringsparameter

- Systematisk og målrettet studieprogramutvikling
- Kandidater og arbeidsgiveres tilfredshet med kandidater fra HH

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 1.1.1 Styrket arbeid med utdanningskvalitet **Tiltak 1.1.2** Styrke samarbeidsarenaer med arbeidslivet om utdanningsprogrammene med vekt på læringsutbyttebeskrivelser på programnivå, relevans, rekruttering og praksis og andre kontaktformer med arbeidslivet i løpet av studiet **Tiltak 1.1.3.** Styrke arbeidet med fleksible utdanninger av høy kvalitet som svarer på regionale og nasjonale behov **Tiltak 1.1.4** Følge opp nasjonal satsing på profilering, robusthet og relevans i studieprogramporteføljen, blant annet vurdering av smale og brede innganger **Tiltak 1.1.5** Følge opp den nasjonale satsingen på å styrke lærerutdanningene, etter- og videreutdanning for lærere, utvikling av faglige karriereveier og samarbeid mellom barnehage / skole og høgskolen om skolebasert kompetanseutvikling **Tiltak 1.1.6** Sluttføre «Utdanningskvalitet i fokus 2013-2014» (relevans og samarbeidsformer med arbeidslivet)

Tiltak 1.1.7 Oppfølging av resultater i kandidat-, markeds- og andre kvalitetsundersøkelser

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At vi ikke får tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere til lærerutdanningene, lektorprogram og landbruksutdanninger	**Tiltak 1.1** Utvikling av lokal og nettbasert 1-7 GLU-utdanning i Hedmark og Oppland **Tiltak 1.2** Samarbeid i GNIST- og GLØD- Hedmark og GNIST- og GLØD-Oppland og dialog med regionene i begge fylker om rekruttering **Tiltak 1.3** Samordne ulike initiativ og styrke rekrutteringsarbeid for lærerutdanningene, lektorprogram og landbruksutdanninger, også med tanke på rekruttering av underrepresentert kjønn
Risikofaktor 2 At vi ikke har studietilbud som svarer på nasjonale og regionale forventninger	**Tiltak 2.1** Svare på behov for studier på høyere gradsnivå ved å bygge kompetanse og utvikle masterprogram innenfor realfagsdidaktikk, næringsrettet økonomi- og ledelsesfag og bærekraftig landbruk, samt arbeide med innpassing av videreutdanninger innen helse i masterporteføljen. Arbeidet tilrettelegges slik at det også styrker bachelornivå
Risikofaktor 3 At arbeids- og samfunnsliv ikke prioriterer møteplasser initiert av høgskolen som relevante	**Tiltak 3.1:** Evaluere møteplassene med arbeids- og samfunnsliv og justere i tråd med ønsker. Opprette konkrete samarbeidsprosjekter.

Virksomhetsmål 1.2

Høgskolen i Hedmark skal tilby stimulerende og aktive læringsmiljøer på campus og i fleksible utdanningstilbud for ulike målgrupper.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Andel studenter som er tilfreds eller svært tilfreds med lærings-miljø og kvalitet, den totale studiesituasjon	80 %	82 %	82 %	86 %	84 %	80 %	80 %

Kvalitative styringsparameter

- Samarbeid med Studentorganisasjonen i Hedmark (StorHK)
- Samarbeid med Studentsamskipnaden i Hedmark (SIH)

- Fleksibel utdanning (jf. også virksomhetsmål 3.1)

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 1.2.1 Styrke læringsmiljø på campus, bl.a. videreutvikle «internasjonalisering hjemme» (mangfold-, likestillings- og internasjonaliseringsperspektiver i utdanningstilbudene) og andre tiltak i tråd med hver campus sitt behov, samarbeide med StorHK og SIH **Tiltak 1.2.2** Sluttføre «Utdanningskvalitet i fokus 2013-2014» (bachelorstudier i vårsemesteret og fleksible nettbaserte studier, både internt og eksternt finansierte i høstsemesteret) **Tiltak 1.2.3** Følge opp av resultater i tilfredshetsundersøkelsen og Studiebarometeret **Tiltak 1.2.4** Følge opp statusrapport om høgskolens bruk av e-læring **Tiltak 1.2.5** Bruke BOA-virksomheten strategisk til å utvikle, skaffe erfaringer med og vurdere nye, fleksible utdanningstilbud til ulike målgrupper

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1: At ikke en tilstrekkelig andel av studentene deltar i tilfredshetsundersøkelsen og Studiebarometeret	**Tiltak 1.1:** Videreføre motivasjonsarbeid for deltakelse i undersøkelsene i samarbeid med studentorganisasjonen og faglærere
Risikofaktor 2: At vi ikke får tilstrekkelig studentdemokratisk og velferdsmessig engasjement blant studenter på alle campus	**Tiltak 2.1:** Videreføre samarbeid med studentorganisasjonen om styrking av studentdemokratiet, både på institusjons- og avdelingsnivå blant annet ved å videreføre støttefunksjoner og tilby opplæring innenfor aktuelle tema **Tiltak 2.2:** Dialogsamling om utdanningskvalitet med studenttillitsvalgte fra alle avdelinger og avdelings- og høgskoleledelse
Risikofaktor 3: At studenter ikke bruker tilstrekkelig tid på læring og læringsaktiviteter	**Tiltak 3.1:** Utvikle handlingsplan for Utdanningskvalitet, høgskolepedagogikk og e-læring
Risikofaktor 4: At vi ikke lykkes i å videreutvikle fleksible utdanningsformer som sikrer oss en fortsatt sentral posisjon som leverandør av slik utdanning	**Tiltak 4.1.** Kartlegge årsak til mangler ved gjennomstrømning på fleksible tilbud. **Tiltak 4.2.** Gjennomføre «Utdanningskvalitet i fokus» for fleksible program høsten 2014

Virksomhetsmål 1.3

Høgskolen i Hedmark skal tilby forskningsbaserte utdanninger av høy kvalitet med innhold, undervisnings-, arbeids- og vurderingsformer som sikrer relevant læringsutbytte og god gjennomstrømning.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Andel studenter -gjennomføring på normert tid (%)							
BA-utdanninger			52,94 %	51,48 %	56,66	57 %	58 %
MA-utdanninger			20,25 %	25,49 %	20,64	27 %	30 %
Antall nye studiepoeng per egen-finansiert heltidsekvivalent per år	45,0	44,9	46,7	46,6	46,7	48,5	49

Merknad: Kvantitativ styringsparameter «Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere» rapporteres under virksomhetsmål 2.2

Kvalitative styringsparameter

- Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene
- Systematiske og målrettede høgskolepedagogiske tiltak

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 1.3.1 Styrke internasjonal utveksling av studenter og ansatte som ledd i arbeid med å utvikle ny innsikt og nye perspektiver og for å fremme ansvar for flerkulturell forståelse, likeverd, internasjonal forståelse og medansvar for en bærekraftig utvikling **Tiltak 1.3.2** Bedre gjennomstrømningen og styrke kandidat- og studiepoengproduksjonen, følge opp nytt system med kandidatmåltall **Tiltak 1.3.3** Sluttføre «Utdanningskvalitet i fokus 2013-2014» (læringsutbytte, gjennomstrømning, forskningsbasering og programrobusthet) **Tiltak 1.3.4** Høgskolepedagogisk styrking ved videreføring av strategiske utdanningsmidler med vekt på undervisning og arbeidsmåter i campustilbud og fleksible tilbud **Tiltak 1.3.5** Gjennomgang av karakterfastsetting i ulike studieprogram

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At for få studenter fullfører i henhold til normert tid	**Tiltak 1.1** Arbeid med ledelse av utdanningsprogrammene, bl.a. organisering, arbeidsmåter og vurderingsformer slik at studentene arbeider jevnt og tar sine eksamener **Tiltak 1.2** Videre arbeid med studieplaner og sammenhengen mellom læringsutbyttebeskrivelser, arbeidsmåter og vurderingsformer
Risikofaktor 2 At vi ikke lykkes med å bedre fullføringsgraden på masterstudiene	**Tiltak 2.1** Oppfølging av tiltak fra Utdanningskvalitet i fokus for hvert program samt arrangere erfaringsutveksling på tvers **Tiltak 2.2.** Tematisering av veiledning av avhandlinger i den høgskolepedagogiske satsingen

Virksomhetsmål 1.4

Høgskolen i Hedmark skal ha et målrettet internasjonalt samarbeid som bidrar til økt kvalitet i profesjonsutdanningene og øvrige utdanningsprogram.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Antall utvekslingsstudenter (ut- og innreisende)	92	127	196	179	180	180	180

Kvalitative styringsparameter

- Internasjonalt strategisk samarbeid om utdanning

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak i tråd med handlingsplan for internasjonalisering: **Tiltak 1.4.1** Ved målrettet internasjonalt arbeid bidra til å ruste studentene til å leve og arbeide i et internasjonalt kunnskapssamfunn, gjennom bl.a. praksisutvekslinger og systematisert bruk av studenters erfaringer med internasjonal studie- og praksisutveksling. **Tiltak 1.4.2** Styrke samarbeidet med Karlstads universitet gjennom økt institusjonelt samarbeid og økt forsknings- og utdanningssamarbeid innenfor folkehelse, økonomi- og ledelsesfag, lærerutdanning (bl.a. prosjekt felles gradssamarbeid) og anvendt økologi (forskerskolen IRSAE) **Tiltak 1.4.3** Bruke analyse av utdannings- og forskningsaktivtet i arbeid med å utvikle strategiske

samarbeidspartnere. Planlegge samarbeid i fireårsperioden. **Tiltak 1.4.4** Videreutvikle høgskolens nord-sør-samarbeidsprofil med særlig vekt på land i sørlige Afrika og Indonesia gjennom bl.a. deltakelse i SANORD (sørlige Afrika), videreutvikling av forsknings- og utdanningssamarbeid og ved å støtte opp om StorHKs bistandsprosjekt SKILLS **Tiltak 1.4.5** Oppfølging av internasjonaliseringstiltak for masterstudiene i kjølvannet av «Utdanningskvalitet i fokus» **Tiltak 1.4.6** Styrke strategisk arbeid med kvalitet og dimensjonering av utveksling, norsk for internasjonale studenter, kvotestudentordningen og utvalget av emner og studieprogram på engelsk samt bruk av ulike stipendordninger **Tiltak 1.4.6** Arbeid med utnyttelse av nordisk og europeiske utdanningsprogram (bl.a. Nordplus og Erasmus +)

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At balansen mellom tids- og ressursbruk på strategiske partnere og andre samarbeidspartnere ikke blir hensiktsmessig	**Tiltak 1.1** Sørge for at internasjonalt samarbeid regelmessig diskuteres i Høgskolens strategiske ledergruppe, utdannings- og FoU-utvalget for blant annet å koordinere avdelings- og høgskoleinitiativ og øke bevissthet om ulike stipend- og tilskuddsordninger **Tiltak 1.2.** I tillegg til å styrke det strategiske nord-sør-samarbeidet og samarbeid med Karlstads universitet velge ut andre strategiske partnere i Norden, Europa og Nord-Amerika og planlegge samarbeid i hele den strategiske perioden
Risikofaktor 2 At vi ikke lykkes med en gjennomgående kobling av internasjonalt utdanningssamarbeid og samarbeid om forskning	**Tiltak 2.1** Systematisere erfaringer med kobling internasjonalt utdannings- og forskningssamarbeid og synliggjøre gode eksempler **Tiltak 2.2** Stimulere til søknader om internasjonalt utdanningssamarbeid på områder der det også er mulig med forskningssamarbeid

Sektormål 2

Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet.

Virksomhetsmål 2.1

Høgskolen i Hedmark skal videreutvikle forsknings- og utviklingsarbeid med høy kvalitet innenfor utdanningsprogrammene høyskolen tilbyr, særlig vekt legges på profesjonsrettet FoU og på FoU rettet mot arbeids- og samfunnsliv med regionale, nasjonale og internasjonale perspektiver. Høgskolens i Hedmarks forskning skal skje i robuste fagmiljøer som samarbeider nasjonalt og internasjonalt.

Kvantitative styringsparametere	**Resultat**					**Ambisjon**	
	2009	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2016**
Publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings-, og formidlingsstilling	**0,28** 74,51: 267,4	**0,36** 92,80:263,6	**0,32** 88,07: 273	**0,47** 124,49:267,26	**0,33** 97,49:297,72	**0,40**	**0,50**
Andel vitenskapelig tilsatte som bidrar til publikasjonspoeng	**30 %** (81 av 267,4)	**32 %** (84 av 263,6)	**41 %** (111 av 273)	**43 %** (115 av 267,26)	**34 %** (102 av 297,72)	**45 %**	**50 %**
Andel periodika-artikler med internasjonal sampublisering			**43 %** 43 av 100	**50 %** 56 av 113	**44 %** 50 av 115	**50 %**	**50 %**
NFR-tildeling per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	**31 316** 8 374': 267,4	**32 826** 8 653':263,6	**23 910** 6 527': 273	**24 215** 6 471 955 : 267,26	**50 515** 15 039 538 : 297,72	**50 000** 15 mill.	17 mill.
Andel EU-midler i forhold til statstilskuddet		**1,4 %**	**1,5 %**	**0,74 %**	**0,43 %**	**0,75 %**	**1 %**

Kvalitative styringsparameter

- Resultatoppnåelse på forskning ut fra institusjonens egenart
- Samspill mellom forskning og utdanning
- Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag (NY)

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 2.1.1 Målrettet arbeid med styrking av FoU knyttet til utdanningsprogrammene, inklusiv oppmerksomhet mot ulike former for studentaktiv forskning i tilknytning til bachelor- og masteroppgaver

Tiltak 2.1.2 Prioritere FoU-prosjekter og strategiske forskningsområder som er praksisnære (profesjonsrettet FOU og FOU rettet mot arbeids- og samfunnsliv) og bidrar med ny viten og innsikt til utvikling og innovasjoner i privat og offentlig sektor **Tiltak 2.1.3** Følge opp den nasjonale satsingen på forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag **Tiltak 2.1.4** Arbeide for å styrke andelen eksternt finansierte forskningsprosjekter der høgskolens fagmiljøer samarbeider med arbeids- og samfunnsliv **Tiltak 2.1.5** Videreutvikle spissingen i strategiske forskningsområder, blant annet gjennom nasjonal og internasjonal nettverksbygging. **Tiltak 2.1.6** Arbeide med å fremme søknader til NFR, Horisont 2020 og andre eksterne kilder til forskningsfinansiering **Tiltak 2.1.7** Gjennomgå høgskolens FoU-stipendordning

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At fagmiljøene tilknyttet de ulike utdanningsprogrammene og deres FOU-aktiviteter ikke oppfyller robusthetskrav	**Tiltak 1.1** Vurdere robusthet særskilt i forbindelse med årets studieprogramprosess **Tiltak 1.2** Langsiktig kompetanseplanlegging for å ivareta robuste fag- og forskningsmiljøer knyttet til utdanningsprogrammene **Tiltak 1.3** Fortsette arbeidet med å styrke FoU-kultur, bl.a. ved strategiske forskningsområder, forskningsgrupper med etablerte og nye forskere, og tydeliggjøre rollen til seniorforskere jf. også tiltak 2.2 **Tiltak 1.4** Arbeide med å implementere Den europeiske erklæringen om forskere (Charter) og Regler for rekruttering av forskere (Code).
Risikofaktor 2 At vi ikke lykkes med å få eksternfinansierte forskningsprosjekter på alle avdelingene	**Tiltak 2.1** Øke fagmiljøenes innsikt om ulike relevante utlysninger og søkekompetanse gjennom å utvikle intern kommunikasjon og informasjonsmøter. **Tiltak 2.2** Stimulere til at forskergruppene samarbeider nasjonalt og internasjonalt og sammen søker midler **Tiltak 2.3** Styrket FoU-ledelse og administrativ kompetanse, arbeid med å øke ekstern forskningsfinansiering, systematisere og analysere kriterier for innvilgede og avslåtte prosjekter, vurdere strategiske samarbeidspartnere **Tiltak 2.4** Aktiv deltakelse i høgskolenes EU-nettverk, styrket oppmerksomhet på relevante program å søke på i NFR, EU og andre.

