Høgskolen
i Lillehammer
Lillehammer University College • hil.no

Rapport og planer 2013 og 2014

Innholdsfortegnelse

1. Innledning 3
2. Resultatrapportering for 2013 9
2.1 Rapportering på mål 9
2.1.1 Rapportering under sektormål 1 9
2.1.2 Rapportering under sektormål 2 18
2.1.3 Rapportering under sektormål 3 23
2.1.4 Rapportering under sektormål 4 30
2.2. Annen rapportering 43
2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet 43
2.2.2 Aktivitetskrav til helseutdanningene 47
2.2.3. Rapportering om SAK 48
2.2.4. Rapportering om SAK i ingeniørutdanningen 49
2.2.5. Rapportering om barnehagelærerutdanning 49
2.2.6 Universell tilrettelegging 49
2.2.7 Studentkapasitet 49
2.2.8. Midler tildelt over budsjettkapittel 281 52
2.2.9 Likestilling 53
2.2.10. Større investeringsprosjekter 54
2.2.11 Forvaltning av fullmakter, inkl. aksjefullmakter 55
2.2.12. Sikkerhet og beredskap 56
2.2.13. Felles føringer for alle statlige virksomheter 57
2.2.14 Øvrig rapportering 59
3. Plan for 2014 63
3.1 Risikovurderinger 63
3.2 Sektormål og egne virksomhetsmål 67
3.3 Plan for tildelt bevilgning i 2014 89
4. Styrets forslag til tiltak utenfor rammen for 2015 90
Vedlegg 96
Vedlegg 1 – Oversikt over avtaler inngått med samarbeidspartnere av HiL pr 1.1.2014 97
Vedlegg 2 – Likestillingsredegjørelse 110
Vedlegg 3 – Utdanningsinstitusjonen og samskipnaden 128

1. Innledning

Høgskolen i Lillehammer ble etablert i 1971. I dag tilbyr høgskolen en rekke studier med hovedvekt på samfunns- og mediefag, fordelt på fem fagavdelinger og en egen enhet for oppdragsundervisning og EVU, Senter for livslang læring (SELL). Høgskolen har om lag 330 ansatte og 4800 hel - og deltidsstudenter.

Høgskolens verdigrunnlag skal preges av åpenhet, nærhet og dialog, respekt og intellektuell redelighet. Den bygger på akademisk frihet og bidrar til en konstruktiv og kritisk fag- og samfunnsforståelse. Det er et overordnet mål å fremstå som et attraktivt og profilert lærested med konkurransedyktige og robuste fagmiljøer, kjent for høy studie- og forskningskvalitet. Høgskolen skal være en lærende organisasjon og arbeide for likestilling og antidiskriminering.

Kort vurdering av resultatutvikling og nåsituasjon

Høgskolen har i løpet av 2013 konsolidert sin virksomhet og konsentrert seg om å utvikle institusjonen videre etter at Prosjekt Innlandsuniversitetet ble avsluttet. Bortfall av midler fra KUF-fondet (kompetanseutviklingsfondet i Innlandet) i størrelsesorden på 16 mill. kroner årlig, som ble investert i utvikling av masterstudier og doktorgradsprogrammer, har vært en stor økonomisk utfordring, både i 2012 og 2013. Mens 2012 var et svært krevende år, ble det oppnådd en god balanse i regnskap i 2013 med et resultat på ca. 10 mill. kroner. Den utfordrende snuoperasjon lyktes, takket være en formidabel innsats både i studie- og forskningsmiljøene og i avdelingene og enhetene.

Midlene i det opprinnelige KUF-fondet som ble betalt inn av kommuner og fylkeskommunen i Oppland, har blitt organisert i et Opplandsfond. Statuttene for fondet er vedtatt av fylkestinget og vi regner med at støtten til den videre utvikling av ph.d-programmene vil bli gjenopptatt i løpet av 2014, noe som vil få stor betydning for den langsiktige kvalitetsutvikling av og rekruttering til doktorgradsprogrammene. Så langt har disse til tross for den trange økonomiske situasjonen utviklet seg i henhold til planene og hvert av programmene vil i overskuelig framtid ha et tilstrekkelig antall stipendiater, relatert til forventningene fra NOKUT og KD.

Når det gjelder forskningsprosjekter, har HiL fortsatt sin høye søknadsaktivitet i 2013. Det har i perioden fra januar 2013 til februar 2014 vært sendt 21 forskningssøknader med HiL som prosjekteier. Mange av HiLs forskere deltar også - med varierende tyngde - i forskningsprosjekter der andre universitet og høgskoler er prosjekteiere. Det har vært en generell nedgang i publiseringspoengproduksjonen ved HiL de siste tre årene, og det legges derfor opp til en systematisk vurdering av mulige årsaker til den negative trenden.

Høgskolens satsning på ph.d-programmet *Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor* (INTOP) har så langt vært svært vellykket. Det er stor konkurranse om ph.d-stillingene. Det nylig etablerte Senter for innovasjon i tjenesteyting (SiT), som er et tverrfaglig forskningssenter med et overordnet mål om å tilrettelegge for og stimulere til forskning om innovasjon i privat og offentlig tjenesteyting, har fått en sentral plass i innovasjonsmiljøet i Norge. Gjennom interne samarbeidsprosjekter har det vært arbeidet med å styrke doktorgradsområdenes størrelse og tilgang på kompetanse. Men også eksterne samarbeidsavtaler, så vel norske som internasjonale, har vært et viktig bidrag til styrking av de prioriterte områdene.

Styret behandlet utdanningsmeldingen i mai 2013, en analyse og vurdering av samtlige utdanningsprogrammer på bachelor, master og ph.d-nivå med særlig fokus på

samfunnsrelevans, gjennomføringsgrad, økonomisk bærekraft, faglig og pedagogisk kompetanse, grad av internasjonalisering, kvalitet på læringsutbyttebeskrivelser og muligheter for EVU i hvert enkelt program. Styret fattet 9 oppfølgingsvedtak og disse har blitt arbeidet med gjennom resten av 2013. Utdanningsmeldingen har satt i gang en rekke utviklingsprosesser, både i utvalgte studiemiljø og generelt på høgskolen.

De aller fleste bachelor- og masterstudier er i god utvikling. Søkningen og rekrutteringen har vært økende, gjennomstrømningen på bachelornivå er langt over gjennomsnittet i sektoren og blant de beste i Norge. Når det gjelder masterstudiene er gjennomføringsgraden fortsatt for lav. Tiltak for å forbedre studentenes gjennomføring ved skriving av masteroppgaven er blitt videreført og intensivert. Det forventes at resultatene av disse tiltak blir mer synlig i årene som kommer.

Studiepoengproduksjonen viser tilsynelatende en liten nedgang for den egenfinansierte studieporteføljen i forhold til 2012. Reelt sett viser tallet for 2013 en vekst siden 2012 også inkluderte studiepoengproduksjonen for Den norske filmskolen (utgjør alene en studiepoengproduksjon på 126), som kommer annet hvert år. Studiepoengproduksjonen er derfor høyere enn noen gang ved HiL. Her inngår også de tildelte nye studieplassene som har styrket våre utdanninger. Det har også vært en positiv utvikling i den eksternfinansierte studiepoengproduksjonen.

Kandidatproduksjonen har også vært positiv og ligger reelt sett noe høyere enn de 846 som tabellen viser. Dette skyldes at kandidatproduksjonen fra Den norske filmskolen kun rapporteres annet hvert år og neste gang 2014. Disse utgjør normalt sett 42 kandidater.

Styrking av utdanningsledelse har ellers vært et viktig mål i 2013, der bl.a. de fleste studieledere har avsluttet et opplæringsprogram om utdanningsledelse.

SAK-samarbeidet med Høgskolen i Hedmark og Høgskolen i Gjøvik er nå avsluttet, med unntak av delprosjektet innen tverprofesjonell samarbeid (TPS), som avsluttes i 2014. Erfaringene så langt har vist at stadig flere av de ansatte ved de tre høgskolene er blitt involvert i et faglig/administrativt samarbeid på tvers av høgskolene. Det har bidratt til en tettere dialog, utvikling av nye studier og samarbeidsrutiner og styrket kvaliteten ved de tre høgskolene.