Virksomhetsmål 2.2

Høgskolen i Hedmark skal tilby forskerutdanning av internasjonal kvalitet innenfor anvendt økologi og profesjonsrettede lærerutdanningsfag og samarbeide med andre institusjoner om forskerutdanning innen folkehelsefag og økonomi- og ledelsesfag.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Antall PhD-studenter på interne program	-	-	1 (AØL)	9 (AØL) 2 (LUNA)	16 (AØL) 14 (LUNA)	30	34
Antall disputaser (interne og eksterne programmer)	1	3	10	8	7	8	10
Antall uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere	Merknad: Parameter satt av KD. Første opptak til Ph.d i anvendt økologi var i 2011 Første opptak til Ph.d i profesjonsrettede lærerutdanningsfag var i 2012.						

Kvalitative styringsparameter

- Robuste fagmiljø på interne PhD-program (se virksomhetsmål 4.2)

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 2.2.1 Systematisk arbeid med kvalitet og robusthet i Ph.d i anvendt økologi og Ph.d i profesjonsrettede lærerutdanningsfag gjennom blant annet internasjonalt samarbeid **Tiltak 2.2.2** Utvikle samarbeid med strategiske partnere og gjennom forskerskoler både for de egne doktorgradsområdene og for folkehelsefag og økonomi- og ledelsesfag **Tiltak 2.2.3** Dialog med strategiske partnere fra arbeids- og samfunnsliv om høgskolens forskerutdanninger og kandidatenes kompetanse

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At vi ikke lykkes med å skaffe eksternfinansierte stipendiater	**Tiltak 1.1** Profilere ph.d-programmene som attraktive forskerutdanninger nasjonalt og internasjonalt og arbeide aktivt med å rekruttere stipendiater med ekstern finansiering til ph.d-programmene **Tiltak 1.2** Økt fokus på nærings- ph.d. og offentlig-sektor-ph.d gjennom samarbeid med lokalt arbeidsliv **Tiltak 1.3** Fortsette å bruke kvoteordningen som en måte å rekruttere ph.d-studenter fra strategiske partnere.
Risikofaktor 2 At høgskolen ikke får tildelt nye rekrutteringsstipendiatstillinger	**Tiltak 2.1** Kompensere manglende tildeling med styrket oppmerksomhet på å søke eksterne

	forskningsprosjekter med stipendiatstillinger. **Tiltak 2.2** Øke oppmerksomheten omkring kvaliteten og relevansen på våre forskerutdanninger slik at vi får tildelt flere stillinger

Sektormål 3

Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til internasjonal, nasjonal og regional utvikling, formidling, innovasjon og verdiskaping

Virksomhetsmål 3.1

Høgskolen i Hedmark skal bidra til samfunnsutviklingen, utvikle rollen som kompetansedrivkraft i Hedmark og Innlandet og være nav i faglige nettverk som knytter regionen til nasjonale og internasjonale kunnskapsmiljøer.

Kvalitative styringsparameter

- Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv
- Fleksibel utdanning (se virksomhetsmål 1.2)

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 3.1.1 Videreutvikle det strategiske samarbeidet med deltakerne i Råd for samarbeid med arbeidslivet. Videreutvikle organisering av slikt samarbeid på avdelingsnivå **Tiltak 3.1.2** Videreutvikle samarbeid med vertskommunene, de ulike regionrådene, Hedmark fylkeskommune, arbeids- og samfunnsliv, blant annet gjennom klyngesamarbeid **Tiltak 3.1.3** Utvikle et felles prosjekt med strategiske samarbeidspartnere som styrker Hedmarks kompetanse og er et bidrag til økt kultur for læring og høyere utdanning i regionen **Tiltak 3.1.4** Invitere til og bidra til ulike arrangementer der ansatte og studenter møter samfunns- og arbeidsliv om ulike temaer som springer ut av høgskolens FoU-arbeid og utdanningsområder, i 2014 blant annet Prøysen-jubileet, Grunnlovsjubileet og HHs 20-årsjubileum. **Tiltak 3.1.5.** Forberede deltakelse i nytt interreg.-program **Tiltak 3.1.6** Vurdere medlemskap i ytterligere internasjonalt universitetssamarbeid **Tiltak 3.1.7** Arbeide med å synliggjøre den rollen høgskolen allerede spiller både eksternt og internt

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At vi ikke greier å skape tilstrekkelig interesse og handlingsrom for vår rolle	**Tiltak.1.1** Bli enda mer bevisste på samfunnsaktørrollen gjennom å tematisere dette i ulike fora på høgskolen **Tiltak. 1.2** Være synlig og aktiv bidragsyter i ulike eksterne fora **Tiltak 1.3** Bruke hjemmesider og ulike arrangement på høgskolen til å synliggjøre hvordan høgskolens kan være nav i faglige nettverk som knytter regionen til nasjonale og internasjonale kunnskapsmiljø **Tiltak 1.4** Erfaringsutveksling internt om ulike samarbeidsformer med arbeids- og samfunnsliv

Virksomhetsmål 3.2

Høgskolen i Hedmark skal være aktiv tilbyder og leverandør av eksternt finansiert etter- og videreutdanning og forsknings- og utviklingsarbeid som bidrar til livslang læring, innovasjon og verdiskaping i privat og offentlig sektor.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Andel (og faktiske inntekter) fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR, (BOA-O)	12 % 53 463’	12 % 56 052’	13 % 65 903’	12 % 61 908’	12 % 57 390’	58 mill	

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 3.2.1 Videreutvikle den nasjonale posisjonen som ledende aktiv tilbyder og leverandør av eksternt finansiert etter- og videreutdanning og FoU som bidrar til livslang læring, innovasjon og verdiskaping i privat og offentlig sektor og til å styrke høgskolens egne utdanningsprogram og FoU **Tiltak 3.2.2** Fortsette det systematiske arbeidet med å bruke eksternt finansiert virksomhet og dialogen med ulike samarbeidspartnere til raskere få kunne fange opp behov og tilpasse oss endringer og behov i arbeidslivet

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At vi ikke lykkes med å få eksterne oppdrag i samme omfang som tidligere	**Tiltak 1.1** Høgskoleprosjekt om BOA **Tiltak 1.2** Dele og systematisere erfaringer med å delta i anbudskonkurranser **Tiltak 1.3** Fortsatt oppmerksomhet mot å styrke kvalitet

	og øke aktivitetsnivå
Risikofaktor 2 At vi ikke lykkes med å bruke potensialet i BOA-virksomheten i høgskolens ulike samarbeidsformer med arbeids- og samfunnsliv	**Tiltak 2.1** Arbeide med integrering av BOA-virksomheten

Virksomhetsmål 3.3

Høgskolen i Hedmark skal drive aktiv formidling av FoU-resultater og stimulere ansatte til å delta i offentlig debatt. Dette bidrar til å synliggjøre høgskolens kompetanse og til å øke forståelsen for forskningens betydning og høgskolens samfunnsoppdrag

Kvantitative styringsparametere	**Resultat**					**Ambisjon**	
	2009	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2016**
Antall formidlingsbidrag*	-	-	626	605	805	1000	1200
Andel åpent tilgjengelige vitenskapelige artikler i HH-Brage	13 %	26 %	19 %	35 %	51 %	55 %	60 %

* Ny indikator etter omlegging til Cristin. Tidligere formidlingstall er ikke sammenliknbare. Dette tallet måler antall registreringer i Cristin unntatt vitenskapelige poenggivende registeringer og doktor- og mastergradsavhandlinger.

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 3.3.1 Bruke Forskningsdagene, andre åpne arrangementer, HH-Brage og høgskolens nettsider til aktiv formidling av FoU-resultater, også utenfor akademia, **Tiltak 3.3.2** Bruke medlemskap i Forskning.no **Tiltak 3.3.3** Formidle HHs FoU-kompetanse aktivt på høgskolens nettsider **Tiltak 3.3.4** Bistå høgskolens doktorgradsstipendiater i arbeidet med å formidle eget prosjekt **Tiltak 3.3.5** Videreføre arbeidet med å sikre at de vitenskapelige publikasjonene publiseres åpent (Åpen tilgang) og/eller egenarkiveres etter nærmere regler i Brage

Vesentlig risiko	**Tiltak for å redusere risiko**
Risikofaktor 1 At forskningsresultatene er for usynlige for allmennheten	**Tiltak 1.1** Synliggjøre for HHs forskere hvilken spredning forskningsresultater kan få etter oppslag på forskning.no **Tiltak 1.2** Arbeide med å gjøre kompetansen til HHs forskere synlig på nettsidene **Tiltak 1.3** Stimulere til kronikkskriving i aviser lokalt og nasjonalt

	Tiltak 1.4 Belønne god formidling gjennom Formidlingsprisen. **Tiltak 1.5** Stimulere til at flere kvinnelige forskere kan bli brukt som eksperter av mediene og til at et økende antall kvinner nomineres til formidlingsprisen

Sektormål 4

Universiteter og høgskoler skal ha en effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle.

Virksomhetsmål 4.1

Høgskolen i Hedmark skal være en effektiv institusjon og ha høy kvalitet i økonomiforvaltningen. HH skal kontinuerlig arbeide med kvalitative forbedringer av organisatoriske og administrative forhold i en flercampusstruktur.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Totalt antall årsverk	456,8	444,9	459	458,5	507,4	525	535
Antall fremlagte periodiserte driftsregnskap per år.	4	6	10	9	9	9	9
Antall fremlagte virksomhetsrapporter til styret per år.	4	6	6	4	5	5	5
Antall gjennomførte ressursdialogmøter pr år				3	8 (2 pr.avd.)	8 (2 pr.avd.)	8 (2 pr.avd.)
Andel e-Fakturaer av total for innkommende og utgående fakturaer				12 %	31 %	40 %	60 %
Antall bestillinger foretatt over HHs e-handelsløsning				276	800	1 000	1 200

Kvalitative styringsparameter

- Langsiktig økonomisk planlegging
- Målrettet arbeid med sikte på å bygge en utviklingsorientert og fremmende ledelses- og medarbeiderskapskultur.

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 4.1.1 Sikre at virksomheten gjennomføres innenfor inntektsrammen, ved hjelp av god økonomi- og bemanningsstyring, jevnlige regnskapsavslutninger, virksomhetsrapporter og ressursdialoger med alle avdelingene. **Tiltak 4.1.2** Videreutvikle kvalitet i regelverk og forvaltning, særlig knyttet til lønn, regnskap, innkjøp og anskaffelser, arkiv, BOA og intern kontroll. **Tiltak 4.1.3** Styrke kommunikasjonen med studenter og øvrige målgrupper gjennom en total revisjon av høgskolens internett-løsning. **Tiltak 4.1.4** Videreutvikle lederskap og medarbeiderskap. **Tiltak 4.1.5** Gjennomføre organisasjonsutviklingsarbeider som legger til rette for kvalitetsforbedring og effektivisering/forenkling i faglig- og administrativ virksomhet. Vurdere styrings- og ledelsesmodell for neste styreperiode. **Tiltak 4.1.6** Forankre høgskolens verdier og styrke en bedriftskultur som fremmer vår matriseorganisering med intern samhandling om felles mål.

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At vi ikke klarer å sikre god nok økonomistyring og økonomiforståelse i de ulike ledd i organisasjonen.	**Tiltak 1.1** Sikre at ledere får tilstrekkelig lederstøtte (herunder opplæring og veiledning) innen økonomifeltet for å kunne ivareta økonomi- og budsjettansvar for sin enhet. **Tiltak 1.2** Jevnlige oppfølgingsmøter med avdelingsledelsene.
Risikofaktor 2 At det ikke iverksettes korrigerende tiltak på et tilstrekkelig tidlig tidspunkt.	**Tiltak 2.1** Jevnlige styringsrapporter over status i økonomi- og årsverksutvikling. **Tiltak 2.2** Bruke kunnskap om utvikling i studiepoengsproduksjonen og andre faktorer av betydning for tildeling, til raskt å justere bemanningsplaner.
Risikofaktor 3 At ledere ikke utøver tydelig, involverende og utviklingsorientert lederskap.	**Tiltak 3.1** Ledelseskvalifikasjoner vektlegges i all lederrekruttering. Ledelsesutøvelse står sentralt i alle lederes medarbeidersamtaler.
Risikofaktor 4 Omdømmetap i forbindelse med utfordrende prosesser.	**Tiltak 4.1** Tett kommunikasjon med ansatte og aktuelle samarbeidspartnere/interessenter i situasjoner der omdømmet kan være truet. **Tiltak 4.2** God mediehåndtering for å skape tillit til høgskolens håndtering.

Virksomhetsmål 4.2

Høgskolen i Hedmark skal drive bevisst kompetansebygging som sikrer et høyt kompetansenivå, god kvalitet og profesjonalitet i alle deler av høgskolens virksomhet.

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings- og forskerstillinger	42 %	46 %	43 %	45 %	45,2 %	47 %	48 %
Antall årsverk professorer	14,1	18,0	18,9	23,15	30,7	34	40

Kvalitative styringsparameter

- Robuste fagmiljøer

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 4.2.1 Utvikle robuste fagmiljøer som ivaretar utdannings- og forskningskvalitet gjennom målrettet rekruttering, kompetanseplanlegging og kompetansehevingstiltak, blant annet ved å tilrettelegge for kompetanseopprykk for tilsatte i vitenskapelige stillinger. Følge opp gode doktorgrads-kandidater med sikte på tilsetting i HH. **Tiltak 4.2.2** Videreutvikle høgskolepedagogisk tenkning og arbeid. **Tiltak 4.2.3** Øke profesjonaliteten og redusere sårbarheten i teknisk/administrative funksjoner gjennom målrettet rekruttering, kompetanseplanlegging og kompetansehevingstiltak.

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At det ikke foretas tilstrekkelige strategiske og langsiktige vurderinger som grunnlag for tilsettinger.	**Tiltak 1.1** Kontinuerlig vurdere langsiktige behov ved tilsettinger, med sikte på å sikre kvalitet og fremtidsrettet kompetanse, innen undervisnings- og forskningsoppgaver og innen administrative funksjoner.
Risikofaktor 2 At vi ikke klarer å sikre god nok erfaringsoverføring og "læring på jobben" mellom avdelingene og mellom de ulike ledd i organisasjonen.	**Tiltak 2.1** Intern kunnskap om hverandre, kommunikasjons- og samarbeidsutvikling, samt målrettet bruk av fremmende og løsningsfokusert metodikk.
Risikofaktor 3 For lite oppfølging og opplæring av nytilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger.	**Tiltak 3.1** Videreutvikle et felles program for HH for å sikre en utviklende mottakelse av nytilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger.

Virksomhetsmål 4.3

Høgskolen i Hedmark skal sikre et helsefremmende arbeidsmiljø, styrke kulturen for sikkerhet og beredskap og ivareta samfunnspålagte oppgaver knyttet til særskilte områder

Kvantitative styringsparametere	Resultat					Ambisjon	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Sykefraværsprosent	5,1 %	4,82 %	4,78 %	4,67 %	3,22 %	4,0 %	4,0 %
Andel ansatte som er tilfreds på jobben	82,7 %	91,5 %	*	82 %	*	80 %	80 %
Andel kvinner i dosent og professorstilling	18 %	21 %	25 %	27 %	38,4 %	40 %	45 %
Andel midlertidig ansatte							
- Saksbehandler-/utreder stillinger			10,8 %	15,3 %	16,3 %	12 %	12 %
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling			4,2 %	0 %	14,3 %	12 %	12 %
- Undervisnings- og forskerstillinger			18,0 %	11,9 %	14,8 %	12 %	12 %

*Medarbeiderundersøkelse ikke gjennomført det aktuelle år

Kvalitative styringsparameter

- Systematisk oppfølging av arbeidsmiljø, mangfold og likestilling.