For å presentere resultater og erfaringer fra de ulike samarbeidsprosessene innenfor rammen av SAK-tildelingene fra 2010 og 2011, arrangerte høgskolene *SAK-konferansen* i 2013, der også representanter fra KD var invitert. Konferansen hadde mer enn 150 deltakere fra de tre høgskolene, og fungerte godt som møtepunkt for presentasjon av prosjekter og diskusjoner på tvers av fagmiljø og høgskoler. Erfaringer og resultater fra de ulike SAK-prosjektene er integrert i studier og administrative prosesser ved de tre høgskolene.

HiL har videreført arbeidet med tematikken fra enkelte SAK prosjekter. Det gjelder for eksempel for prosjektene førstelektorkvalifisering, felles kvalitetssystem, digitale læringsressurser/nettverk for studiekvalitet, internasjonalisering, games and interactive art. Alle disse prosjektene har tilført høgskolen verdifull kunnskap og ikke minst bidratt til å etablere nye nettverk som har styrket kvaliteten i vårt arbeidet. Et godt eksempel er prosjektet om internasjonalisering, der vi nå arbeider konkret med å innarbeide SAK-prosjektets anbefalinger ang. beskrivelser av læringsutbytte i samtlige studieprogrammer.

Høgskolens toppidrettstilbud har også i 2013 utviklet seg videre i nær samarbeid med Olympiatoppen. Det er nå 139 studenter ved HiL som har toppidrettsstatus. Samtlige konkurrerer på nasjonalt nivå i sin idrett. Ved vinterens OL i Sotsji deltok 15 tidligere toppidrettsstudenter fra HiL og 3 nåværende. (En av dem ble til og med olympisk mester.)

Strategisk utvikling

Studieporteføljen

Høgskolens ledelse har de siste årene arbeidet systematisk med å stramme inn studieporteføljen, tydeliggjøre faglige satsninger og å rendyrke profilen. Vi har dessuten vært opptatt av å lage sammenhengende og integrerte studieløp. Dette for å kunne tilby studietilbud årsstudium - bachelor - master – ph.d. Høgskolen har to akkrediterte ph.d-program som har egne masterstudier som rekrutteringsgrunnlag. Det arbeides – i år som i fjor – med et mulig felles ph.d-program i *De audiovisuelle medienes estetikk* i samarbeid med NTNU, basert blant annet på master i film- og fjernsynsvitenskap. I tillegg deltar filmskolen i det kunstneriske utviklingsprogrammet, som tilsvarer ordinære doktorgradsprogrammer.

Strategisk faglig profil

Vi har vektlagt behovet for profil og tydelighet med hensyn til faglige satsningsområder. Dette for å svare på overordnede styringssignaler og ut fra ønske om å tilrettelegge for samarbeid og arbeidsdeling med de to andre høgskolene i innlandet.

Vi har med utgangspunkt i vår faglige styrke og kompetanse valgt samfunns- og mediefag som vår profil. Internasjonale studier med samtidshistorie, psykologi, juss, filosofi, filmvitenskap, økonomi og organisasjonsvitenskap har alle en sterk samfunnsfaglig profil. Sosialfag og pedagogikk har også samfunnsfaglig innretning, og ikke minst utgjør disse fagene bærebjelkene i vårt akkrediterte ph.d-program *Barns og unges deltakelse og kompetanseutvikling (BUK)*, se nedenfor.

Mediefagene utgjøres av utdanningene innen film- og fjernsyn og studier innen film.- og fjernsynsvitenskap.

Høgskolen skal også tilby studier og forskning forankret i regionale behov. De to doktorgradsprogrammene, *BUK* og *Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor* (*INTOP*), hører under den samfunnsfaglige profilen. I tilknytning til ph.d-områdene er det opprettet forskningssentre. Begge sentrene arbeider kontinuerlig for å styrke kontakten med regionale aktører så vel som nasjonale og internasjonale forskningsmiljøer.

Sentrene retter seg på ulik vis inn mot temaområdene forskningsbasert velferdspolitikk og profesjonsutøvelse i velferdstjenestene og god helse, innovasjon i offentlig og privat tjenesteproduksjon, mindre sosiale helseforskjeller og helsetjenester av høy kvalitet.

Vi har arbeidet målrettet med strategi for utvikling av utdanningsporteføljen, og vi har utarbeidet en egen utdanningsmelding som anskueliggjør en rekke utviklingsperspektiver for studieporteføljen ved HiL. I det videre arbeidet med å utvikle studieporteføljen er det satt ekstra fokus på hvordan vi kan oppnå større grad av internasjonalisering av våre studieprogram.

Det har over lengre tid vært arbeidet med å styrke filmutdanningen i Norge, gjennom å etablere en master og et etter- og videreutdanningstilbud. Målet er å øke kvaliteten på norsk filmproduksjon. Den norske filmskolen ved Høgskolen i Lillehammer har fra den ble etablert utviklet seg til å bli et ledende kunstfaglig filmutdanningstilbud i Skandinavia, og alt ligger således til rette for å utvikle studieprogrammene videre ved å tilby studieløp fra bachelor via master. Filmskolen deltar i det institusjonsovergripende kunstneriske utviklingsprogrammet, som tilsvarer ph.d, og mangler bare masterutdanning for å kunne tilbud et sammenhengende studieløp fra bachelor til ph.d.

I Statsbudsjettet for 2014 ble Høgskolen tildelt 12 studieplasser til en masterutdanning. Utfordringen er imidlertid at den kunstfaglige filmutdanningen er mer ressurskrevende enn

dagens finansieringsmodell gir rom for, slik det også var den gang filmutdanningen ble opprettet i Norge. Dette er en krevende situasjon å løse som handler om kvalitetsmålene for utdanningen, men også om styrings- og budsjetteringsmodellen, hvor målet er at de utdanningsløpene som tilbys skal være økonomisk bærekraftig å drifte. Mens alle andre kunstfaglige utdanninger i Norge er 100 % basisfinansiert, er filmskolen, som følge av at den er plassert på en høgskole, underlagt en finansieringsmodell som ikke tar hensyn til at utdanningen er mer kostnadskrevende enn kategoriseringssystemet tar høyde for.

Det innebærer at å starte et fullverdig mastertilbud ikke lar seg finansiere innen den tildelte rammen. HiL har imidlertid sammen med HiG utviklet en studieplan på masternivå i *Games and Visuell Arts* som del av master i *Audiovisuell fortelling*. Vi planlegger å bruke de tildelte midler til å igangsette dette studiet så raskt det lar seg gjøre.

Organisatorisk strategi

Etter at Prosjekt innlandsuniversitetet ble avsluttet våren 2012 har høgskolens strategi vært å samle de to høgskolene i Oppland i et tettere, forpliktende samarbeid, og styret har fattet et prinsippvedtak om å arbeide for å få til en fusjon med HiG. Foreløpig har ikke dette lykkes. De to høgskolene samarbeider imidlertid på flere områder. Det har blant annet blitt arbeidet for å etablere et felles kompetanseutviklingsfond for høgskolene i Oppland i regi av Oppland fylkeskommune og med midler fra fylkeskommunen og kommunene i Oppland. Fondet er nå formelt etablert og vi håper det vil være i drift i løpet av 2014. Vi er nå i ferd med å inngå en samarbeidstale med HiG og Raufossmiljøet om faglige samarbeidsprosjekter og et felles prosjektstyre som skal forvalte fonds- og forskningsmidler på vegne av de tre miljøene.

Gjennom avtalen legges grunnlaget for faglig utvikling og samarbeid mellom høgskolene og næringslivet. Vi har pekt ut tre samarbeidsområder som vi skal satse på. På denne måten skal vi profilere oss med kompetanse som har som mål å bli blant de fremste kompetansemiljøer i Skandinavia og som på sikt også kan bli verdensledende. Disse områdene er innovasjon i tjenesteproduksjon, informasjonssikkerhet og film sammen med teknologi, se overfor.

Vi planlegger som ledd i dette å etablere et innovasjonssenter som skal samle kompetansemiljøene i Oppland. HiL og HiG (med HiL som ansvarlig institusjon) vant Kommunal- og moderniseringsdepartementets anbud om den nasjonale innovasjonsskolen, noe som indikerer at vi blir vurdert som et ledende fagmiljø innen sentrale deler av offentlig innovasjon. HiL har i dag det eneste nasjonale ph.d-programmet hvor offentlig innovasjon er et hovedfelt. NCE Raufoss/Sintef Raufoss Manufacturing (SRM) er et ledende innovasjonsmiljø for innovasjon i privat sektor.

Gjennom et nært samarbeid mellom de tre miljøene ønsker vi å skape synergier som kan bidra til innovasjon også av offentlig-privat tjenesteproduksjon. Ved å koble forskning-utdanning-industri-offentlig sektor, vil vi utvikle samarbeid og prosjekter som kan være til gjensidig nytte og utvikling for alle parter. Samspillet mellom de komplementære kompetansefeltene skal bidra til økt verdiskaping i regionen og bringe Oppland i innovasjonstoppen. Høgskolene i Oppland har dessuten i 2014, som en forsøksordning, etablert et felles RSA (Råd for samarbeid med arbeidslivet).

Parallelt med arbeide for å utvikle et tettere samarbeid med HiG, arbeider høgskolen for å skape et sterkere forskningsmiljø på Campus Storhove gjennom å samle andre forsknings- og utviklingsmiljøer tettere på høgskolens egne forskningsressurser. Det er i den forbindelse utviklet en plan som innebærer å bygge et kombinert forskningsbygg og idrettsbygg i tilknytning til Høgskolens eksisterende bygningsmasse. Høgskolen vil i 2014 arbeide med å avklare finansieringsmulighetene.

Styrets arbeid i 2013

Høgskolestyret er sammensatt av 11 medlemmer, bestående av to representanter fra det vitenskapelige personalet, en fra det teknisk/administrative personalet, to studenter og fire eksterne representanter, hvorav to er oppnevnt av fylkeskommunen og to er oppnevnt av KD. HiL har valgt rektorat. Rektor er derfor styrets leder og prorektor er nestleder.

Direktør Kari Kjenndalen sa i februar 2013 opp sin stilling. Styret tilsatte Geir Bergkastet som ny direktør. Han tiltrådte 1. november 2013. Økonomi- og driftsdirektør Jan Aasen var konstituert i stillingen fra 1. juni til 31. oktober 2013.

Styret har i henhold til Universitet- og høgskoleloven § 9-1 ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonene drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de rammer og mål som gis av overordnet myndighet. Når det gjelder kvalitetskravet, utarbeides årlig årsrapport for studiekvalitet ved HiL som legges frem for styret. Rapporten utformes i henhold til NOKUTs krav til dokumentasjon av kvalitetssystemet. Gjennom rapporten fører styret tilsyn med at fagavdelingene har nødvendig fokus på studiekvalitet, at studieprogrammene har en godt integrert evalueringspraksis og at utvikling av studieplanene jevnlig oppdateres slik at de er relevante for å møte arbeidslivets behov.

Sammenligninger med sektoren forøvrig viser at HiL drives kostnadseffektivt, jf. tilstandsrapporten fra KD 2013. Styret er opptatt av å forvalte ressursene godt og effektivt og følger høgskolens økonomiske utvikling tett. For 2013 bortfalt de ekstraordinære utviklingsmidlene som ble tilført høgskolen i forbindelse med prosjekt Innlandsuniversitet. Styret har derfor viet økonomiutviklingen ekstra oppmerksomhet i 2013. Styret er svært tilfreds med at høgskolen i denne situasjonen leverer et godt økonomisk resultat.

Styret skal videre trekke opp strategien for institusjonens utdannings- og forsknings-virksomhet og annen faglig virksomhet og legge planer for den faglige utvikling i samsvar med de mål som er gitt av overordnet myndighet for sektoren og institusjonen. Blant annet på bakgrunn av styringsdialogen med departementet har styret gjennomgått høgskolens strategiske plan og redusert antall virksomhetsmål for 2014 fra 16 til 12.

I 2013 har styret hatt strategi for utvikling av studieporteføljen høyt oppe på dagsorden. Oppmerksomheten har vært rettet mot å tilby robuste og bærekraftige studier. Som et ledd i dette har styret behandlet en omfattende utdanningsmelding hvor det er fortatt en bærekraftanalyse for alle studier ved HiL. Meldingen gir en beskrivelse av hvordan utviklingen i de ulike studiene har vært og skisserer et grunnlag for vurdering av studieprogrammenes potensial. Dette har gitt styret et godt grunnlag for strategisk styring av høgskolens studieportefølje. Styret har i 2013 satt fokus på arbeidet med å skaffe eksterne finansieringsbidrag til oppstart av utvalgte studietilbud. Arbeidet videreføres i 2014.

HiL utarbeider årlig en forskningsmelding som legges frem for styret. I forskningsmeldingen gis en oversikt over forsknings- og utviklingsarbeid ved HiL, samt en mer detaljert rapportering for doktorgradsarbeid, prosjektakkvisisjon og publisering. Også denne dokumentasjonen gir styret et godt innblikk i – og et godt beslutningsgrunnlag for – styring av den faglige virksomheten ved HiL.

Styret har i 2013 vært opptatt av arealutfordringene og de muligheter som ligger i å utvide campus med et forskningsbygg og et idrettsbygg. Et hovedmål ved siden av å avhjelpe arealutfordringene, er å samle sentrale forskningsmiljøer i regionen i større nærhet til høgskolen. Arbeidet fortsetter i 2014 med særlig fokus på finansieringsmulighetene.

Styret har hatt til sammen 9 møter i 2013 og behandlet 40 vedtakssaker. Det er gjennomført dialogmøter med alle avdelingene og med hovedtillitsvalgte.

Styret evaluerer årlig sitt arbeid, og evaluering ble gjennomført på styremøtet den 10. april 2013. Det ble påpekt noen forbedringspunkter når det gjelder hvilke saker styret bør bruke mer tid på. Det vesentligste punktet var at styret må styrke det overordnede og langsiktige strategiske arbeidet, noe som i senere styremøter i stor grad har preget styrets arbeid.

2. Resultatrapportering for 2013

2.1 Rapportering på mål

2.1.1 Rapportering under sektormål 1

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

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

Generell vurdering
Utvikling og revisjon av læringsutbyttebeskrivelser har blitt sentralt i det pedagogiske arbeidet ved de ulike studiemiljøene. Beskrivelsene kobles stadig tettere til arbeidskravene og til både innhold i eksamener og valg av eksamensform. Også i evalueringsarbeidet, der studieutvalgene med studentrepresentasjon foreslår evalueringsformer, er sammenhengen mellom forventet læringsutbytte, innhold i studiene og eksamensformer et viktig fokus.

Et av styrevedtakene i forbindelse med utdanningsmeldingen har vært en forventning om at samarbeid med arbeidsliv og realisering av entreprenørielle og internasjonale perspektiver kvalitetssikres og utvikles i alle studieprogrammer. I oppfølgingen av vedtaket har det blitt satt i gang et arbeid som har som siktemål at læringsutbyttebeskrivelser for samtlige studieprogrammer ved HiL inneholder perspektiver på samarbeid med arbeidsliv, på innovasjon og entreprenørskap og på internasjonalisering.

Til de siste momentet har SAK prosjektet om internasjonalisering bidratt med verdifull kunnskap om ulike aspekter for internasjonalisering og ikke minst prøvd ut en metodikk, hvordan ulike fagmiljøer kan motiveres til å tenke internasjonalisering i en bredere kontekst, enn det ofte har vært tilfelle tidligere. Det har også vært en fokusforskyving med tanke på å tilby engelske emner som del av bachelorutdanninger. Hovedmålgruppen for emner på engelsk er ikke lenger potensielle innreisende studenter, men høgskolens norske studenter. Et vesentlig læringsutbytte for internasjonaliseringen er at norske studenter utvikler sine kunnskaper og ferdigheter i å kommunisere på engelsk relatert til fagets diskurser og terminologi. Engelskspråklige emner skal derfor være en del av det obligatoriske studietilbud og være med å realisere noen aspekter innenfor konseptet *internationalisation at home*. Utover det kan målsettingen om internasjonalisering også omfatte tiltak som etablering av virtuelle samarbeidsrelasjoner med utenlandske institusjoner, utvikling av faglig forståelse for flerkulturelle miljøer i Norge, deltakelse på globale arenaer, mm.