Tiltak for måloppnåelse
Tiltak 4.3.1 Drive et kontinuerlig arbeid for å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø ved alle enheter, gjennomføre forebyggende tiltak, styrke tidlig og tett sykefraværsoppfølging og ivareta medarbeidere i tilbakeføringsfasen etter lengre sykefravær. **Tiltak 4.3.2** Gjennomføre medarbeiderundersøkelse og en målrettet oppfølging av denne. **Tiltak 4.3.3** Videreutvikle ledernes kompetanse i oppfølging av sykmeldte og tydeliggjøre lederansvar og lederstøtteoppgaver på dette området. **Tiltak 4.3.4** Videreutvikle høgskolens beredskaps- og sikkerhetsarbeid, både når det gjelder kriser, uønskede hendelser og informasjonssikkerhet. **Tiltak 4.3.5** I samarbeid med tillitsvalgte sikre korrekt forvaltning av midlertidighet i tilsettinger. **Tiltak 4.3.6** Sikre bred oppfølging av arbeidet med mangfold, likestilling og antidiskriminering.

Vesentlig risiko	Tiltak for å redusere risiko
Risikofaktor 1 At medarbeideres motivasjon svekkes fordi de ikke opplever at deres arbeid blir tilstrekkelig verdsatt.	**Tiltak 1.1** Planmessig oppfølging av arbeidsmiljø ved alle avdelinger på bakgrunn av resultatene i Medarbeiderundersøkelsen. **Tiltak 1.2** Vektlegge tydelig og involverende lederskap og engasjert, ansvarsbevisst medarbeiderskap. **Tiltak 1.3** Tilrettelegge for utviklingsarbeid i stillingene.
Risikofaktor 2 At det ikke blir gitt oppmerksomhet til utfordringer knyttet til likestilling og antidiskriminering.	**Tiltak 2.1** Tydeliggjøre hvordan likestilling, mangfold og antidiskriminering utgjør viktige verdier i arbeids- og læringsmiljø.

3.2 Plan for tildelt bevilgning

Høgskolen i Hedmark (HH) vedtok budsjettet for 2014 i styresak HS2013/102.

Totalbudsjett for bevilgningsfinansiert virksomhet:

Budsjett 2014	
BEVILGNING KD	516 100
ANDRE INNTEKTER	44 432
LØNNSKOSTNADER	-371 923
ANDRE DRIFTSKOSTNADER	-203 555
FINANS INNTEKTER/KOSTNADER	5 759
INTERNE TRANSAKSJONER	9 186
SUM	**0**

Ved HH har vi i vår interne finansieringsmodell videreført de samme prinsippene som KD benytter i sin tildeling til sektoren. Alle produksjonsbaserte inntekter (utdannings- og forskningskomponent) går uavkortet til avdelingene.

HHs interne finansieringsmodell inneholder strategiske prioriteringer, eksempelvis til finansiering av PhD-programmene og fordeling av stipendiatene.

Tildelt ramme fra Kunnskapsdepartementet for 2014 er på kr 516,1 mill., og andre inntekter er budsjettert med kr 44,4 mill.

De store kostnadsdriverne ved HH er lønnskostnader og kostnader knyttet til leie- og drift av bygg. Lønnskostnadene utgjør ca. 72 % av bevilgningen mens leie- og driftskostnader av bygg utgjør ca. 17,2 % av HHs samlede bevilgning.

Det er i budsjett 2014 planlagt investeringer for kr 10,7 mill. Dette fordeler seg i hovedsak på vedlikehold/rehabilitering av bygningsmasse, nytt arkivsystem, ny web-løsning og nytt IT-utstyr til gruppe- og undervisningsrom.

HH vil videreutvikle arbeidet med langtidsbudsjettet (2015 til 2017).

Vedlegg til
Rapport 2013 - Planer 2014

Vedlegg 1 Rapportering om barnehagelærerutdanningen
Vedlegg 2 Oversikt over potensiell studiekapasitetsøkning
Vedlegg 3 Rapport om likestilling

Høgskolen i **Hedmark**

15.3.2014

Høgskolen i **Hedmark**

Vedlegg 1 til Rapport for 2013 – planer for 2014

Rapportering oppfølging av NOKUKT-evaluering av førskolelærerutdanningen/barnehagelærerutdanningen ved Høgskolen i Hedmark

Høgskolen i Hedmark iverksatte ny barnehagelærerutdanning høsten 2014. Utdanningen er utarbeidet i nær forståelse med tilbakemeldinger gitt i NOKUT-evalueringen, i høgskolens Plan for tiltak og rapportering desember 2010 og i den nye forskrift om rammeplan for barnehagelærerutdanning og tilhørende dokumenter.

Prosessen fram til den nye utdanningen skjedde i nært samarbeid mellom praksisfeltet, høgskolens faglærere, studieadministrasjon og ledelsen på ulike nivåer i utdanningen.

Programplanene for de to ulike organiseringene av den nye utdanningen (campusbasert heltid og samlingsbasert heltid) ble behandlet i høgskolen styremøte i juni 2014.

I NOKUT-evalueringen ble utdanningen i Høgskolen i Hedmark spesielt utfordret på tematikk knyttet til:

- Manglende tverrfaglighet
- Bedre utnyttelse av høgskolens flerkulturelle kompetanse
- Større bruk av interaktive medier i den samlingsbaserte utdanning
- Større grad av samarbeid med praksisfeltet
- Større fokus på de yngste barna
- Økt gjennomstrømning
- Bedre etter-og videreutdanningstilbud til praksisfeltet

Punktene ble beskrevet og fulgt opp med tiltaksløsninger i Plan for tiltak og rapportering og videreført inn i den nye utdanningen. Det er gjort en del endringer i den gamle førskolelærerutdanningen knyttet til tiltakspunktene, bl.a. større fokus på de yngste barna og flerkulturelle spørsmål og utarbeidelse av tverrfaglige oppgaver knyttet til praksis.

Den nye barnehagelærerutdanningen er planlagt og implementert i nær forståelse med intensjonene i det nasjonale planverket.

En del av utfordringene i den nye rammeplanen er ivaretatt bl.a. gjennom de gjennomgående temaer

- Danning
- Profesjonsperspektivet
    - Pedagogisk ledelse
    - Didaktikk
    - Digital kompetanse
- Mangfold og likeverd
- Barns medvirkning
- De yngste barna

Disse perspektivene skal vektlegges i alle kunnskapsområder og fordypninger, og skal synliggjøres i undervisningsplaner, arbeidskrav, pensumlitteratur, innhold i praksis og eksamensoppgaver.

Samarbeidet med praksisfeltet er forsterket gjennom bl.a. utvidelse av antall partnerbarnehager der vi har et tett og forpliktende samarbeid. Faglærere fra kunnskapsområdene deltar i praksisoppfølging, det er laget nye rutiner for vurdering av studenter i praksis.

I forbindelse med utvikling av fordypningsenheter knyttet til den nye utdanningen, organiseres disse slik at det skal være mulig å kombinere disse med videreutdanning for barnehagelærere. Vi har også mange førskolelærere som deltar på videreutdanning i veiledning.

Utdanningsinstitusjon: Høgskolen i Hedmark

Overordnede spørsmål, jf. plandelen av *Rapport og planer (2013-2014)* . Spørsmålene besvares kort.

1. Hvor mange studieplasser kan institusjonen øke med høsten 2014, gitt 60/40 finansiering fra departementet, men innenfor dagens øvrige rammebetingelser og infrastruktur?

150

2. Hvilke begrensende faktorer står institusjonen særlig overfor som hindrer vekst (kan spesifiseres på utdanningsprogram ved behov)?

Innenfor sykepleie er gjeldende praksisordning (andel sykehuspraksis) årsaken til at vi ikke kan øke inneværende år.

3. Er det særskilte studieprogram som institusjonen ønsker å prioritere spesielt av strategiske årsaker eller for å rendyrke en faglig profil?

Vi vil prioritere utdanningstilbudene foreslått innenfor helseutdanninger, masterutdanning og integrert 5-årig lærerutdanning samt fleksible utdanninger innenfor økonomi og ledelse og landbruksutdanninger (anvendt økologi).

4. Er det særskilte studieprogrammer som institusjonen ønsker å bygge ned eller avvikle av samme årsaker?

Høgskolen har de siste årene arbeidet systematisk med å stramme opp studieprogrammet og avviklet flere studier. Pt ingen ytterligere planer.

Utdanningsområder	Utdanninger	Opptak høst 2013 (antall studieplasser)	Planlagt opptak høst 2014 (antall studieplasser)	Muligheter for økning i opptakskapasitet høst 2014?
		Antall	Antall	Ca. antall
Helse- og sosialfag	Samlet			35
hvorav:	Medisin	0	0	0
	Odontologi	0	0	0
	Psykologi	0	0	0
	Farmasi	0	0	0
	Barnevernpedagog	0	0	0
	Bioingeniør	0	0	0
	Ergoterapeut	0	0	0
	Ernæring	0	0	0
	Audiograf	0	0	0
	Fysioterapi	0	0	0
	Radiograf	0	0	0
	Reseptar	0	0	0
	Sosionom	0	0	0
	Sykepleier, hvorav 20 deltid	225	225	0
	Vernepleier	0	0	0
	Døvetolk	0	0	0
	Tannpleier	20	20	10
	Tanntekniker	0	0	0
	Anestesi, intensiv, operasjonssykepleie	15	15	5
	Helsesøster, deltid	0	10	15
	Jordmor	0	0	0

	Eldreomsorg	20	20	5	
	Master	0	0	0	
	(spesifisér studietilbud ved behov)				
Lærerutdanning	Samlet	0	0	25	
hvorav:	Integrert femårig lærerutdanning	30	30	10	
	Praktisk-pedagogisk utdanning	60	60	5	
	Toårig masterutdanning, tilpasset opplæring	20	20	10	
Realfag og teknologiske fag	Samlet	0	0	20	
	År øk landbr (nett&samling)	15	10	10	
hvorav:	MA i applied ecology	15	10	10	
Andre fag	Samlet	0	0	70	
hvorav:	**Master i offentlig ledelse og styring** - 90 p erfaringsbasert og 120 p dybde, deltid, samlingsbasert- fleksibelt	20 (40 pers)	20 (40 pers)	5 (10 pers)	
	Krisehåndtering - år, samling, deltid - fleksibelt	25 (50 pers)	25 (50 pers)	15 (30 pers)	
	Risiko, sårbarhet og beredskap - halvår, samling, deltid - fleksibelt	15 (30 pers)	15 (30 pers)	10 (20 pers)	
	Offentlig styring, ledelse og økonomi, år, samling, deltid - fleksibelt	0	10 (20 pers)	10 (20 pers)	
	Organisasjon og ledelse, år, samling, deltid - fleksibelt	25 (50 pers)	25 (50 pers)	10 (20 pers)	
	Kunnskapsledelse, halvårsenhet, nett- og samlingsbasert, deltid, Kongsvinger	0	15 (30 pers)	10 (20 pers)	
	Bedriftsøkonomi, årsstud, nett- og samlingsbasert, deltid, Hamar	10 (20 pers)	20 (40 pers)	10 (20 pers)	

Høgskolen i **Hedmark**

Likestillingsredegjørelse

2013

Innhold

Innhold 2
1. Innledning 3
2. Redegjørelse for tilstand 4
2.1 Rekruttering, kjønnsbalanse i sammensetning av de ansatte 4
2.2 Lønns- og arbeidsvilkår 7
2.3 Sykefravær, fravær på grunn av sykt barn og uttak av foreldrepermisjon 8
2.4 Forskning og formidling 9
2.5 Kompetanse, utviklingsmuligheter 11
2.6 Ledelse og styring 13
2.7 Mangfold 15
3. Tiltaksrapport. 17
3.1 Generelle tiltak, som ikke direkte inngår i tiltaksrapporteringen på enkeltområder. 18
3.2 Lønns- og arbeidsvilkår 20
3.3 Rekruttering 21
3.4 Forskning og formidling 21
3.5 Kompetanseutvikling for ansatte i administrative og tekniske stillinger 23
3.6 Studieutvikling som ivaretar samfunnsoppdraget, herunder likestillings- og mangfolds dimensjoner og internasjonale perspektiver. 23
3.7 Diskrimineringsvern 25
3.8 Studenter, forhold knyttet til etnisitet og nedsatt funksjonsevne 26

Vedlegg:

Tabell 1: Kjønnsbalanse brutt ned på stillingskategori - og stillingskodenivå.

Tabell 2: Gjennomsnittslønn for kvinner og menn, brutt ned på avdelings-, stillingskategori - og stillingskodenivå.

Tabell 3: Kjønnsbalanse i midlertidige stillinger, brutt ned på avdelings-, stillingskategori - og stillingskodenivå.

Tabell 4: Kjønnsbalanse i deltidsstillinger, brutt ned avdelingsnivå og pr. stillingskategori.

Tabell 5: Kjønnsbalanse ved uttak av foreldrepermisjon, fravær pga sykt barn og sykefravær, tall for høgskolen samlet.

1. Innledning

I høgskolens Rapport 2013 og Plan 2014 til Kunnskapsdepartementet er det gitt en overordnet likestillingsbeskrivelse av tilstand, særlig knyttet til styringsparameterne. Denne likestillingsredegjørelsen må derfor sees i sammenheng med rapportering på virksomhetsmål 4.3, men i dette dokumentet redegjøres det mer i detalj for både tilstand og oversikt over planlagte og gjennomførte tiltak.

Tallgrunnlaget i statistikkene er i hovedsak hentet fra DBH, men også noe fra høgskolens lønns- og personalsystem SAP. Dette framgår av hver tabell.

Høgskolens mangfold- og likestillingsarbeid er forankret i Kunnskapsdepartementets sektormål, høgskolens strategiske plan og Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen i Staten. Høgskolens reorganisering av mangfold- og likestillingsarbeidet i 2012 har gitt en bedre forankring i høgskoleledelsen ved at rektor leder Mangfold- og likestillingsutvalget. Daglig ansvar for oppfølging av likestillings- og mangfoldspørsmål er lagt til personal- og organisasjonsseksjonen. Mangfolds- og likestillingsutvalget har i tillegg til rektor fem medlemmer og et varamedlem. Medlemmene oppnevnes slik: to representanter fra undervisnings- og forskerstillinger, en representant fra administrative stillinger og en vararepresentant. Medlemmene utpekes av rektor og høgskoledirektør i samråd, på en slik måte at flest mulig avdelinger blir representert. I tillegg utpeker de hovedtillitsvalgte en representant for de tillitsvalgte, og leder av StorHk utpeker en studentrepresentant. Utvalget arbeider bredt med mangfold og likestilling knyttet til utdanning og forskning, i tillegg til de personalpolitiske områdene.

HH utarbeidet i 2013 ny handlingsplan for mangfold og likestilling, som bygger på høgskolens strategiske plan (2013 – 2016).

Denne likestillingsredegjørelsen er firedelt, etter en generell innledning (del 1) omhandler rapportens del 2 en redegjørelse for tilstand når det gjelder kjønn innen hovedområdene rekruttering og kjønnsbalanse (2.1), lønns- og arbeidsvilkår (2.2), sykefravær, fravær på grunn av syke barn og uttak av foreldrepermisjon (2.3), forskning og formidling (2.4), kompetanse og utviklingsmuligheter (2.5), ledelse og styring (2.6) og mangfold (2.7).

Redegjørelsens del 3 omfatter en redegjørelse for planlagte tiltak innen mangfolds- og likestillingsområdet i 2014, samt status for påbegynte tiltak i 2013 som videreføres i 2014.

Redegjørelsens del 4 er vedlegg med en sammenstilling av detaljerte rapporter, i tråd med Universitets- og høgskolerådets veiledning.