Det har ellers blitt arbeidet med å legge til rette for økt pedagogisk bruk av it i studietilbudene, der det er hensiktsmessig. Den tekniske infrastrukturen har blitt bygget ut, kompetansetiltak for de ansatte har blitt gjennomført innenfor det høgskolepedagogiske tilbudt som HiL har utviklet i samarbeid med HiG og HiHm.

Studiekvalitetsdager har i 2013 vektlagt forelesning som undervisningsform. Det var bred engasjement både av studenter og faglig tilsatte. Arrangementet ble for første gang gjennomført om høsten, noe som passet bedre inn i undervisningsplanene enn tidligere arrangement som var om våren.

Studiene ved Høgskolen får i stor grad gode evalueringer (både interne og eksterne evalueringer) og signaler om god studenttilfredshet. Gode søkertall er med på å understreke denne oppfatningen. Høgskolen bruker aktivt verktøyene i kvalitetssystemet for blant annet å kartlegge og vurdere hvorvidt studentene oppnår forventet læringsutbytte på studiene de er knyttet til. Det er resultater av ulike nøkkeltallsoversikter (søkertallsutvikling, poenggrenser, gjennomføring i henhold til utdanningsplan, fullførte studieprogram og strykprosent) og ulike typer evalueringer (emne-, studieprogram- og eksterne evalueringer) som danner bakteppet for de vurderinger som gjøres.

Årlig kvalitetsrapport til høgskolestyret gir et godt bilde på situasjonen og gir også de enkelte studiemiljøene signaler om områder som bør forbedres. Kvalitetsrapportene for de siste år viser at høgskolen har en godt utviklet studieportefølje med i all hovedsak god studiekvalitet, og et læringsmiljø som i stor grad understøtter mulighetene for et godt læringsutbytte.

Kvantitative styringsparametere

- **Gjennomføring på normert tid**
- **Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere**

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**				**Ambisjonsnivå 2013->**
	2011	**2012**	**2013**	**Snitt sektor**	
Andel studenter på bachelorutdanning som gjennomførte på normert tid (%)*	55,98	61,8	55	43,18	For 2013 - Omtrent samme nivå eller bedre enn 2012.
Andel studenter på masterutdanning som gjennomførte på normert tid (%)**	22,73	25,93	15,56	41,12	Gradvis økning over noen år, med målsetning om å bli som snittet i sektoren.
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere			0	62,78	Ikke aktuelt å kommentere før HiL har hatt kandidater i utdanningsløp i 6 år. Ambisjonen bør imidlertid være som snittet i sektoren eller bedre.

*) Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart, og andelen gjennomførte beregnes som en prosentandel av de møtte studentene som gjennomførte på heltid – dvs. 3 år. For prosentandelen gjennomførte 2011 tas det utgangspunkt i antall møtte studenter høstsemesteret 2008, hvorav fullført til og med vårsemesteret 2011. For 2013 tas det utgangspunkt i møtte studenter høstsemesteret 2010, hvorav fullført til og med vårsemesteret 2013.
**) Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart, og andelen gjennomførte beregnes som en prosentandel av de møtte studentene som gjennomførte på heltid – dvs. 2 år. For prosentandelen gjennomførte 2011 tas det utgangspunkt i antall møtte studenter høstsemesteret 2009, hvorav fullført til og med vårsemesteret 2011. For 2013 tas det utgangspunkt i møtte studenter høstsemesteret 2011, hvorav fullført til og med vårsemesteret 2013. Følgende masterstudier var registrert som heltidsmastere ved opptak høsten 2011: Master i film og fjernsynsvitenskap, Master i pedagogikk, Master i innovasjon og næringsutvikling og Master i moderne forvaltning, dybdevariant.

Resultatoppnåelse i 2013

- Det er noe nedgang i antall bachelorstudenter som gjennomførte på normert tid. Hoveddelen av dette skyldes naturlig årsvariasjon som følger av at Den norske filmskolens studier kun tar opp studenter annet hvert år. Ved Dnf fullfører alle studenter til normert tid. Det øvrige er bare mindre svingninger på de ulike studiene.
- Det er tilsynelatende relativt stor nedgang i antall masterstudenter som gjennomførte på normert tid. HiL har fire studier som danner grunnlag for denne statistikken for 2013. 2013 var også første året da Master i fjernsynsproduksjon ikke teller med i tallmaterialet. Dette er et studium som har hatt veldig god gjennomstrømning, men hadde ikke opptak høsten 2011. Bortfallet av dette studiet i statistikken gjør at gjennomstrømningen på de øvrige studiene blir mer tydelig. Kun 7 av 45 studenter gjennomførte på normert tid. Det er særlig Master i innovasjon og næringsutvikling som står for den største nedgangen. Dette studiet har hatt særlige utfordringer i for kullet som ble tatt opp høsten 2011.

2.1.1.1 Rapportering under virksomhetsmål 1.1 – 1.4

Virksomhetsmål 1.1	**Høgskolen skal tilby en studieportefølje på bachelor-, master- og ph.d -nivå med hovedvekt på en medie- og samfunnsfaglig profil. Høgskolen skal også gi studietilbud forankret i regionale behov og tilby etter- og videreutdanning. Gitt de nødvendige rammebetingelser, er det et mål i planperioden å kunne utvikle nye studieprogrammer basert på den faglige profilen høgskolen har.**

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2013**
	2011	**2012**	**2013**	
Antall primærsøkere per studieplass i SO/totalt i SO	1,6 / 2257	1,7/ 2407	1,67/ 2357	1,7 / 2500
Høgskolens andel blant de statlige høgskolenes 1. primærsøkermasse i SO	5,2	5,1	4,8	5,3

Planlagte tiltak i 2013

- Søkertallene viser en liten nedgang både for HiL og andelsmessig i forhold til søkerne til de statlige høgskolene. Reelt sett viser søkertallene imidlertid en liten økning for HiL pga at det er et studieprogram mindre (Bachelor i vernepleie, deltid og dette var et studium med god søkning) i porteføljen fra 2013 i forhold til 2012. Men, HiL har ikke helt klart å tiltrekke seg en ønsket andel av veksten i den totale søkermassen til de statlige høgskolene.
- Gjennomgå høgskolens studieportefølje med sikte på å tydeliggjøre høgskolens profil. Som en del av dette også følge opp styrets vedtak og signaler basert på behandling av utdanningsmeldingen, samt foreta en vurdering av studietilbudenes bærekraft.
- Skape større handlingsrom for videreutvikling av en attraktiv studieportefølje
- Systematisere EVU-porteføljen og vurdere utvikling av flere attraktive etter- og videreutdanningstilbud. Herunder også å vurdere kostnadene knyttet til tilstrekkelig administrativ oppfølging av EVU-området.
- Markedsføringstiltak overfor studier med spesielle utfordringer, samt synliggjøre bredden i høgskolens studieportefølje (inkl. EVU-studier) i ekstern kommunikasjon.
- Kvalitetsrapportering på studieprogramnivå.
- Digitalisering av vurderingsordninger/eksamen må vurderes og kostnadsberegnes (både for grunn- og videreutdanning).
- Fortsette arbeidet med å oppgradere teknisk utstyr og innredning av auditorier og undervisningsrom, samt sikre at undervisningslokalene blir universelt utformet.

Resultatoppnåelse i 2013

- Samtlige studieprogram ved HiL har som del av utdanningsmeldingen blitt analysert og vurdert i forhold til samfunnsrelevans, gjennomføringsgraden, økonomisk bærekraft, faglig og pedagogisk kompetanse, graden av internasjonalisering, kvaliteten på læringsutbyttebeskrivelser og muligheter for EVU. Styret har vedtatt en rekke oppfølgingspunkter som institusjonen har jobbet med i høst 2013.
- De økonomiske rammene – særlig etter at PIU-bevilgning ble borte – har vært trange i 2013. Det har derfor ikke vært et større handlingsrom for videreutvikling av studieporteføljen. Det har likevel blitt utviklet nye studieplaner, som pga. manglende finansiering ikke har blitt satt i gang per dags dato. Det gjelder master i audiovisuell fortelling (Mfa) og master i miljøpsykologi.

- EVU-porteføljen har blitt utviklet i takt med etterspørselen og betalingsevne. Den foreslåtte systematiske analysen av EVU er nå del av oppfølgingspunktene i utdanningsmeldingen.
- Markedsføringstiltak overfor studier med spesielle utfordringer som utdanningsmeldingen har pekt på, har bare i noen grad blitt satt i gang med sikte på opptak 2014/15. Det gjelder bachelorene i reiseliv, bachelor i internasjonale studier med historie, bachelor i film- og fjernsynsvitenskap og de praktiske fjernsynsstudiene.
- Kvalitetsrapportering på studieprogramnivå har blitt gjennomført i henhold til evalueringsplanen, som sier at alle studieprogrammene skal evalueres hvert tredje år. I tillegg har to studier blitt evaluert eksternt etter ny modell (nesten tilsvarende som NOKUT-modell for akkreditering av studier). Det gjelder studiene innen reiseliv og internasjonale studier med historie.
- Studieadministrasjonen følger tett utrednings- og utprøvingsarbeid i forhold til digitale eksamener som gjøres i sektoren i Norge, koordinert av bl.a. UHR/NUV, Uninett/eCampus. Det har ikke blitt igangsatt egne utprøvinger på dette området.
- Auditorier og undervisningsrom har blitt oppgradert. I tillegg har Statsbygg gjennomført et større prosjekt innen oppgradering av hele bygget i forhold til universell utforming.

Virksomhetsmål 1.2	Høgskolen skal kjennetegnes av et kvalitativt godt faglig og pedagogisk læringsmiljø. Flere tilbud skal tilrettelegges som fleksible studier.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Studiepoengproduksjon - egenfinansiert - eksternfinansiert	2985,0 321,5	3232,6 353,1	3175,5 384,1	3300 350
Uteksaminerte kandidater (Bachelor og master)	679	813	846	800

Planlagte tiltak i 2013

- Utvikle en sentral oversikt over medarbeideres pedagogiske kompetanse, tilby kurs i høgskolepedagogikk for de som ikke har gjennomført det og fortsatt tilby første-lektorprogram. Følge opp krav om høgskolepedagogisk kompetanse i rekrutteringsprosesser.
- Utrede hvilke studieprogram og – emner som kan tilrettelegges som fleksible tilbud og foreslå nye tiltak i god tid før neste år.
- Sørge for teknisk og pedagogisk tilrettelegging av infrastruktur for fleksible studier.
- Kurstilbud for fagmiljøer i bruk av Fronter skal videreutvikles i tråd med oppfølging av læringsmiljøundersøkelser våren 2011 og IKT-strategi.

Resultatoppnåelse i 2013

- Studiepoengproduksjonen viser en liten nedgang for den egenfinansierte studieporteføljen i forhold til 2012. Reelt sett viser tallet for 2013 en vekst siden 2012 også inkluderte studiepoengproduksjonen for Den norske filmskolen (utgjør alene en studiepoengproduksjon på 126), som kommer annet hvert år. Studiepoengproduksjonen er derfor høyere enn noen gang ved HiL. Det har også vært en positiv utvikling i den eksternfinansierte studiepoengproduksjonen.
- Kandidatproduksjonen har også vært positiv og ligger reelt sett noe høyere enn de 846 som tabellen viser. Dette skyldes at kandidatproduksjonen fra Den norske filmskolen kun rapporteres annet hvert år og neste gang 2014. Disse utgjør normalt sett 42 kandidater. Den største økningen i kandidatproduksjonen utgjøres av et uteksaminert deltidskull av bachelor i vernepleie. Disse rapporteres normalt sett hvert tredje år. Bachelor i juss har også stor økning i kandidatproduksjonen sammenlignet med tidligere år. Det er videre en relativt stor nedgang i masterkandidatproduksjonen i 2013. Mye av dette utgjøres av manglende oppstart av master i fjernsynsproduksjon. I tillegg har det vært en stor nedgang i antall ferdige kandidater fra master i sosialfaglig arbeid med barn og unge.
- Høgskolepedagogikk-kurset har blitt arrangert i samarbeid med HiG og HiHm. Kurset får gode evalueringer. Deltakere synes som regel at det er interessant å få innsikt i andre fagmiljøer gjennom kurset, både ved egen høgskole og ved det to andre.
- Førstelektorprogrammet som er et tiltak for å etablere førstelektorkvalifisering likeverdig med doktorgrad, ble opprettet i 2009 og ledes av et utvalg som har som oppgave å bidra til å institusjonalisere strukturelle rammer rundt kvalifiseringen av førstelektorer. I løpet av 2013 har utvalget arbeidet med å synliggjøre viktigheten av programmet for å styrke høgskolens, og den enkelte ansattes, kompetanse på

utdanningsrettet utviklingsarbeid. En milepæl ble nådd høsten 2013 da den første stipendiaten som har fulgt førstelektorprogrammet, ble tilkjent førstelektorkompetanse. Denne begivenheten ble markert med en presentasjon av det faglige arbeidet som ble vurdert som førstekompetent. Samme dag arrangerte førstelektorutvalget et fagseminar om framtiden i førstelektorkvalifiseringen, med bl.a. Rakel Christina Granaas fra UHR som presenterte utredningen ”Én ph.d.-grad for fremtidens behov? Kunnskap, ferdigheter, generell kompetanse". Utvalget ønsker å følge opp seminaret med bla. utarbeidelse av et notat om framtiden til kompetanseutviklingen innenfor utdanningskunnskap. Det er nå 12 stipendiater i førstelektorprogrammet.

- Som del av oppfølgingen av utdanningsmeldingen har det blitt satt fokus på utvikling av fleksible studier. Så langt har de tekniske rammevilkår blitt tilrettelagt. Det videre oppfølgingsarbeid vil foregå i 2014.
- Kurstilbud for fagmiljøer i bruk av Fronter har blitt tilbudt etter behov og i tråd med oppfølging av læringsmiljøundersøkelser og IKT-strategi.

Virksomhetsmål 1.3	Høgskolens studietilbud skal være relevant for arbeidslivet og stimulere til entreprenørskap og innovasjon.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Antall studier med praksiskomponent *			22	Ambisjonen er å øke antallet i perioden 2013 - 2015
Antall møter i RSA			3	3

* Studier som nevnes her er: Årsstudier i idrett, kulturprosjektledelse og pedagogikk. Bachelorstudier i barnevern, vernepleie, sosialt arbeid, kulturprosjektledelse, idrett, pedagogikk, film og fjernsynsvitenskap, organisasjon og ledelse. Master i spesialpedagogikk. I tillegg inngår de praktiske fjernsynsstudiene på TVF og linjene på Den norske filmskolen (se ellers resultatindikator antall studenter i praksis under virksomhetsmål 3.2).

Planlagte tiltak i 2013

- Aktivisere Råd for samarbeidet med arbeidslivet (RSA) med faste møter, også med tilvarende råd ved HiG. Eventuelt etablere tilsvarende samarbeidsorganer på avdelingsnivå eller for relevante sektorer/studiemiljøer.
- Synliggjøre kunnskap og forståelse om entreprenørskap og innovasjon i beskrivelsene av læringsutbytte i alle studieplaner.
- Vurdere bruk av praksis, eller andre former for studentkontakt med arbeidslivet, som del av studiene der det ikke gjøres nå, herunder vurdere karrieredager eller liknende arrangementer på flere fag.
- Gjennomføre eksterne evalueringer av studier med representasjon fra arbeidslivet.

Resultatoppnåelse i 2013

- Råd for samarbeidet med arbeidslivet (RSA) ved HiL har blitt reoppnevnt og har hatt tre møter i 2013. Strategien for rådet ble vedtatt i styret i september (Ssak 61/13). Det er i tillegg blitt etablert bransjeråd ved enkelte avdelinger og studiemiljø.
- Arbeidet med synliggjøring av kunnskap og forståelse om entreprenørskap og innovasjon i studieplanene har blitt analysert og vurdert som del av utdanningsmeldingen og er en del av styrets oppfølgingsvedtak.
- Det er stadig flere studiemiljøer som gjennomfører karrieredager for studenter. Praksis eller andre former for studentkontakt med arbeidslivet, som del av studiene, vurderes kontinuerlig og er en del av styrets oppfølgingsvedtak etter behandlingen av utdanningsmeldingen.
- Det har blitt gjennomført to eksterne evalueringer av studier med representasjon fra arbeidslivet (studiene innen reiseliv og internasjonale studier med historie). Erfaringene fra evalueringene er positive med tanke på forandringer i studieplaner, drøftingsprosessene i studiemiljøene og involvering av studienemda i kvalitetsutviklingsarbeid. Det er et godt forhold mellom investert arbeidstid/ressurser og resultatene av evalueringene/utvikling av studieplanen.