2. Redegjørelse for tilstand.

2.1 Rekruttering, kjønnsbalanse i sammensetning av de ansatte

Høgskolen har totalt sett en rimelig kjønnsbalanse, hvor 57 % av årsverkene utføres av kvinner (DBH pr. 01.10.2013). Når vi ser kjønnsfordelingen på avdelingsnivå, er det en kjønnsmessig skjevhet særlig ved Avdeling for folkehelsefag med 75 % kvinner og ved Avdeling for anvendt økologi og landbruksfag med kun 30 % kvinner. (figur 1).

Avdeling for folkehelsefag har økt antall årsverk kraftig i løpet av det siste året. Selv om avdelingen fortsatt har en stor overvekt av kvinner er det positivt at prosentandelen er uendret, hvilket innebærer at det er rekruttert menn og kvinner i samme prosentratio som avdelingen allerede har. Ved nytilsettinger har høyeste prioritet vært å øke andel førstekompetanse fordi dette er vurdert som viktigere enn kjønnsfordelingen ut fra avdelingenes utfordringer mht kompetanse.

Kjønnsfordelingen innen helsefagene som er avdelingens dominerende fag, har for øvrig en temmelig tilsvarende kjønnsfordeling som i arbeidslivet og kan således sies å være i tråd med denne. Innen idrettsfagene er kjønnsfordelingen mer balansert, også det i tråd med arbeidslivet.

Ved avdeling for anvendt økologi og landbruksfag ligger kvinneandelen stabilt på rundt 30 %. Vi ønsker å styrke antall kvinner i faglige stillinger, noe som er viktig også for å få gode rollemodeller for potensielle kvinnelige søkere til våre studier. Den største utfordringen er imidlertid å få kvinnelige søkere til de utlyste fagstillinger. Avdelingen begynner nå med egne disputaser og vi sikre at minst en av de to eksterne opponentene skal være en kvinne for på den måten å få profilert ledende kvinnelige professorer innen avdelingens fagfelt for studentene.

Kjønnsfordelingen brutt ned på stillingskategorier (fig. 2) viser en svært god balanse innen undervisnings- og forskerstillinger. I administrative stillinger er det imidlertid en økende kjønnsmessig skjevhet. Særlig ved Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap er det stor overvekt av kvinner i administrative stillinger med en kvinneandel på 86 %. Også ved Avdeling for folkehelsefag og ved Avdeling for økonomi- og ledelsesfag er det en stor overvekt av kvinner i administrative stillinger med ca 72 % kvinneandel ved hver av disse avdelingene. Vi vil bevisstgjøre oss dette i rekrutteringsprosesser framover i tråd med høgskolens retningslinjer om tilsetting av det underrepresenterte kjønn.

Høgskolen har hatt en svært gledelig utvikling når det gjelder kvinneandelen i undervisnings- og forskerstillinger generelt, og spesielt i høyere vitenskapelige stillinger. Kvinneandelen i professorstillinger har økt fra 23 % i 2011 til 36 % i 2013 (fig.3), mens landsgjennomsnittet i samme periode kun har økt fra 23 % til 25 %.

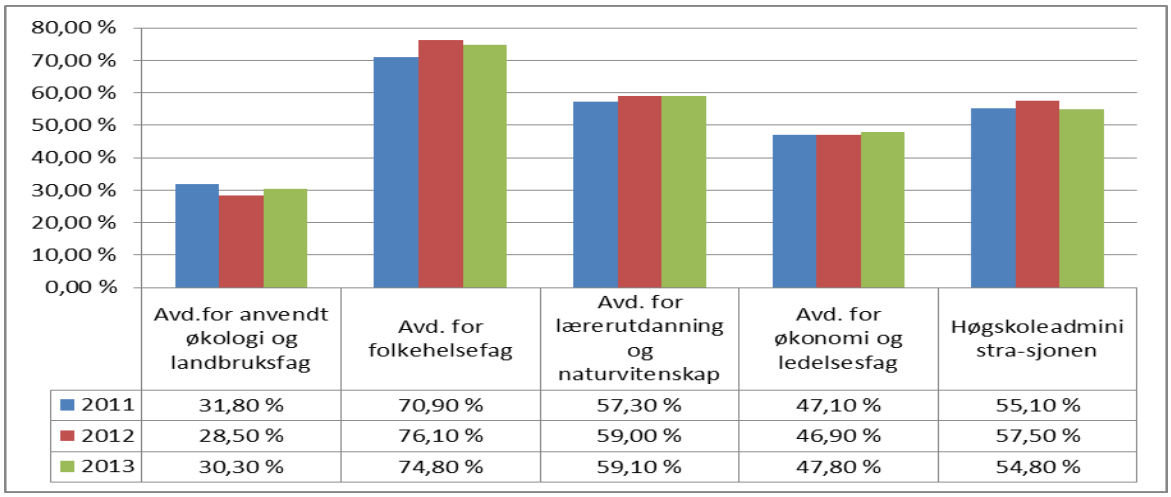
Rekrutteringsprosessene er viktige arenaer i arbeidet for økt mangfold. Økte resultatkrav og økt arbeidsmengde kan bidra til at man i rekrutteringssammenheng velger «trygge» løsninger ved å rekruttere de søkere man har størst trygghet for at kan prestere. Når det er usikkerhet om hvorvidt en søker kan oppfylle de samlede forventninger til stillingen, kan det resultere i statistisk diskriminering. Den enkelte jobbsøker kan da bli vurdert ut fra en oppfatning om hva som kjennetegner gjennomsnittspersonen fra gruppen han eller hun representerer. Dette kan gjøre seg gjeldende både når det gjelder alder, etnisitet, kjønn og nedsatt funksjonsevne.

Høgskolen har arbeidet med bevisstgjøring i utvelgelsesprosessen for å unngå statistisk eller annen form for diskriminering. og det er vår vurdering at det ikke finnes, eller at det bare i svært liten grad finnes særskilte barrierer mot likestilling eller mangfold ved vår høgskole i rekrutteringsprosedyrer e.l. Høgskolen vil opprettholde bevisstheten rundt mangfoldsperspektivet i rekrutteringsprosesser for å sikre gode og antidiskriminerende praksiser også videre framover.

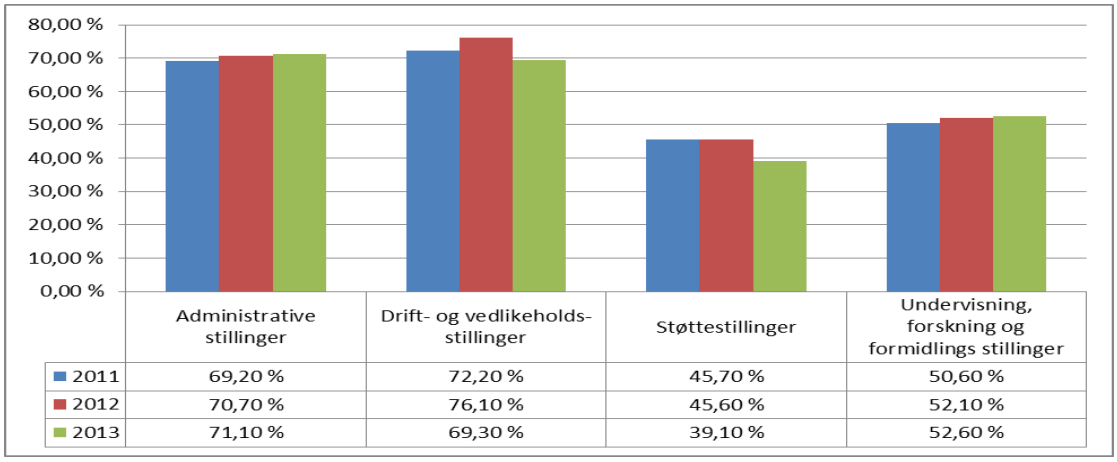
Tabellen under viser oversikt over antall søkere og antall som er tilsatt i tilsettingsorganene i 2013, fordelt på kjønn. (Kilde: Easycruit/Webcruiter)

Stillingskategori	Antall søkere		Antall innkalt til intervju		Antall tilsatte	
	K	M	K	M	K	M
UFF	131	83	36	33	19	12
Administrative	252	81	49	23	14	4
Tekniske/drift	0	0	0	0	0	0

Figur 1. Kvinneandelen fordelt på avdelingsnivå. (Tall pr.01.10.2013, Kilde: DBH)

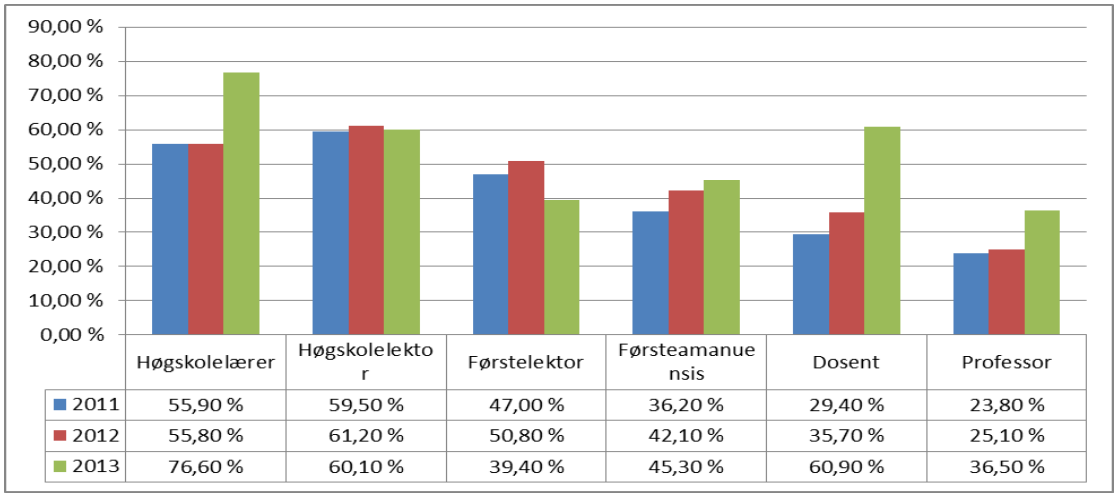


Figur 2. Kvinneandelen fordelt på stillingskategori, samlet for HH (Tall pr.01.10.2013, Kilde: DBH)



Stillingskategori	Antall årsverk 2011	Antall årsverk 2012	Antall årsverk 2013
Administrative stillinger	120,3	130,5	137,3
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	26,6	23,1	26,4
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	33,6	33,6	37,1
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	274,5	267,4	301,7

Figur 3. Kvinneandelen innen undervisnings - og forskerstillinger, hele HH.
(Tall pr.01.10.2013, Kilde: DBH)



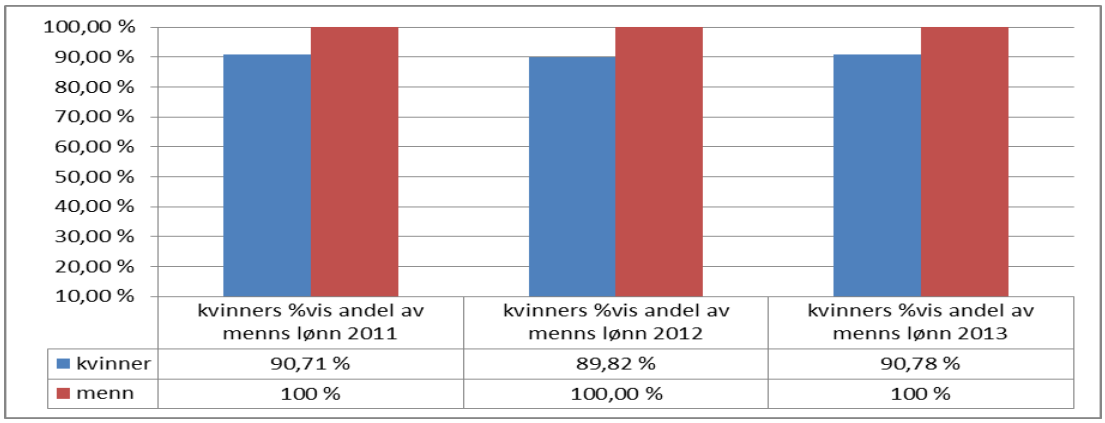
Stillingskode	Antall årsverk 2011	Antall årsverk 2012	Antall årsverk 2013
Høgskolelærer	13,1	10,4	12,8
Høgskolelektor	124,9	120,9	129,2
Førstelektor	23	26,2	22,6
Førsteamanuensis	57,2	53,9	54,8
Dosent	3,4	2,8	4,6
Professor	18,9	23,2	30,7

2.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Kvinners samlede gjennomsnittslønn, uavhengig av stillingsgrupper, utgjør pr. 31.12. 2013 90,8 % av menns gjennomsnittslønn (dvs at menns gjennomsnittslønn settes = 100) (fig.4). Vi ser en liten økning fra 2012 her. Da det ikke ble gjennomført lokale lønnsforhandlinger i 2013, antar vi at dette først og fremst har sammenheng med profilen i det sentrale lønnsoppgjøret.

Hos våre ansatte ser vi at innenfor gruppen undervisnings- og forskerstilling er forskjellene blitt forsiktig redusert, og at det innenfor gruppen rekrutteringsstillinger er høyere snittlønn for kvinner enn for menn. Innenfor administrative stillingsgrupper (der også bl.a. lederstillinger rapporteres,) er det høyere snittlønn hos menn enn hos kvinner.

Figur 4. Kvinners andel av gjennomsnittlig månedslønn, gitt at menns lønn er 100%. (Pr. 31.12.2013. Kilde: SAP)

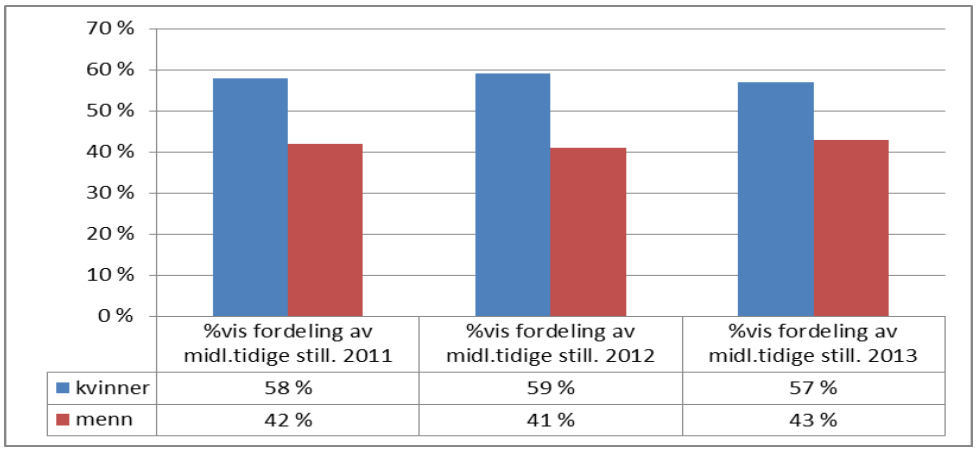


	kvinners %vis andel av menns lønn 2011	kvinners %vis andel av menns lønn 2012	kvinners %vis andel av menns lønn 2013
kvinner	90,71 %	89,82 %	90,78 %
menn	100 %	100,00 %	100 %

Høgskolen har i 2013 hatt en økende andel midlertidige tilsettinger, innenfor alle kategorier stillinger, mens det i samme periode har andelen midlertidig tilsatte kvinner gått noe ned (fig. 5).

Vi er bevisst på utfordringene midlertidighet gir for den enkelte, og søker å unngå unødige midlertidige tilsettinger. Samtidig mener vi, med den erfaringen vi har med nedbemanning, at vi som ansvarlige arbeidsgivere så sant det er mulig, må evne å balansere behovene og unngå å havne i situasjoner som krever oppsigelser. Fordelingen av midlertidighet mellom kvinner og menn er tilnærmet lik kjønnsbalansen av totalt antall årsverk i høgskolen.

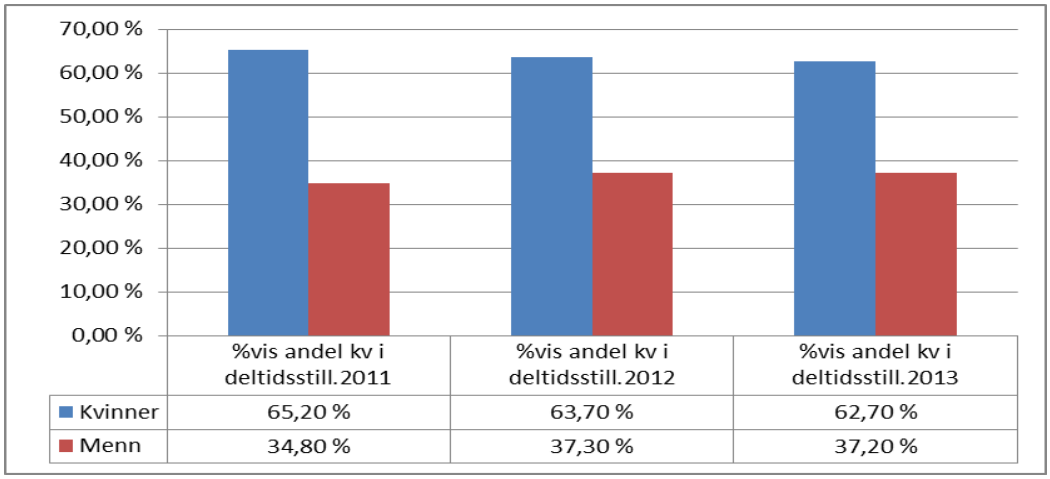
Figur 5. Kvinners andel av midlertidige stillinger. (Tall pr. 31.12.2013. Kilde: SAP)



Når det gjelder deltidsansatte, ser vi at det totale antallet er økt noe fra 2012 til 2013, men at det har vært en reduksjon av kvinneandelen deltidsansatte. Det er blitt gjort et betydelig arbeid i å redusere uønsket deltid, så det er grunn til å tro at de fleste som nå har deltidsstilling er ut fra eget ønske. Det kan være deltid i forbindelse med utdanning, omsorgsoppgaver eller i kombinasjon med delvis AFP.

Høgskolen vil fortsatt være bevisst bruken av deltidsstillinger for i størst mulig grad å unngå uønsket deltidsstillinger også videre framover.

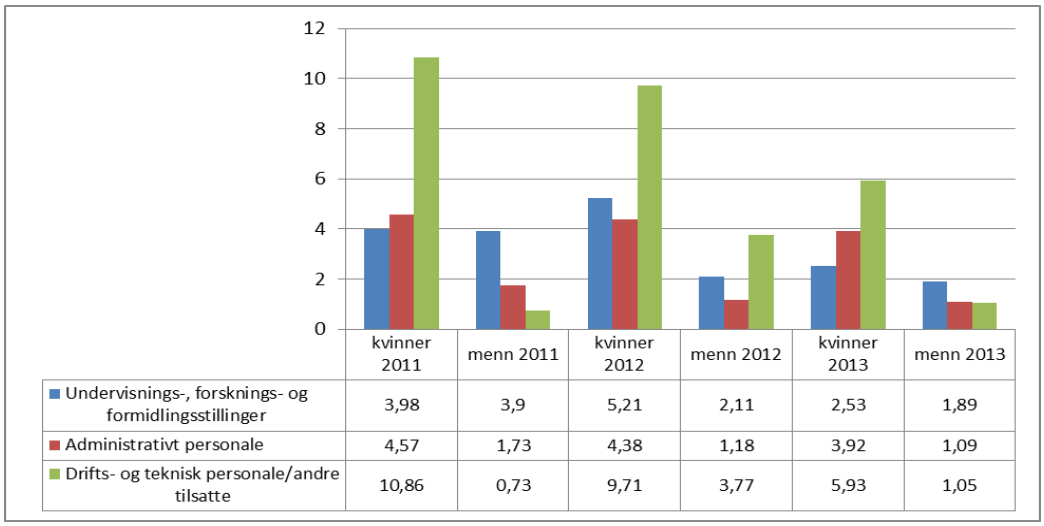
Figur 6. Kvinners andel av deltidsstillinger. (Tall pr. 31.12.2013. Kilde: SAP)



2.3 Sykefravær, fravær på grunn av sykt barn og uttak av foreldrepermisjon

Sykefraværet ved HH er kjønnsdelt, kvinner har et høyere sykefravær enn menn i alle stillingskategorier, og forskjellene er størst innen stillingskategorien drifts- og teknisk personale (fig.6). Dette er trender som sammenfaller med nasjonale statistikker. Høgskolen har ikke identifisert særskilte grunner til disse forskjellene utover mulige årsakssammenhenger som er gitt på nasjonalt plan.

Figur 7. Kjønnsdelt statistikk over samlet sykefravær 2013. (Kilde: SAP)



	kvinner 2011	menn 2011	kvinner 2012	menn 2012	kvinner 2013	menn 2013
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	3,98	3,9	5,21	2,11	2,53	1,89
Administrativt personale	4,57	1,73	4,38	1,18	3,92	1,09
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	10,86	0,73	9,71	3,77	5,93	1,05

Tabell 5 i vedlegget til rapporten gir en samlet oppstilling over uttak av foreldrepermisjoner, fravær pga. syke barn og eget sykefravær, fordelt på kvinner og menn i ulike stillingskategorier. Det er vanskelig å tolke tallene for uttak av foreldrepermisjoner og fravær pga. syke barn, fordi vi ikke har noe komplett register over antall kvinner/antall menn som har barn i aktuell alder.

Vi har ingen grunn til å anta at det ved høgskolen er barrierer som hindrer kvinner eller menn i å ta ut permisjoner knyttet til barn. Høgskolen har tvert i mot en kultur for at både mødre og fedre tar ut foreldrepermisjon og korttidsfravær ved barns sykdom. Høgskolens ledelse legger til rette for fleksible ordninger slik at både mødre og fedre kan hente/følge barn i barnehage osv.

2.4 Forskning og formidling

I høgskolens handlingsplan for mangfold og likestilling for 2013 – 2016 er FoU-området ett av målområdene. Overbygningen er høgskolens strategiske mål for FoU for perioden: «Styrket praksisnær FoU-profil, økt forskningsinnsats, økt kvalitet og robuste forskerutdanninger**».** Handlingsplanen har tiltak som skal styrke arbeid med likestillings- og mangfoldsperspektiv i forbindelse med høgskolens forskning, utviklingsarbeid og innovasjonsprosjekter.

Høgskolens strategiske midler tildeles seks strategiske forskningsområder hvorav ett tematiserer mangfold: Utdanning og diversitet. De siste årene har høgskolen arbeidet med å organisere forskningsinnsatsen i forskergrupper og stimulere til kompetanseheving og FoU-arbeid gjennom et eget FoU-stipendprogram. I 2012 var det flere mannlige enn kvinnelige ansatte som søkte slike stipend. I 2013 er det flest kvinnelige søkere og også flest kvinner som har fått både FoU-stipend og konferansestipend. Formidlingspris er ikke delt ut i 2013.

Høgskolen har to egne ph.d.-program: anvendt økologi (fra 2011) og profesjonsrettede lærerutdanningsfag (fra 2012). På disse programmene er det tatt opp 17 kvinner og 13 menn.

Tabell 1. Deltakere på høgskolens ph.d-program.

	Menn	Kvinner	SUM
Ph.d.-program i anvendt økologi	10	6	16
Ph.d.-program i profesjonsrettede lærerutdanningsfag	3	11	14
SUM	13	17	30

Om lag halvparten av de vitenskapelig tilsatte er kvinner, og publiseringstallene fra 2013 viser at det er flere kvinner enn menn som har publisert poenggivende bidrag, også flere kvinner med bidrag på det høyeste kvalitetsnivået (nivå 2). Kvinnene har også publisert flest poeng (49,15) mot menn (44,64). Blant årets publikasjoner er det resultater fra forskning som tematiserer kjønns –, mangfolds-, og inkluderingsproblematikk knyttet til idrettsstudier og lærerutdanning, bl.a.:

- Scandinavian women's football in world: migration, mangement and mixed identity
- The pioneers – early years of the Scandinavian emigration of women footballers
- Masculinity and strokes: the challenges presented to younger men by chronic illness
- Players' and Coaches' Experiences with the Gendred Sport/Media Complex in Elite Football
- Identitet og fellesskap gjennom beveglesesaktiviteter på Riddu Riddu.
- Lassoing and reindeer racing versus "universal sports: various routes to sami identity through sports
- Football and sexualities in Norway
- Individualistic strategies of teaching in relation to linguistic minority pupils' needs.
- Norsk skole anno 2013: Økende ekskludering under dekke av inkludering?
- Expression of Prejudice against immigrants in a group situation: The impact of Context, Attitudes and Egalitarian Values.
- Ph.d.-avhandling: Ambulation teachers. A case study of bilingual teachers and teacher collaboration

Arbeidet med å stimulere ansatte til å formidle FoU-resultater i media har fortsatt i 2013. Gjennom medlemsskap i forskning.no har høgskolen fått profilert både kvinnelige og mannlige forskere i 2013. For eksempel genererte saken «Norske rovdyr lever farligere enn svenske», basert på doktorgradsarbeidet til Kristin Evensen Gangås over 130 oppslag i norske medier.

Tabell 2. FoU publisering.

År	**Antall med publiseringspoeng på nivå 1**				**Antall med publiseringspoeng på nivå 2**			
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn	
	Antall	Publiserings-poeng	Antall	Publiserings-poeng	Antall	Publiserings-poeng	Antall	Publiserings-poeng
2011	50		53		11		11	
2012	52	42,78	50	50,84	14	11,97	11	17,48
2013	50	34,69	42	36,22	13	15,92	13	10,66

Tabell 3. Tildeling – og søkning av forskningsstipender og formidlingspris.

År	**FoU-stipend**		**Konferansestipend**		**Formidlingspris**	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2011	10/14	14/25	23/26	24/30	1	2
2012 (febr.-tildeling)	12/28	20/33	18/29	23/29	0	1
2012 (nov.- tildeling)	15/16	20/21				
2013	17/19	13/15	37/38	34/35	0	0

2.5 Kompetanse, utviklingsmuligheter

Høgskolen har hatt en langsiktig strategi for å øke andelen med førstekompetanse (førsteamanuensis og førstelektor) og andelen toppstillinger (professor og dosent). Høgskolens FoU-stipend ordning har blitt brukt til formålet. I 2013 har tre kvinnelige og tre mannlige ansatte fått opprykk til professor og en kvinnelig ansatt fått opprykk til dosent. Fra 2011 har det vært en målrettet satsing på å kvalifisere høgskolelektorer til førstelektor. Seks kvinner deltok på et kompetansegivende kurs som et ledd i førstelektorkvalifisering i løpet av de siste to år.

Høgskolens kompetansepolitikk har en uttrykt ambisjon om høyt kvalifiserte ledere. Som et tiltak for å oppnå dette vil høgskolen bevisst satse på å utvikle egne medarbeideres kompetanse. Særskilt ønsker høgskolen å utvikle og rekruttere kvinner for lederstillinger.

Tabell 4. Kjønnsdelt statistikk over doktorgrader og opprykk

		Kvinner		Menn		Totalt (N)
		Antall	% av N	Antall	% av N	
Fra høgskolelærer til høgskolelektor	2012	1	100 %			1
	2013	1	50 %	1	50 %	2
Fra lektor til førstelektor	**2012**	2	100 %			2
	2013	1	25 %	3	75 %	4
Fra lektor til førsteamanuensis	**2012**	3	75 %	1	25 %	4
	2013	3	60 %	2	40 %	5
Fra førstelektor til dosent	**2012**	1	100 %			1
	2013	1	100 %			1
Fra førsteamanuensis til professor	**2012**	1	20 %	4	80 %	5
	2013	3	50 %	3	50 %	6
Avlagte doktorgrader	**2012**	3	37,5 %	5	62,5 %	8
	2013	6		1		7

Tabell 5. Kjønnsdelt statistikk over «opprykk" i tekn./adm. stillinger (tilsetting i høyere stillinger, stillings "opprykk" i lønnsforhandlinger)

Opprykk / stillingsendring		**Kvinner**		**Menn**		**Totalt (N)**
		Antall	**% av N**	**Antall**	**% av N**	
"opprykk" til høyere stilling gjennom lokale lønnsforhandlinger	2012	4	50 %	4	50 %	8
	2013	25	53 %	23	48 %	48
"opprykk" til høyere stilling gjennom tilsetting/internt opprykk	2012	2	100 %			2
	2013	2	67 %	1	33 %	3

Det ble ikke gjennomført 2.3.3-forhandlinger i 2013. Det store antall opprykk til høyere stilling gjennom lokale forhandlinger (48) knytter seg til at det i de lokale forhandlingene i 2012 ble enighet med organisasjonene om å følge opp alle krav om kodeendringer med en stillingsvurdering, som ville bli avgjørende for kodeopprykk. I gjennomgangen ble det enighet om endringer i stillingsstrukturen i administrative stillinger. Det fulgte normalt ikke endring i lønn med disse opprykkene.

Tabell 6. Kjønnsdelt statistikk over kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsninger

Tiltak/aktiviteter		Deltakere		
		Kvinner	Menn	Totalt
Disputaser	2012	3	5	8
	2013	6	1	7
Egne ansatte som er i doktorgradsprogram	2012	32	20	52
	2013	29	18	47
Andre kvalifiseringstiltak - Førstelektor - Masterprogram	2012	7 4	5 2	12 (førstelektor) 6 (masterprogram)
	2013	19 2	6 2	25 (førstelektor) 4 (masterprogram)
Andre kompetanseutviklingstiltak	2012	4	0	4
	2013	6	0	6

2.6 Ledelse og styring

Høgskolens kjønnssammensetning i lederstillinger på høgskolenivå er uforandret med en kvinneandel på 67 %. På avdelingsnivå er kvinneandelen økt fra 35 % i 2012 til 41 % i 2013.

Tabell 7. Kjønn - ledelse og styring

			Kjønnsbalanse		
	År	**Antall**	**antall M**	**antall K**	**kvinneandel %**
Ledelse høgskolenivå	2012	6	2	4	67 %
	2013	6	2	4	67 %
Rektor	2012	1	0	1	100 %
	2013	1	0	1	100 %

Prorektor	2012	1	0	1	100 %
	2013	1	0	1	100 %
Høgskoledirektør	2012	1	1	0	-
	2013	1	1	0	-
Studie- og forskningsdirektør	2012	1	0	1	100 %
	2013	1	0	1	100 %
Økonomidirektør	2012	1	0	1	100 %
	2013	1	0	1	100 %
Personal- og organisasjonsdirektør	2012	1	1	0	-
	2013	1	1	0	-

			Kjønnsbalanse		
	År	**Antall**	**antall M**	**antall K**	**kvinneandel %**
Ledelse campusnivå	2012	22	13	9	41 %
	2013	23	11	12	52 %
Dekan	2012	4	4	0	-
	2013	4	4	0	-
Prodekan	2012	5	2	3	60 %
	2013	6	1	5	83 %
Instituttledere	2012	9	6	3	33 %
	2013	9	5	4	44 %
Stabsledere	2012	4	1	3	75 %
	2013	4	1	3	75 %

Styret, råd og utvalg	År	Antall	Kjønnsbalanse antall M	antall K	kvinneandel %
Høgskolestyret	2012	11	5	6	54 %
	2013	11	5	6	54 %
Tilsettingsorganene	2012	13	7	6	46 %
	2013	13	7	6	46 %
Tilsettingsutvalget	2012	5	4	1	20 %
	2013	5	4	1	20 %
Tilsettingsrådet	2012	8	3	5	62 %
	2013	8	3	5	62 %
FoU-utvalget. Leder: kvinne	2012	9	6	3	33 %
	2013	8	4	4	50 %
Læringsmiljøutvalget Leder: kvinne	2012	8	3	5	62 %
	2013	7	1	6	86 %
Utdanningsutvalget. Leder: kvinne	2012	7	2	5	71 %
	2013	7	2	5	71 %
Hovedarbeidsmiljøutvalget. Leder 1.halvår 2012: kvinne	2012	4	3	1	25 %
Leder 2. halvår 2012 og 2013: mann	2013	4	3	1	25 %

2.7 Mangfold

I medarbeiderundersøkelsen var et av temaene mangfold, der medarbeiderne har svart på utsagnet: *«Jeg opplever i stor grad min arbeidsplass som åpen og inkluderende når det gjelder mangfold»* På dette utsagnet har 75 % svart «enig» eller «helt enig», mens 9 % svarte «uenig» eller «helt uenig». Av oppfølgingen av undersøkelsen ser vi at det legges ulik mening i begrepet mangfold. I redegjørelsen her fokuserer vi på mangfold knyttet til diskrimineringslovverket.