Virksomhetsmål 1.4	**Internasjonale perspektiver skal prege utdanningene og læringsmiljøet ved høgskolen i tråd med vedtatt internasjonal strategi. Det skal legges bedre til rette for internasjonal mobilitet og utvikles obligatoriske emner på engelsk som del av gradsstudiene ved HiL.**

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjon
	2011	2012	2013	2015-2020
Antall emner på engelsk	8	11	10	Bachelorstudier ved HiL skal tilby 30 sp på engelsk i 2015 Masterstudier skal tilby minst et emne på engelsk innen 2015
Mobilitet Antall innreisende studenter Antall utreisende studenter	 42 111	 26 113	 34 88	20 % av HiLs heltidsstudenter skal studere minst et semester i utlandet i 2020. 5 % av HiLs heltidsstudenter skal være utenlandske studenter i 2015.

Planlagte tiltak i 2013

- Utarbeide beskrivelser for læringsutbytte for fagspesifikk internasjonalisering i alle bachelor- og masterprogrammer.
- Etablere et strategisk samarbeid med minst en partnerinstitusjon per avdeling og generelt arbeide for bedre sammenheng mellom student/lærer – og forskermobilitet.
- Legge til rette for utvikling av bedre språkkompetanse blant fagansatte som underviser på engelsk.

Resultatoppnåelse i 2013

- Nedgangen i utreisende studenter skyldes i hovedsak at studenter fra bachelorstudiene i økonomi og administrasjon, organisasjon og ledelse og film og fjernsynsvitenskap i mindre grad har ønsket å reise ut.
- Som en del av SAK-prosjektet innen internasjonalisering har det blitt utarbeidet beskrivelser for læringsutbytte for fagspesifikk internasjonalisering i studieprogrammene som var involvert i prosjektet. Dette arbeidet har utviklet en metodikk, hvordan studiemiljøer kan utvikle sine internasjonaliseringsperspektiver, noe som vil kunne fungere som en veiviser for andre miljøer.
- Internasjonalt utvalg har lyst ut prosjektmidler for å øke internasjonaliseringsgraden i studiemiljøenes virksomhet, både i forhold til studentene, faglig utviklingsarbeid og forskning. Det har vært en egen tildeling til avdelingene med en målsetting om å etablere strategiske samarbeidsrelasjoner med et utvalg av partnerinstitusjoner. Arbeidet har blitt satt i gang mot slutten av 2013 og vil fortsette i 2014.
- I 2013 har det ikke vært spesielle tiltak for å bedre språkkompetanse blant de fagansatte. Det har vært mulig å søke om midler for faglige internasjonaliserings-prosjekter. Utvikling av språkkompetanse har vært et delmål ved noen av disse prosjektene.

2.1.2 Rapportering under sektormål 2

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

Tiltakene under sektormål 2 må også ses i sammenheng med den vedtatte FoU-strategien for perioden 2012 – 2015 som tar utgangspunkt i nasjonale sektormål og HiLs egen strategiske plan (http://www.hil.no/forskning).

Kvalitativ styringsparameter	**Resultatoppnåelse på forskning i forhold til sin egenart**
Generell vurdering Høgskolens prioritering av forskning og utvikling innen de to ph.d.-programmer *Barns og unges deltakelse og kompetanseutvikling* og *Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor* samt på feltet *film, fjernsyn og nye medier* har bidratt til en konsentrasjon rundt felles forskningsfelt og perspektiver, samtidig som det har gitt mulighet for nye tverrfaglige samarbeidskonstellasjoner. Ved siden av kanalisering av HiLs stipendiathjemler til ph.d.-områdene er det jobbet med å styrke doktorgradsområdenes størrelse og kompetanse gjennom interne samarbeidsprosjekter. Men også eksterne samarbeidsavtaler, så vel norske som internasjonale, har vært et viktig bidra til styrking av de prioriterte områdene.	

Kvalitativ styringsparameter	**Samspill mellom forskning og utdanning**
Generell vurdering Samspill mellom forskning og utdanning har to fundamenter – det ene at undervisningen er forskningsbasert og det andre at de som underviser har tilstrekkelig og sammenhengende tid til å forske og å holde seg oppdatert på sitt fagfelt. Den viktigste forskningsressursen ved HiL er FoU-tiden som er knyttet til de ulike fagstillingene. Denne andelen er opprettholdt i 2013, og i tillegg har noen ansattes FoU-tid vært dekket helt eller delvis av eksterne forskningsprosjektmidler. Fagmiljøene ved HiL er bevisste viktigheten av å legge til rette for sammenhengende tid til forskning, og skal prioritere dette i året som kommer. Det har vært arbeidet bevisst med rekruttering av ansatte til førstestillinger for å sikre så vel forskningsbasert undervisning på ulike nivåer (bachelor-, mastergrads- og doktorgradsnivå) som forskning på et høyt nivå. For å styrke studentenes trening i vitenskapelig arbeid er det på flere masterstudier arbeidet med involvering av studentene i de ansattes forskningsprosjekter.	

2.1.2.1 Rapportering under virksomhetsmål 2.1 – 2.4

Virksomhetsmål 2.1	**Høgskolen skal organisere og konsentrere sitt forsknings – og utviklingsarbeid (FoU) i tilknytning til fagområder med master- og ph.d.-utdanninger. Samtidig skal det legges til rette for relevant FoU innen øvrige fagområder.**
Kvalitativ resultatindikator 2012 - 2015 • All utdanning ved høgskolen skal være FoU-basert. • Øke antall studenter som deltar i FoU-prosjekter. • Fagmiljøene rundt doktorgradsområdene skal ha tilstrekkelig størrelse og kompetanse. • Forskning og faglig / kunstnerisk utviklingsarbeid skal inngå i den enkelte vitenskapelige ansattes arbeidsplaner	
Planlagte tiltak i 2013 • Etablere forskningsgrupper på alle avdelinger og aktuelle forskningsområder. Alle forskere bør være tilknyttet minst en forskningsgruppe /-senter. • Følge opp medarbeidere og forskningsgruppers FoU-planer på avdelingsnivå. • Sikre ekstern prosjektfinansiering og midler fra et Opplandsfond (Kompetanse, universitets- og forskningsfondet (Kuf-fondet)).	
Resultatoppnåelse i 2013 • Med generell informasjon og med direkte oppfordringer til kontaktpersoner i fagavdelingene, har forskere blitt oppfordret til å organisere forskningsgrupper der det ikke allerede er etablert. Samtidig ble det gitt oppdrag om at gruppene skulle beskrive deltakere og kompetanse som informasjon på HiLs hjemmeside. http://www.hil.no/hil/forskning/forskningsomraader. Dette var stort sett gjennomført i begynnelsen av 2013. • Viserektor har forsterket kontakten med avdelingene ved å etablere en samlet forskningsadministrativ gruppe som møtes minst én gang pr semester. Formålet er gjensidig utveksling av informasjon, med spesiell vekt på å identifisere behov for støtte/veiledning til kvalifisering, akkvisisjonsarbeid og annet, både på gruppe- og individnivå. • Det arbeides også med rekrutteringstiltak i relasjon førstestillinger, samt sikring av god balanse mellom undervisnings- og forskningstid, bl.a. gjennom sikring av lengre perioder med forskningstid. • Midler fra Kuf-fondet skal brukes til høgskolen strategiske satsninger. Forskere og forskergrupper utfordres også til å utnytte ordningene i Regionalt Forskningsfond Innlandet.	

Virksomhetsmål 2.2	Høgskolen skal fortsatt markere seg med et høyt nivå på publisering i anerkjente kanaler. Det er et prioritert mål å øke andelen av eksternfinansierte forskningsprosjekter.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Vitenskapelig publisering	132,06	123,9	90*	120
RBO-indikatorer (Herunder: Avlagte doktorgrader, publikasjonspoeng, EU-inntekter, NFR og RFF-inntekter)	0,3 %	0,3 %	Ikke tilgjengelig på DBH-databasen	0,3 %
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings og formidlingsstilling	0,71	0,64	0,47*	0,65

* Registreringen er ikke ferdig, forventet poengtall pr 01.4.14 er 0,47 antall poeng fordelt på 191 faglig tilsatte.