Arbeidet for mangfold og likestilling er forankret i høgskolens strategiske plan for 2013-2016 og i sektormålene satt av Kunnskapsdepartementet. Hovedformålet med høgskolens handlingsplan for mangfold og likestilling er å tydeliggjøre hvordan høgskolen i perioden skal arbeide med å sikre, ivareta og utvikle et inkluderende student- og utdanningsmiljø og et arbeidsmiljø preget av mangfold og likestilling.

Etnisitet

Det generelle inntrykket er at det er relativt mange medarbeidere med bakgrunn fra forskjellige deler av verden. Særlig Avdeling for anvendt økologi og landbruksfag, Evenstad, har et internasjonalt miljø. Avdelingen tilbyr masterutdanning og ph.d. i anvendt økologi på engelsk i tillegg til flere engelskspråklige semesterkurs. I rekrutteringsprosesser kunngjøres stillinger både lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

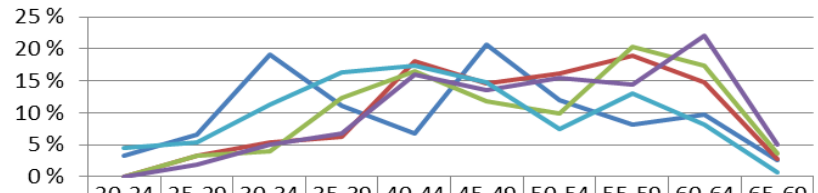
Høgskolen er seg bevisst på at språkvansker, både for norsktalende og engelsktalende, og at manglende kulturell forståelse kan være en barriere mot å øke mangfoldet og mot å skape gode og inkluderende arbeidsmiljø.

Alder og alderssammensetning.

Høgskolen i Hedmark er en IA-virksomhet, og har som ambisjon at gjennomsnittlig avgangsalder ikke skal gå ned i forhold til inngangen av siste avtaleperiode. Gjennomsnittlig avgangsalder ved Høgskolen i Hedmark var ved inngangen til siste IA-avtaleperiode i 2009 64,8 år, noe som lå noe over landsgjennomsnittet på 62,4 år. Gjennomsnittlig avgangsalder gikk ned i 2010, men har deretter økt og ligger i 2013 på 64,9 år.

Vi ser når det gjelder alderssammensetningen at det er store avdelingsvise forskjeller (figur 8). Ved Avdeling for økonomi- og ledelsesfag er 27 % av personalgruppen 60 år og eldre, mens det ved Avdeling for anvendt økologi og landbruk er 13 % i samme aldersgruppe og at det i Høgskoleadministrasjonen kun er 9 % i samme aldersgruppe. Det er også forskjeller mellom ulike fagområder. Som et ledd i høgskolens kompetanseplanlegging og kompetansestyring foretas en fortløpende vurdering av alderssammensetning innen de ulike fagområder.

Figur 8. Alderssammensetningen ved campusene, prosentvis fordeling. (Kilde: DBH pr. 01.10.2013)



	20-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65-69 år
Avdeling for anvendt økologi og landbruksfag	3 %	7 %	19 %	11 %	7 %	21 %	12 %	8 %	10 %	3 %
Avdeling for folkehelsefag	0 %	3 %	5 %	6 %	18 %	15 %	16 %	19 %	15 %	3 %
Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap	0 %	3 %	4 %	12 %	16 %	12 %	10 %	20 %	17 %	4 %
Avdeling for økonomi- og ledelsesfag	0 %	2 %	5 %	7 %	16 %	14 %	15 %	14 %	22 %	5 %
Høgskoleadministrasjonen	5 %	5 %	11 %	16 %	17 %	15 %	7 %	13 %	8 %	1 %

Personer med nedsatt funksjonsevne
Høgskolen er IA-bedrift og samarbeider med NAV Arbeidslivssenter for å bidra til økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette gjelder både medarbeidere som får midlertidig eller varig nedsatt funksjonsevne og personer som står utenfor arbeidslivet.

Høgskolen har i flere år åpnet for personer som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Høgskolen har satt som mål at vi i IA-avtaleperioden skal stille 5 IA-plasser til rådighet.

I 2013 tilbød høgskolen, i samarbeid med NAV, praksisplass for fem personer som arbeidet i ulike funksjoner og med ulike oppgaver for å prøve ut sin arbeids- og funksjonsevne. To personer som tidligere har vært tatt inn på arbeidspraksis er nå i midlertidige tilsettingsforhold.

Videre arbeider høgskolen aktivt med tidlig og tett oppfølging og tilrettelegging overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser. Balansen mellom individuell tilrettelegging og ivaretakelse av den samlede oppgaveløsning kan imidlertid være utfordrende, og det er hele tiden en vurdering av hvor langt tilretteleggingen kan strekke seg uten at det føre til uheldig merbelastning på resten av personalgruppen.

De siste årene har vi erfart at flere studenter med skjulte funksjonshemninger eller kroniske lidelser starter på studier ved høgskolen. Dette er ungdom som ofte trenger individuelle tilrettelegginger for å gjennomføre studiene. Dette utfordrer oss på flere områder, blant annet hvordan vi kan legge til rette for læring og praktisk studiegjennomføring for studenter med ulike behov.

3. Tiltaksrapport.

Tilstandsredegjørelsen og – vurderingen ligger til grunn for planlagte tiltak som fremmer likestilling på grunnlagene kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Tiltaksredegjørelsen omfatter både ansatte og studenter og er inndelt i følgende områder:

3.1 Generelle tiltak
3.2 Lønns- og arbeidsvilkår
3.3 Rekruttering
3.4 Forskning og formidling
3.5 Kompetanseutvikling/kvalifisering
3.6 Studieutvikling som ivaretar samfunnsoppdraget, herunder likestillings- og mangfolds-dimensjoner og internasjonale perspektiver
3.7 Diskrimineringsvern
3.8 Studenter, etnisitet og personer med nedsatt funksjonsevne

3.1 Generelle tiltak, som ikke direkte inngår i tiltaksrapporteringen på enkeltområder.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Gjennomføre temadag om mangfold og likestilling som en del av HHs 20-årsjubileum	Høgskolen ønsker å rette oppmerksomhet mot mangfold og likestilling i jubileumsåret.	Å styrke bevisstheten om mangfold og likestilling. Synliggjøre forskning med likestillings- eller mangfolds-perspektiv (?)	Ledere med personalansvar	Tiltaket er i planleggings-fasen	Rektor, som leder av mangfold- og likestillings-utvalget	
Gjennomføre prioriterte tiltak i handlingsplan for mangfold og likestilling	Høgskolens vedtok ny handlingsplan for mangfold og likestilling høsten 2013.	Sikre et målrettet arbeid, implementert i høgskolens øvrige virksomhet	Hele HH	Tiltaket er i planleggings-fasen	Høgskoleledelsen	
Være en pådriver for universell utforming. Ved alle nybygg og restaureringer av bygg tilrettelegges det for personer med nedsatt funksjonsevne, som for eksempel tilrettelegging for bevegelseshemmede	HH er leietaker i både nye bygg og en del eldre som ikke er like godt tilrettelagt. Høgskolen påvirker til å sikre en utforming av lokalene for alle	Gjøre byggene mest mulig funksjonelle og tilgjengeligefor alle personer, uavhengig av funksjonsevne .	Hele HH	Kontinuerlig arbeid	Høgskoledirektør og leder for eiendom og innkjøp	Bedre tilgjengelighet for studenter og medarbeidere med behov for tilrettelegging

med P-plasser nær inngang, døråpnere, heis med talefunksjon, teleslynge mm	medarbeidere og studenter					
Forbedre tilgjengeligheten på høgskolens web-sider	Høgskolen scoret kun 56% på tilgjengelig-het på DIFIs rangering av kvalitet på web-sider	Sikre at høgskolens hjemmeside er tilgjengelig for flest mulig, uansett funksjonsevne	Studenter, potensielle studenter, medarbeidere og potensielle søkere til HH.	Prosjekt igangsatt i 2013, nye sider laseres august 2014	Høgskolens strategiske ledergruppe	Økt tilgjengelighet
Individuelle tilretteleggingstiltak	Legge forholdene til rette for medarbeidere som får nedsatt funksjonsevne. Gjennomføres fortløpende ved behov	At medarbeidere med får tilrettelagt arbeidsplass og arbeidssituasjon for å kunne fungere optimalt. samt unngå/redusere fravær og overgang til passive ytelser	Medarbeidere med midlertidig eller varig funksjons-nedsettelse som følge av sykdom eller skade	Kontinuerlig arbeid	Personal- og organisasjonsdirektøren og ledere i linjen	God ivaretakelse av medarbeiderne
Opprettelse av IA-plasser	HH er IA-bedrift, og ønske å bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet får mulighet til å prøve ut sin arbeidsevne.	At personer med nedsatt funksjonsevne får mulighet til å komme i arbeid	Personer med redusert funksjonsevne og står utenfor arbeidslivet	Kontinuerlig arbeid	Personal- og organisasjonsdirektør, hovedtillitsvalgte og Hovedarbeidsmiljøutval get.	HH hadde i 2013 fem personer på praksisplass for å prøve ut arbeidsevnen. To av disse fikk tilsetting.

Publisere og informere om nye retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering	Det er uttrykt behov for å gjøre retnings-linjene bedre kjent.	At studenter og ansatte er kjent med retningslinjene	Ansatte og studenter	Gjennom-føres våren 2014	Personal- og organisasjonsdirektøren, Studie- og forskningsdirektøren	

3.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Analyse i forkant av de lokale lønnsfor-handlingene for å avdekke om det fortsatt finnes kjønnsrelaterte lønnsmessige skjevheter	For å videreføre et tidligere påbegynt arbeid om å motvirke kjønns-betingede lønnsmessige skjevheter.	Rette opp kjønns-betingede lønnsmessige skjevheter	Kvinner	Gjennomføres høsten 2014	Høgskoleledelse og tjenestemannsorganisasj onene	Reduserer eventuelle uønskede lønnsmessige skjevheter.
Kartlegge hvorvidt det er ufrivillig deltid og redusere dette	En del kvinnelige medarbeidere har ufrivillig deltidsstillinger	Redusere antall ufrivillig deltids-stillinger	Kvinner	Arbeidet igangsatt	Dekan og personal – og organisasjonsdirektøren	Økt tilfredshet og reduksjon i ufrivillig deltid

3.3 Rekruttering

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Videreføre prosjekt for å gjennomgå alle sider ved rekrutterings-prosessen, herunder utforming av kunngjøringstekster.	Høgskolen har sett behov for å evaluere tilsettingsprosessene for å gjøre forbedringer.	At høgskolen rekrutterer riktig kompetanse. At HH oppfyller samfunnskravet	Alle som arbeider med tilsettingssaker i HH	Prosjektet startet i 2012 og er under arbeid.	Personal- og organisasjons-direktøren. Tiltak nedfelt i HHs handlingsplan for mangfold og likestilling	Få rett person med rett kompetanse til rett tid
Utnytte nytt elektronisk søker-håndteringssystem for å få riktig rapporteringsgrunnlag	Høgskolen erfarer at det er behov for å utnytte rekrutterings-verktøyet på en bedre måte	Oppfylle samfunnets krav på området likestilling og mangfold. Forbedre rutiner og videre utnyttelse av systemet	Ledere og personal-medarbeidere.	Arbeidet er igangsatt, videreføres i 2014	Personal- og organisasjons-direktøren.	Forenkling av arbeidet med – og sikre riktig rapportering

3.4 Forskning og formidling

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Stimulere til at flere kvinnelige forskere formidler resultater og til at økende antall kvinner nomineres til	Få kvinner til å bli mer synlige med forskningen sin i media og til å bli nominert til	Kvinners forskning skal bli mer synlig i mediene og flere kvinner skal få høgskolens	Kvinner.	Likestillings- og mangfoldsperspektivet er innarbeidet som kriterium i utlysning av formidlingsprisen.	Rektor, FoU-utvalget, kommunika-sjons-seksjonen og	At kvinnelige forskere blir mer synlige i media, at flere kvinner blir nominert til

formidlingsprisen	formidlingsprisen	formidlingspris.		Kjønnsperspektivet har fått økt oppmerksomhet i arbeidet med Forskningsdagene, formidling av FoU, bl.a. i forskning.no	FoU-ledelsen	prisen.
Skaffe en oversikt over FoU-arbeid ved HH som tematisk berører likestillings- og mangfoldsperspektiv	Høgskolen har ikke en slik sentral oversikt	Synliggjøre den nye kunnskapen HH bidrar med på områdene	Ansatte, FoU-ledelse	Planlegges høst 2014	Rektor, FoU-utvalg, Høgskole-biblioteket	At denne forskningen blir mer synlig også utenfor høgskolen
Analysere FoU-resultater i et likestillingsperspektiv.	Det er et mål å øke andelen kvinner i førstestillinger, jf. resultatene 2013.	Ivareta likestillings- og mangfolds-perspektiv i arbeidet med kompetanse-heving, bygging av FoU-kulturer og arbeid med å styrke kvalitet og kvantitet i forsknings- og formidlingsaktiviteter.	Faglige tilsatte.	Ved tildeling av stipend skal det legges vekt på om prosjektet er ledd i målrettet forskningsmessig kompetanseoppbygging for kvinner. Dette for å øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger.	Rektor, FoU-utvalget	Bedre andelen kvinner i førstestillinger og med dosent-, professor-kvalifikasjoner.

3.5 Kompetanseutvikling for ansatte i administrative og tekniske stillinger

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Tildeling av stipend for teknisk administrativt tilsatte.	Høgskolen ønsker å stimulere medarb. i tekn./administrative stillinger til å heve kompetansen	Stimulere til kompetanse-heving, særlig.	Medarbeidere i teknisk-administrative stillinger. For lederstipend er kvinner en særskilt målgruppe.	Årlig tildeling	Høgskoleledelsen	Det var seks søkere, hvorav en mann. Alle søkerne fikk tildelt støtte i 2013.

3.6 Studieutvikling som ivaretar samfunnsoppdraget, herunder likestillings- og mangfolds dimensjoner og internasjonale perspektiver.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
	Felles for alle tiltak: Ønske om å sette tydeligere fokus på spørsmål knyttet til likestilling, mangfold og internasjonale perspektiver.				Høgskolens Utdanningsutvalg ledet av prorektor for utdanning.	
1. Ha et studietilbud som ivaretar mangfold og		Fremme og sikre et inkluderende,	Alle studenter	Høgskolens fag- og studieplaner er under kontinuerlig justering og revidering. I tillegg til		Ny veileder for fag- og studieplaner er under utvikling i 2014, og

likestilling. Ivareta internasjonale perspektiver i studietilbudet.		mangfoldig og internasjonalt studie- og læringsmiljø.		læringsutbyttebeskrivelser, arbeids- og vurderingsformer uttrykkes krav om konkrete perspektiver som må ivaretas i planene. Fagmiljøene vurderer hvor innholdskomponenter og/eller perspektiver knyttet til likestilling, mangfold og antidiskriminering skal ivaretas i fag- og studieplanene. HH tilbyr 30 studiepoeng i somali for somaliske lærerstudenter fra hele landet. Høgskolen har tre engelskspråklige mastere i sitt studietilbud og en rekke emner med engelsk som undervisningsspråk. Instituttene tilrettelegger for at internasjonalt semester er en integrert del av studietilbudet på avdeling.		perspektivene og målsettingen blir tatt med inn i dette arbeidet. Høgskolen arbeider kontinuerlig med internasjonalisering av studietilbudet for å oppnå målsettingen.
2. Gjennomføre fem studiepoengs kurs i «Fadderarbeid og internasjonalisering» .		Bidra til bedre integrering av internasjonale studenter, og skape større mangfold i studentgruppa.	Alle studenter	Kurs gjennomført i 2013.		Kurset bidrar til større kulturforståelse og tettere kobling mellom norske og internasjonale studenter. Videreføres for 2014.
3. Bidra til at nødvendig informasjon er tilgjengelig på engelsk		Sørge for god integrering av internasjonale studenter og ansatte og gi gruppen muligheter til å holde se oppdatert på	Inter-nasjonale studenter	HH er i gang med et web-prosjekt for å forbedre innhold og presentasjon av informasjon på nett. I samme prosess blir det evaluert hvilken informasjon som må tilgjengeliggjøres på engelskspråklige sider. Det gjøres en kontinuerlig vurdering av hvilke dokumenter i høgskolens kvalitetssystem som bør oversettes og		Web-prosjekt pågår i 2014. Fokus på å tilgjengeliggjøre informasjon og nøkkel-dokumenter oversatt til engels følges opp kontinuerlig, bl.a. i fagteam. Tydeligere

		viktig informasjon.		tilgjengeliggjøres på engelsk.		retningslinjer, rutiner og ansvarsfordeling utarbeides.
4. Gjennomgå praksis for tilrettelegging av eksamen for studenter med nedsatt funksjonsevne.		Sikre rettigheter og likestilling for studenter med særskilte behov i en eksamens-situasjon..	Studenter med nedsatt funksjons evne	Praksis rundt tilrettelegging ved eksamen diskuteres i høgskolens Fagteam eksamen for å sikre lik og god tilrettelegging ved alle avdelinger.		Målsettingen skal nås gjennom kartlegging av dagens situasjon og iverksetting av nødvendige tiltak

3.7 Diskrimineringsvern

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Følge opp eventuelle funn knyttet til spørsmål om trakassering i medarbeiderundersøkelse 2014 (MU 2014) Vurdere om det skal tas inn spørsmål direkte rettet inn mot diskriminering i MU 2014.	Medarbeider-undersøkelsen i 2012 viste at en del medarbeidere har opplevd mobbing og /eller trakassering. Undersøkelsen spør ikke direkte om medarbeidere har opplevd seg diskriminert	At høgskolen skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø, fritt for mobbing, trakassering og diskriminering.	Medarbeidere og ledere i HH	Gjennomføres høsten 2014	Hovedarbeids-miljøutvalget	Det forventes å øke bevisstheten om hva som kan oppleves som mobbing eller trakassering og med det endre praksiser.

3.8 Studenter, forhold knyttet til etnisitet og nedsatt funksjonsevne

Høgskolen har hatt et fokus på forhold knyttet til inkluderende læringsmiljø og etnisitet, har Læringsmiljøutvalget (LMU) har hele tiden fokus på studenter med behov for særskilt tilrettelegging både i undervisningssituasjonen og eksamenssituasjonen. LMU har også fokus på tospråklige studenter.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Gjennomføre kurs i «Fadderarbeid og internasjonalisering», fem studiepoeng	En relativt stor økning i internasjonale studenter har tydeliggjort et behov for bedre mottak og oppfølging av internasjonale studenter	Økt mangfold i student-gruppen gjennom økt kulturforståelse og kjennskap på tvers av nasjonaliteter.	Norske og internasjonale studenter ved HH	I 2013 har tolv studenter har deltatt på kurset og åtte har fullført.	Internasjonalt kontor	Bedre integrering av de internasjonale studentene, og større mangfold i studentgruppen.
Tildeling av reisestipend gjennom videreføring av SKILLS.	Videreføring av etablert prosjekt	Studenter skal gjennom utenlandsopphold få større innsikt i – og forståelse for andre nasjonaliteter	Studenter	To studenter tildelt stipend i 2013	Vedtatt i student-parlamentet	Innsikt, forståelse , erfaring og engasjement som de formidler til medstudenter gjennom presentasjoner og foredrag.
Veiledning i akademisk skriving for studenter med minoritetsspråklig	Noen minoritetsspråkl ige studenter strever med det	At tospråklige studenter skal beherske det akademiske språket	Tospråklige studenter	Tilbud på en av campusene overfor en studentgruppe	Den faglige ledelse på hvert campus er ansvarlig	Bedre gjennom-strømning og eksamensresultater for tospråklige

bakgrunn.	akademiske språket, og har behov for ekstra undervisning			(førskolelærer-studenter)	for gjennomføring	studenter.
Høy bevissthet om sammensetning av PR-team for studentrekruttering	Høgskolen har store profesjons-utdanninger som tradisjonelt er kjønnsdelt.	Øke studentrekruttering av det underrepresenterte kjønn.	Potensielle studenter	Det er en god kjønnsbalanse samlet sett i student-PR-teamet. Utdanninger som er særlig kjønnsdelt representeres av det underrepr. kjønn i PR-teamet.	Høgskole-ledelsen	Det forventes at dette har en positiv effekt for å øke student-rekrutteringen av det underrepr. kjønn

Tabell 1. Kjønnsfordeling. (Kilde: DBH pr. 01.10.2013)

1.1 Kjønnsfordeling, brutt ned på stillingskategori

Stillingsgruppe	2011		2012		2013	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Administrative stillinger	120,3	69,2	130,5	70,7	137,3	71,1
Andre stillinger	4	-	4	-	5	20
Drifts- og vedlikeholdsstil	26,6	72,2	23,1	76,1	26,4	69,3
Støttestillinger for underv	33,6	45,7	33,6	45,6	37,1	39,1
Undervisnings-, forskning	274,5	50,6	267,4	52,1	301,7	52,6
Sum	**459**	**55,9**	**458,5**	**57,6**	**507,4**	**57**

1.2 Kjønnsfordeling, brutt ned på stillingskode

Stillingskode	2011		2012		2013	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Amanuensis	3	-	3,5	-	3,5	-
Arkivleder	-	-	-	-	1	100
Avdelingsdirektør	3	33,3	3	33,3	3	33,3
Avdelingsingeniør	1	-	1	-	1	-
Avdelingsingeniør	10,4	20,7	10,1	17,9	9,9	8,1
Avdelingsingeniør	3	-	3	-	1	-
Bibliotekar	-	-	-	-	1	100
Bibliotekfullmektig	0,4	100	-	-	-	-
Dekan	6	33,3	3	-	4	-
Direktør	1	-	1	-	1	-
Dosent	3,4	29,4	2,8	35,7	4,6	60,9
Driftsleder	1	-	1	-	4	-
Driftsoperator	4,6	-	3	-	2	-
EDB-sjef	1	-	1	-	-	-
Fagarbeider	0,3	-	-	-	0,6	-
Fagarbeider m. fagbrev	1	-	1	-	1	-
Forsker	-	-	-	-	-	-
Forsker	1	100	-	-	-	-
Forsker	-	-	-	-	2	-
Førsteamanuensis	57,2	36,2	53,9	42,1	54,8	45,3
Førstebibliotekar	-	-	-	-	1	-
Førstefullmektig	-	-	-	-	-	-
Førstekonsulent	32,3	81,4	36,9	86,5	40	86,3
Førstelektor	23	47	26,2	50,8	22,6	39,4
Førstesekretær	3,5	71,4	1,5	100	-	-
Hjelpearbeider	0,2	100	0,2	100	0,2	100
Hovedbibliotekar	5	100	5	100	3,6	100
Høgskoledosent	2	-	1,2	-	1,2	-
Høgskolelektor	124,9	59,5	120,9	61,2	129,2	60,1
Høgskolelærer	13,1	55,9	10,4	55,8	12,8	76,6
Informasjonssjef	1	-	1	-	-	-
Ingeniør	4	-	4	-	1	-
Ingeniør	-	-	-	-	3	-
Instituttleder	9,3	40,9	8,7	34,5	9,8	40,8
Konsulent	0,5	100	-	-	-	-
Konsulent	11,8	88,1	16,2	85,2	11,2	87,5
Kontorsjef	9,3	89,2	9,3	78,4	7,8	74,2

Lærling	4	-	4	-	5	20
Overingeniør	0,8	100	1,5	100	4,7	36,2
Postdoktor	-	-	1	100	2,8	35,7
Professor	18,9	23,8	23,2	25,1	30,7	36,5
Professor II	1,2	50	1,5	46,7	1,2	16,7
Prosjektleder	2,8	72,7	2,8	36,4	2,1	8,5
Renholder	17,6	97,2	15	96,7	15,5	96,8
Renholdsleder	1,9	100	2,9	100	3	100
Rådgiver	19	47,4	21,3	48,4	19,6	71,4
Sekretær	4,7	100	3,7	100	3,1	100
Seniorforskningstekniker	-	-	-	-	1	-
Senioringeniør	-	-	-	-	3,8	21,1
Seniorkonsulent	9,2	84,8	10,2	86,3	12,7	73,2
Seniorrådgiver	3	66,7	8	87,5	11	72,7
Spesialbibliotekar	7	100	7	100	6,6	100
Spesialtannlege	0,5	100	0,8	100	0,8	100
Stipendiat	19,7	68,4	18,4	56,5	24,6	55,3
Stipendiat	5,8	65,2	2,8	100	7,7	74,2
Studieleder	3	100	3	100	3	100
Tekniker	1	-	-	-	-	-
Tekniker	1	-	2	-	0,5	-
Underdirektør	-	-	-	-	8	50
Universitetsbibliotekar	1	100	1	100	2	100
Vitenskapelig ass.	-	-	-	-	0,3	100
Vitenskapelig ass.	-	-	-	-	-	-
Sum	**459**	**55,9**	**458,5**	**57,6**	**507,4**	**57,2**

Tabell 2. Gjennomsnittslønn. (Kilde: SAP pr. 31.12.2013)

2.1. - Gjennomsnittslønn - totalt i institusjonen	Gjennomsnitt av månedslønn i koner	Gj.snitt av månedslønn i 100%	Gjennomsnitt av månedslønn i kroner	Gj.snitt av månedslønn i 100%
	kvinner		menn	
2013	kr 40 998,42	90,78 %	kr 45 163,61	100,00 %
2012	kr 40 180,33	89,82 %	kr 44 733,43	100,00 %
2011	kr 38 211,56	90,71 %	kr 42 125,92	100,00 %
2.2. - Gjennomsnittslønn, brutt ned på avdelingsnivå	**Gj.snitt av månedslønn i koner**	**Gj.snitt av månedslønn i 100%**	**Gj.snitt av månedslønn i koner**	**Gj.snitt av månedslønn i 100%**
	kvinner		menn	
2013				
Avd. for økonomi- og le	kr 38 435,78	80,98 %	kr 47 463,59	100,00 %
Avdeling for folkehelse	kr 42 128,21	87,86 %	kr 47 951,06	100,00 %
Avdeling for lærerutd. (	kr 42 152,04	90,34 %	kr 46 659,60	100,00 %
Avdeling for anvendt øl	kr 38 608,22	91,71 %	kr 42 095,90	100,00 %
Høgskoleadministrasjo	kr 38 432,19	96,54 %	kr 39 809,68	100,00 %
2012				
Avd. for økonomi- og le	kr 37 539	81,79 %	kr 45 896	100,00 %
Avdeling for folkehelse	kr 41 431	88,56 %	kr 46 782	100,00 %
Avdeling for lærerutd. (	kr 41 342	89,13 %	kr 46 381	100,00 %
Avdeling for anvendt øl	kr 37 720	87,55 %	kr 43 084	100,00 %
Høgskoleadministrasjo	kr 37 659	95,68 %	kr 39 361	100,00 %
2011				
Avd. for økonomi- og le	kr 36 504	84,15 %	kr 43 382	100,00 %
Avdeling for folkehelse	kr 39 206	93,93 %	kr 41 740	100,00 %
Avdeling for lærerutd. (	kr 39 355	89,52 %	kr 43 962	100,00 %
Avdeling for anvendt øl	kr 35 322	87,43 %	kr 40 402	100,00 %
Høgskoleadministrasjo	kr 35 731	93,55 %	kr 38 195	100,00 %
2.3. - Gjennomsnittslønn, brutt ned på stillingsgruppenivå	**Gjennomsnitt av månedslønn i koner**	**Gj.snitt av månedslønn i 100%**	**Gjennomsnitt av månedslønn i kroner**	**Gj.snitt av månedslønn i 100%**
	kvinner		menn	
Administrativt personale				
2013	kr 38 426,00	81,48 %	kr 47 158,90	100,00 %
2012	kr 37 094,80	80,56 %	kr 46 046,76	100,00 %
2011	kr 35 933,07	82,59 %	kr 43 507,95	100,00 %
Drifts- og tekniske personale/andre tilsatte				
2013	kr 31 294,64	94,67 %	kr 33 130,42	100,00 %
2012	kr 31 488,03	98,92 %	kr 31 832,67	100,00 %
2011	kr 29 496,25	99,17 %	kr 29 743,21	100,00 %
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger				
2013	kr 44 055,98	94,04 %	kr 46 846,68	100,00 %
2012	kr 43 703,26	94,12 %	kr 46 432,08	100,00 %
2011	kr 41 253,08	94,01 %	kr 43 880,71	100,00 %
2.4. - Gjennomsnittslønn - brutt ned på stillingskode	**Gjennomsnitt av månedslønn i koner**	**Gj.snitt av månedslønn i 100%**	**Gjennomsnitt av månedslønn i kroner**	**Gj.snitt av månedslønn i 100%**
	kvinner		menn	
1006 EDB-sjef				
2013				

2012			kr 49 750,90	100,00 %
2011			kr 44 753,10	100,00 %
1007 Høgsk-/øvingslærer				
2013	kr 37 296,71	97,56 %	kr 38 227,73	100,00 %
2012	kr 37 699,99	104,49 %	kr 36 081,56	100,00 %
2011	kr 35 799,67	103,57 %	kr 34 564,59	100,00 %
1008 Høgskolelektor				
2013	kr 42 610,03	99,01 %	kr 43 037,90	100,00 %
2012	kr 42 159,05	97,83 %	kr 43 095,80	100,00 %
2011	kr 40 012,43	98,23 %	kr 40 733,87	100,00 %
1010 Amanuensis				
2013			kr 45 072,72	100,00 %
2012			kr 44 538,53	100,00 %
2011			kr 39 804,07	100,00 %
1011 Førsteamanuensis				
2013	kr 47 418,22	97,89 %	kr 48 441,36	100,00 %
2012	kr 47 809,00	100,88 %	kr 47 390,15	100,00 %
2011	kr 44 660,59	98,83 %	kr 45 190,22	100,00 %
1012 Høgskoledosent				
2013			kr 51 188,30	100,00 %
2012			kr 50 649,30	100,00 %
2011			kr 48 452,60	100,00 %
1013 Professor				
2013	kr 57 546,46	101,09 %	kr 56 923,70	100,00 %
2012	kr 55 740,85	99,09 %	kr 56 250,08	100,00 %
2011	kr 54 144,74	101,97 %	kr 53 100,17	100,00 %
1016 Spesialtannlege				
2013	kr 52 094,80			
2012	kr 51 539,40			
2011	kr 50 192,10			
1017 Stipendiat				
2013	kr 34 986,76	99,09 %	kr 35 306,34	100,00 %
2012	kr 34 815,24	101,09 %	kr 34 441,14	100,00 %
2011	kr 33 716,33	101,84 %	kr 33 107,39	100,00 %
1054 Kontorsjef				
2013	kr 44 152,11	102,64 %	kr 43 016,10	100,00 %
2012	kr 46 016,65	90,06 %	kr 51 094,35	100,00 %
2011	kr 44 812,96	89,28 %	kr 50 192,10	100,00 %
1057 Informasjonssjef				
2012			kr 48 583,00	100,00 %
2011			kr 46 410,90	100,00 %
1060 Avdelingsdirektør				
2013	kr 62 409,30	105,87 %	kr 58 946,60	100,00 %
2012	kr 61 747,80	105,87 %	kr 58 321,85	100,00 %
2011	kr 60 130,90	107,57 %	kr 55 900,55	100,00 %
1062 Direktør				
2013			kr 83 160,80	100,00 %
2012			kr 82 316,00	100,00 %
2011			kr 78 440,80	100,00 %
1063 Førstesekretær				
2012	kr 30 244,85			
2011	kr 27 976,00	97,79 %	kr 28 607,60	100,00 %
1065 Konsulent				
2013	kr 31 902,31	101,94 %	kr 31 294,30	100,00 %
2012	kr 31 905,21	100,42 %	kr 31 770,67	100,00 %
2011	kr 30 966,48	100,05 %	kr 30 951,40	100,00 %
1070 Sekretær				