Planlagte tiltak i 2013

- Styrke den administrative kompetansen i utforming og oppfølging av eksternt finansierte forskningsprosjekter, sentralt og på avdelingsnivå.
- Gi forskerstøtte og publiseringsveiledning for å oppnå bedre resultater mht. internasjonal publisering og nivå 2.
- Stimulere til flere søknader til EUs forskningsprogrammer/-råd.

Resultatoppnåelse i 2013

- Den sentrale forskningsadministrasjonen har deltatt i eksterne kurs for søknadsskriving og på møter for særskilte utlysninger fra NFR og det som angikk EU 7. rammeprogram og forberedelsene til det 8. (Horizon 2020). Videre har man deltatt i EU-nettverksmøter for høgskoler i Osloregionen. To ansatte på økonomiavdelingen er blitt pekt ut som ansvarlige for prosjektbudsjettering og -rapportering ved evt. innvilgelser.
- Det har i perioden januar 2013 til februar 2014 blitt sendt 21 forskningssøknader med HiL som prosjekteier. Majoriteten av søknadene (16) ble sendt til Forskningsrådet (NFR), mens de resterende fem er sendt til ulike utlysninger som RFF-Innlandet (1), Extrastiftelsen (2), Olympiatoppen (1) og Helse Sør-Øst (1). Av de 11 søknader som er behandlet på nåværende tidspunkt, har én fått positiv uttelling i NFR-Helse og omsorgsprogrammet «Making user participation work - from policy to practice», med 8 millioner kroner. UiB er hovedsamarbeidspartner, og i tillegg er det deltakere fra England, Sverige og Danmark med i prosjektet. Mange av HiLs forskere deltar med varierende tyngde i forskningsprosjekter der andre universitet og høgskoler er prosjekteier. I NFRs program VRI3 fikk HiL i samarbeid med regionale aktører i Hedmark og Oppland innvilget midler til forskningsprosjektet «Innovasjon og vekst gjennom samhandling» med 1.2 millioner per år i tre år til HiL.
- De fagansatte har til enhver tid tilbud om veiledning og praktisk assistanse ved søknad om eksterne forskningsmidler eller anbudsoppdrag. Slike henvendelser blir prioritert av den sentrale forskningsadministrasjon og av økonomiavdelingen. Aktiv «verving» av forskere/forskergrupper til ulike utlysninger, er også et viktig tiltak.

- Det er blitt gitt kontinuerlig veiledningstjeneste på biblioteket vedrørende publiseringsnivå og de fagansatte benytter seg hyppig av dette. I 2013 ble 10.6 % av artiklene publisert i nivå 2, som er en nedgang sammenlignet med 2012 (12.7%) men bedre enn de to tidligere årene; 2011-7 % og 2010-4.6 %. Det har imidlertid vært en generell nedgang i publiseringspoengproduksjonen ved HiL de siste tre årene. Det legges derfor opp til en systematisk vurdering av mulige årsaker til nedgangen i publiseringspoengproduksjonen.
- Ansatte ved HiL var partnere i to EU-søknader (Lifelong Learning Program), hvorav én fikk tilslag; «Supporting Lifelong Learning with ICT Inquiry-Based Education (LIBE)» med Roma Tre University som prosjekteier. Videre har en ansatt vært på et potensielt partnerskapsmøte i Brüssel (mediaprogrammet under Creative Europe). Det har vært flere tilbud om eksterne opplæringskurs for søknadsskriving som ansatte ved HiL har deltatt i.

Virksomhetsmål 2.3	**Høgskolen skal stimulere til profesjonsrettet og kunstnerisk forskning og utviklingsarbeid av høy kvalitet og samfunnsmessig relevans, og legge til rette for formidling av denne typen arbeid.**

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2013**
	2011	**2012**	**2013**	
Formidling i interne publiseringskanaler (web/internrapportserier)	10	10	11	10
Prosjekttildeling fra det Kunstneriske utviklingsprogrammet	1	0	0	1

Planlagte tiltak i 2013

- Arbeide for økt offentliggjøring av og publisering av profesjonsrettet og kunstnerisk FoU.
- Fortsette deltakelsen i det nasjonale stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid.

Resultatoppnåelse i 2013

- Mens den profesjonsrettede forskning stort sett benytter seg av samme publiserings- og formidlingskanaler som resten av den samfunnsvitenskapelige forskningen ved HiL, publiseres FoU fra kunstnerisk virksomhet i andre kanaler enn den tradisjonelle forskningen. Det skal derfor arbeides videre med systematisk registrering av faktisk virksomhet fra disse fagområdene, som på sikt kan bidra til et eget resultatindikatorsystem for kunstnerisk utviklingsarbeid.
- HiL fikk i statsbudsjettet for 2014 tildelt en egen stipendiatstilling innen forskning i profesjonsfag.
- Den Norske filmskolen (DNF) søkte i 2013 så vel *Stipendiatprogrammet* (2 søknader innen henholdsvis regi og foto) som *Prosjektprogrammet* innen **Program for kunstnerisk utviklingsarbeid** (tidligere: Det nasjonale Stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid) ved Kunst- og designhøgskolen i Bergen. DNF mottok tre søknader mot Stipendiatprogrammet men bare en av disse ble godkjent og sendt til vurdering.

Denne var innen filmfotografering. Innen Prosjektprogrammet (post-doc) ble det sendt to prosjekter; Einar Egeland med «Manipulate me – mind i emotion in cinema, acognitive study in art of film editing» og Niels Pagh Andersen med «Orden i kaos – en undersøgelse og udvidelse af sproget i den filmiske fortælling». Sistnevnte har i 2014 fått tilsagn om midler (1,4 mill kr). På bakgrunn av intern tildeling utlyste DNF dessuten en ph.d.-stilling innen Digital Visual Design. Også denne stipendiaten vil søke opptak i Program for kunstnerisk utviklingsarbeid.

Virksomhetsmål 2.4	**Høgskolen satser på samarbeidspartnere, nasjonalt og internasjonalt, der langsiktige og robuste samarbeidsavtaler som er organisatorisk forankret, legges til grunn.**

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2013**
	2011	**2012**	**2013**	
Antall sentrale samarbeidsavtaler om FoU	9	8	19	12
Antall ansatte med faglig opphold ved utenlandsk institusjon	7	4	9	8

Planlagte tiltak i 2013

- Ta initiativ til nye samarbeidsavtaler med partnere som er relevante for høgskolens strategiske og faglige utvikling.
- Registrere flere forskere og forskergrupper på Cordis-sidene (EU) og lignende.
- Stimulere til utenlandsopphold gjennom langsiktig planlegging og aktiv bruk av gjeldende avtaler (jf. bl.a. med Berkeley).

Resultatoppnåelse i 2013

- HiL har med 11 nye samarbeidsavtaler i 2013 hatt en stor økning på dette området. Denne økning kan skyldes en mer offensiv holdning i forskermiljøet, i forskningsadministrasjon og Internasjonalt utvalg generelt på HiL. Det har dessuten vært flere utlysninger med tydelige føringer om internasjonale samarbeidsrelasjoner. Spesielt har det vært mange fra Øst-Europa og Baltikum som følge av utlysinger innenfor EØS-relaterte programmer (for eksempel Norwegian Grants), hvor søkere må ha norske forskningsmiljøer som samarbeidspartnere.
- Også mht. utenlandsopphold har det vært en økning det siste året. Det kan bl.a. skyldes at Berkeley-avtalen er blitt mer innarbeidet i forskningsmiljøene ved HiL, men må også sees i lys av at det har blitt et større antall ph.d.-stipendiater ved de to doktorgradsområdene BUK og INTOP (henholdsvis 15 og 11 ved årsskiftet).
- Det er ikke registrert nye forskere på Cordis-sidene i 2013.