2013	kr 30 736,88			
2012	kr 29 837,30			
2011	kr 28 150,23			
1073 Bibliotekfullmektig				
2011	kr 25 144,90			
1077 Hovedbibliotekar				
2013	kr 40 832,90			
2012	kr 42 036,64			
2011	kr 40 184,62			
1083 Ingeniør				
2013			kr 35 508,30	100,00 %
2012			kr 33 219,48	100,00 %
2011			kr 31 498,55	100,00 %
1084 Avdelingsingeniør				
2013			kr 32 756,00	100,00 %
2012			kr 32 388,50	100,00 %
2011			kr 30 902,40	100,00 %
1085 Avdelingsingeniør				
2013	kr 36 128,90	100,20 %	kr 36 057,63	100,00 %
2012	kr 35 628,03	101,74 %	kr 35 017,33	100,00 %
2011	kr 34 757,05	104,00 %	kr 33 419,53	100,00 %
1087 Overingeniør				
2013	kr 38 636,00	105,70 %	kr 36 550,87	100,00 %
2012	kr 38 921,90			
2011	kr 36 292,40			
1090 Tekniker				
2011			kr 24 548,70	100,00 %
1091 Tekniker				
2013			kr 28 427,80	100,00 %
2012			kr 30 020,30	100,00 %
2011			kr 26 402,60	100,00 %
1109 Forsker				
2011	kr 43 152,40			
1113 Prosjektleder				
2013	kr 34 920,30	70,19 %	kr 49 750,95	100,00 %
2012	kr 34 552,80	78,98 %	kr 43 748,40	100,00 %
2011	kr 37 178,50	98,09 %	kr 37 901,20	100,00 %
1115 Hjelpearbeider				
2013	kr 23 691,00			
2012	kr 23 348,00			
2011	kr 22 082,40			
1117 Fagarbeider				
2011			kr 27 831,70	100,00 %
1130 Renholder				
2013	kr 27 009,21	104,40 %	kr 25 871,50	100,00 %
2012	kr 26 937,71	105,55 %	kr 25 520,40	100,00 %
2011	kr 25 601,56	105,59 %	kr 24 246,60	100,00 %
1132 Renholdsleder				
2013	kr 30 417,70			
2012	kr 30 052,90			
2011	kr 28 293,15			
1137 Driftsleder				
2013			kr 31 096,23	100,00 %
2012			kr 33 997,40	100,00 %
2011			kr 33 025,70	100,00 %
1198 Førstelektor				
2013	kr 46 705,73	100,04 %	kr 46 685,21	100,00 %

2012	kr 45 810,45	99,09 %	kr 46 232,67	100,00 %
2011	kr 44 064,62	100,44 %	kr 43 871,93	100,00 %
1199 Univ.bibliotekar				
2013	kr 38 729,95			
2012	kr 39 616,00			
2011	kr 38 579,10			
1203 Fagarb.m/fagbrev				
2013			kr 31 302,40	100,00 %
2012			kr 30 934,90	100,00 %
2011			kr 29 489,60	100,00 %
1216 Driftsoperatør				
2013			kr 28 979,05	100,00 %
2012			kr 28 558,40	100,00 %
2011			kr 26 936,10	100,00 %
1352 Postdoktor				
2013	kr 40 743,00	105,45 %	kr 38 636,00	100,00 %
2012	kr 39 616,00			
1362 Lærling				
2013	kr 25 569,40	100,00 %	kr 25 569,40	100,00 %
2012			kr 24 613,90	100,00 %
2011			kr 23 642,20	100,00 %
1363 Seniorkonsulent				
2013	kr 36 885,13	99,24 %	kr 37 166,07	100,00 %
2012	kr 37 443,74	102,08 %	kr 36 680,15	100,00 %
2011	kr 35 531,09	101,26 %	kr 35 087,85	100,00 %
1364 Seniorrådgiver				
2013	kr 46 666,99	93,76 %	kr 49 772,70	100,00 %
2012	kr 45 371,24	91,04 %	kr 49 838,68	100,00 %
2011	kr 44 111,98	73,36 %	kr 60 130,90	100,00 %
1378 Stipendiat				
2013	kr 40 479,03	113,89 %	kr 35 540,90	100,00 %
2012	kr 39 153,27			
2011	kr 38 072,75	115,28 %	kr 33 025,70	100,00 %
1408 Førstekonsulent				
2013	kr 34 127,32	98,27 %	kr 34 728,32	100,00 %
2012	kr 34 123,31	95,11 %	kr 35 877,34	100,00 %
2011	kr 32 627,41	95,21 %	kr 34 270,56	100,00 %
1411 Avdelingsingeniør				
2013			kr 33 278,80	100,00 %
2012			kr 36 033,67	100,00 %
2011			kr 34 041,10	100,00 %
1434 Rådgiver				
2013	kr 38 911,81	96,28 %	kr 40 415,21	100,00 %
2012	kr 38 625,39	95,12 %	kr 40 605,07	100,00 %
2011	kr 36 984,92	92,25 %	kr 40 093,68	100,00 %
1473 Studieleder				
2013	kr 47 619,40			
2012	kr 46 805,43			
2011	kr 44 731,27			
1474 Dekan				
2013			kr 67 625,73	100,00 %
2012			kr 62 349,37	100,00 %
2011			kr 58 789,53	100,00 %
1475 Instituttleder				
2013	kr 50 904,48	101,13 %	kr 50 335,40	100,00 %
2012	kr 49 960,47	99,21 %	kr 50 359,87	100,00 %
2011	kr 49 406,03	104,29 %	kr 47 375,93	100,00 %

1515 Spesialbibliotekar				
2013	kr 35 209,59			
2012	kr 34 833,90			
2011	kr 33 794,57			
1532 Dosent				
2013	kr 52 410,53	97,55 %	kr 53 728,00	100,00 %
2012	kr 52 008,95	97,84 %	kr 53 159,10	100,00 %
2011	kr 50 192,10	98,17 %	kr 51 127,15	100,00 %
1072 Arkivleder				
2013	kr 43 152,30			
1059 Underdirektør				
2013	kr 50 857,50	100,37 %	kr 50 667,68	100,00 %
1275 Ingeniør				
2013			kr 30 845,13	100,00 %
1181 Senioringeniør				
2013	kr 40 040,80	103,64 %	kr 38 636,00	100,00 %
1200 Førstebibliotekar				
2013			kr 42 319,30	100,00 %
1410 Bibliotekar				
2013	kr 30 395,90			
1018 Vit. assistent				
2013	kr 23 397,00			
1110 Forsker				
2013			kr 41 919,10	100,00 %
1513 Senior forskn.tekn				
2013			kr 39 330,30	100,00 %

Tabell 3 Kjønnsbalanse i midlertidige stillinger. (Kilde: DBH pr. 01.10.2013)

3.1. Kjønnsbalanse i midlertidige stillinger. Avdelingsnivå

Avdeling/Fakultet	2011		2012		2013	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Avdeling for anvendt øko	17,5	47,6	11,2	33,9	22	28,6
Avdeling for folkehelsefa	29,3	69,1	15,8	75,9	18,2	71,2
Avdeling for lærerutdann	36,3	67,8	28,5	68,7	43,1	69,3
Avdeling for økonomi- og	4,1	39,5	5,9	20,3	6	58,3
Høgskoleadministrasjone	9,4	46,8	10	60	12,1	40,3
Sum	**96,5**	**61,3**	**71,4**	**59,6**	**101,4**	**56,7**

3.2. Kjønnsbalanse i midlertidige stillinger. Stillingskategori

03.feb

Stillingsgruppe	2011		2012		2013	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Administrative stillinger	18	55,4	18,8	68,1	19,8	63,6
Andre stillinger	4	-	4	-	5	20
Drifts- og vedlikeholdsstil	3,8	23,7	-	-	3	46,7
Støttestillinger for under	1,4	28,6	-	-	5,3	18,9
Undervisnings-, forskning	69,3	69	48,6	61,3	68,3	60,8
Sum	**96,4**	**61,3**	**71,4**	**59,6**	**101,4**	**56**

3.3. Kjønnsbalanse i midlertidige stillinger. Stillingskode

tillingskode	2011		2012		2013	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Avdelingsingeniør	-	-	-	-	1,8	-
Avdelingsingeniør	-	-	-	-	-	-
Bibliotekar	-	-	-	-	1	100
Bibliotekfullmektig	0,4	100	-	-	-	-
Dekan	5	20	1	-	2	-
Driftsoperator	2,6	-	-	-	1	-
Fagarbeider	0,3	-	-	-	0,6	-
Forsker	-	-	-	-	-	-
Forsker	1	100	-	-	-	-
Forsker	-	-	-	-	2	-
Førsteamanuensis	6,9	62,8	3,3	60,6	2,4	72,3
Førstekonsulent	2,5	100	2,8	100	6,4	84,4
Førstelektor	0,2	-	2,7	29,6	1,5	53,3
Førstesekretær	1	100	-	-	-	-
Høgskolelektor	27,8	75,4	18	69,9	24,1	63,5
Høgskolelærer	6,6	58	4,9	67,3	7,2	100
Ingeniør	-	-	-	-	1	-
Instituttleder	4	-	3	-	2	-
Konsulent	2,6	100	3,2	100	3	100
Kontorsjef	0,3	100	-	-	-	-
Lærling	4	-	4	-	5	20
Postdoktor	-	-	1	100	2,8	35,7
Professor	0,5	-	-	-	1,4	100
Professor II	1	60	1,3	53,8	1	20
Prosjektleder	1	100	2	50	1,4	13

Renholder	0,9	100	-	-	1,4	100
Renholdsleder	-	-	-	-	-	-
Rådgiver	1	100	4	100	3	100
Sekretær	-	-	-	-	-	-
Seniorforskningstekniker	-	-	-	-	1	-
Seniorkonsulent	0,6	100	1,8	100	-	-
Seniorrådgiver	-	-	1	-	2	50
Stipendiat	19,7	68,4	17,4	54	24,6	55,3
Stipendiat	5,8	65,2	-	-	1	-
Tekniker	1	-	-	-	0,5	-
Vitenskapelig ass.	-	-	-	-	0,3	100
Vitenskapelig ass.	-	-	-	-	-	-
Sum	**96,5**	**61,3**	**71,4**	**59,6**	**101,4**	**56,7**

Tabell 4, kjønnsfordeling deltid

4.1. Kjønnsfordeling, deltid. Avdelingsnivå

Radetiketter	Kvinne Antall av Antall	Summer av Antall2	Mann Antall av Antall	Summer av Antall2	Totalt Antall av Antall	Totalt Summer av Antall2
2013	**91**	**62,76 %**	**54**	**37,24 %**	**145**	**100,00 %**
Avd. for økonomi og le	11	44,00 %	14	56,00 %	25	100,00 %
Avdeling for folkehelse	33	78,57 %	9	21,43 %	42	100,00 %
Avdeling for lærerutd.	30	61,22 %	19	38,78 %	49	100,00 %
Avdeling for anvendt øl	4	28,57 %	10	71,43 %	14	100,00 %
Høgskoleadministrasjo	13	86,67 %	2	13,33 %	15	100,00 %
2012	**86**	**63,70 %**	**49**	**36,30 %**	**135**	**100,00 %**
Avd. for økonomi og le	10	41,67 %	14	58,33 %	24	100,00 %
Avdeling for folkehelse	30	78,95 %	8	21,05 %	38	100,00 %
Avdeling for lærerutd.	29	60,42 %	19	39,58 %	48	100,00 %
Avdeling for anvendt øl	6	46,15 %	7	53,85 %	13	100,00 %
Høgskoleadministrasjo	11	91,67 %	1	8,33 %	12	100,00 %
2011	**88**	**65,19 %**	**47**	**34,81 %**	**135**	**100,00 %**
Avd. for økonomi og le	10	47,62 %	11	52,38 %	21	100,00 %
Avdeling for folkehelse	31	86,11 %	5	13,89 %	36	100,00 %
Avdeling for lærerutd.	33	66,00 %	17	34,00 %	50	100,00 %
Avdeling for anvendt øl	5	27,78 %	13	72,22 %	18	100,00 %
Høgskoleadministrasjo	9	90,00 %	1	10,00 %	10	100,00 %

4.2. Kjønnsfordeling, deltid. Stillingskategori

Radetiketter	Kvinne Antall av Antall	Summer av Antall2	Mann Antall av Antall	Summer av Antall2	Totalt Antall av Antall	Totalt Summer av Antall2
Administrativt personale						
2013	19	76,00 %	6	24,00 %	25	100,00 %
2012	18	82 %	4	18 %	22	100 %
2011	17	85 %	3	15 %	20	100 %
Drifts- og tekniske personale/andre tilsatte						
2013	20	90,91 %	2	9,09 %	22	100,00 %
2012	20	95 %	1	5 %	21	100 %
2011	25	89 %	3	11 %	28	100 %
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger						
2013	52	53,06 %	46	46,94 %	98	100,00 %
2012	48	52 %	44	48 %	92	100 %
2011	46	53 %	41	47 %	87	100 %

Tabell 5 Kjønnsfordeilng, uttak av foreldrepermisjoner (Kilde SAP pr. 31.10.2013)

5.1 Kjønnsfordeling, uttak av foreldrepermisjon og fravær pga syke barn

Stillings-kategori		Foreldre-permisjon		Fravær pga syke barn	
		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2013	552	166	42	39
	2012	138	350	33	31
	2011	400	305	49	26
Administrativt personale	2013	950	110	79	15
	2012	583	70	48	13
	2011	300	58	64	43
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	2013	316	0	45	12
	2012	227	58	38	13
	2011	223	10	34	15

5.2 Kjønnsfordeling, eget sykefravær.

Stillings-kategori	Sykefravær Egenmeldt				Sykefravær Legemeldt			
	Fraværsdager		Sykefravær - %		Fraværsdager		Sykefravær - %	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	119	86	0,32	0,26	947	615	2,53	1,89
	75	51	0,22	0,16	1788	668	5,21	2,11
	126	106	0,38	0,31	1331	1319	3,98	3,90
Administrativt personale	215	48	0,95	0,52	891	101	3,92	1,09
	217	57	1,06	0,70	900	96	4,38	1,18
	225	83	1,13	0,74	913	195	4,57	1,73
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	130	76	1,58	1,07	488	75	5,93	1,05
	104	99	1,23	1,51	823	248	9,71	3,77
	126	55	1,55	0,80	882	50	10,86	0,73