2.1.3 Rapportering under sektormål 3

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

Kvalitativ styringsparameter	**Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv**

Generell vurdering
Høgskolen har etablert sitt eget RSA og gjennomført to møter i 2013. Styret har vedtatt en strategi for rådet i september (Ssak 61/13), der det ble vedtatt følgene mål for RSA:

- *bidra til at det blir en god sammenheng mellom utdanning, forskning og arbeidslivets behov gjennom at arbeidslivet får større innflytelse på utdanningene og at arbeidslivet som læringsarena tydeliggjøres og utvikles bedre*
- *bidrar til å utvikle utdanningenes relevans*
- *bidrar til å stimulere til entreprenørskap og innovasjon*
- *høgskolen skal være en foretrukket dialogpartner for samfunns- og arbeidsliv*
- *høgskolen skal i større grad medvirke til samfunns- og næringsutvikling.*

Det er i tillegg blitt etablert bransjeråd ved enkelte avdelinger og studiemiljø.

For å forbedre kommunikasjonen mellom de statlige virksomhetene i Oppland og næringslivet/samfunnslivet for øvrig, har Fylkesmannen i Oppland opprettet forumet Dialog StatBedrift. I dette forumet deltar Høgskolens ledelse.

I 2013 har høgskolen foretatt en systematisk gjennomgang og dokumentasjon av høgskolens samarbeid med eksterne og omfanget av høgskolens konferanse- og seminarvirksomhet. Som antatt viser denne gjennomgangen et langt større omfang enn det som tidligere er registrert.

Mange av høgskolens studiemiljøer har utviklet et tettere samarbeid med arbeids- og samfunnslivet i 2013. Det gjelder alle profesjons- og bransjerelaterte studier med praksiskomponenter, men også disiplinstudier som film- og fjernsynsvitenskap og internasjonale studier med historie. Film- og fjernsynsutdanningene og kulturprosjektstudiet er i en særstilling på dette området. Samarbeidet strekker seg langt utover regionen. Det samme kan sies om toppidrettslaboratoriet som er tilknyttet idrettsstudiet. Laboratoriet formidler tester og tjenester til profesjonelle idrettsutøvere og er en samarbeidspartner for ulike helseinstitusjoner som f.eks. Sykehus Innlandet.

Kvalitativ styringsparameter	**Fleksibel utdanning**

Generell vurdering
Som en del av utdanningsmeldingen har det blitt fokusert på fleksibilisering av studietilbudene. Det har blitt utviklet enkelte nye modeller for fleksibilisering f.eks. innen idrett, økonomifag (som del av et SAK prosjekt innen fornybar energi) og ved sosialutdanninger (vernepleie). Tilrettelegging for toppidrettsstudenter har vært en av driverne i denne utvikling. Oppfølgingsvedtaket i styret om både EVU og toppidrett gir retning for det videre arbeidet på dette området.

Kvantitativ styringsparameter

- **Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR**.

	Resultat				
Kvantitative resultatindikatorer	**2011**	**2012**	**2013**	**Snitt institusjons-type**	**Snitt statlig sektor**
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR	5,59	1,60 *	7,00	5,61	8,29

<u>* Kommentar</u>
Inntektene fra den bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteten utenom NFR og EU utgjorde i 2012 om lag 2,9 mill kroner. De totale inntektene utgjorde 342 mill kroner.
Omposteringer som ble foretatt ved årets begynnelse (av regnskapsteknisk art og er omtalt i prinsippnoten til årsregnskapet) bidro til at inntektene fra BOA fremkommer 6,2 mill kroner lavere. Korrigert for dette ville inntektene fra BOA vært 9,1 mill kroner og andelen utgjort 2,66 % av totale inntekter.

2.1.3.1 Rapportering under virksomhetsmål 3.1 – 3.4

Virksomhetsmål 3.1	**Høgskolen skal være en foretrukket dialogpartner for samfunns- og arbeidsliv innen våre fagområder.**

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2013**
	2011	**2012**	**2013**	
Totalt/Andel fleksible studier av HiLs totale studieportefølje, målt i studiepoengproduksjon *	426,6/ 12,9 %	354,1/ 9,9 %	369,3/ 10,3%	360/ 10 %
Antall EVU tilbud**	26	41	43	50
Antall eksternfinansierte uteksaminerte studenter	633	715	708	800
Etterutdanningsstudenter (Studentårsverk i kurs uten studiepoeng)	34,1	26,5	Blir ikke rapport via DBH for 2013	30

***** Her er DBH-tabell 'Studiepoengproduksjon fordelt på studieprogram der studenten er aktiv på eksamenstidspunktet' benyttet. Denne tabellen gir mulighet til å se på studiepoengproduksjonen på studier som ikke er års-, bachelor- og masterstudier. Restkategoriene *Lavere og Høyere nivå* gir en indikasjon på det fleksible tilbudet, men inkluderer ikke fleksible års-, bachelor og masterstudier.
******Her er DBH-tabell 'Opptakstall' benyttet. Denne tabellen gir mulighet for å se hvor mange studenter som er tatt opp på det som er definert som videreutdanning (fremkommer ved valg av nivå).

Planlagte tiltak i 2013

- Styrking av ekstern profilering av HiLs virksomhet gjennom ulike kanaler.
- Gjennomgå studie-/undervisningsplanene for kartlegging av samarbeid med arbeidslivet.
- Kople strategier for utdanning, forskning og formidling bedre med ekstern kontakt og kommunikasjon.

Resultatoppnåelse i 2013

- Antall EVU-tilbud ligger noe under ambisjonsnivået. Dette kan til dels forklares ved at utlysningen av enkeltemner som videreutdanningstilbud ikke nødvendigvis har ført til rekruttering av nye studenter slik det har vært forventet.
- Antall uteksaminerte eksternfinansierte studenter ligger noe under ambisjonsnivået. Dette skyldes i stor grad svingninger i oppdragsstudiemarkedet. Bortfall av enkelte studier som *Nettbasert farmakologi* gir relativt store utslag (dette er på bare 5 studiepoeng og har vært tatt av 150 studenter i 2012).
- Den eksterne profilering av HiLs virksomhet har i 2013 kommet særlig til uttrykk i oppslag om studentproduksjoner og om nasjonale og internasjonale priser som film- og fjernsynsstudenter har vunnet. De ansattes deltakelse i regionale og nasjonale forskningsprosjekter, høgskolens arrangementer og studentenes praksisarbeid har også bidratt til profileringen av institusjonen. I tillegg har toppidrettsstudentenes suksesser avstedkommet god omtale av høgskolen.
- Som et ledd i utdanningsmelding har samtlige studie- og undervisningsplaner blitt gjennomgått med tanke på samarbeid med arbeidslivet og yrkesrelevants. Oppfølgingsvedtaket som ble fattet av styre, legger føringer for det videre arbeid på dette området.
- Som en del av forskningsdagene i september har det blitt arbeidet med å tydeliggjøre sammenhengen mellom utdanning, forskning og formidling.

Virksomhetsmål 3.2	Høgskolen skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling, regionalt og nasjonalt, gjennom deltakelse i samarbeidsprosjekter. Gjennom samhandling med utenlandske aktører skal høgskolen bidra til internasjonalisering i regionen.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Antall avtaler registrert sentralt		58	208	65
Andel/antall studenter i praksis*		600	Ca. 900	620

* Praksis kan defineres ganske vidt. Fra studier der studentene er ute i bedrifter/virksomheter over flere uker med praksisveileder og mye oppfølging, til studier der studentene gjennomfører til dels korte/mindre praktiske oppgaver/observasjoner overfor en oppdragsgiver eller virksomhet. I dette tallmaterialet inngår studenter på studier der praksis eller praktisk arbeid er tydelige elementer i studieplanene. For 2013 legges følgende studier til grunn for tallmaterialet: Års- og bachelorstudier i barnevern, vernepleie, sosialt arbeid, kulturprosjektledelse, idrett (80 timer med aktivitetspraksis), pedagogikk (deltakelse i 1-2 dager skoleovertakelse for nesten alle studentene, 14 dagers observasjonspraksis m.m), film og fjernsynsvitenskap (emnet praksisprosjekt og valgbar praktisk bacheloroppgave), organisasjon og ledelse (med prosjektledelseemne og valgbart praksisemne og mulighet for praktisk bacheloroppgave), master i spesialpedagogikk (studenter med fordypningen språk, lesing og skriving). I tillegg inngår de praktiske fjernsynsstudiene på TVF og linjene på Den norske filmskolen. Utover dette finnes det studier som f. eks. innen reiseliv og psykologi som gjennomfører ulike undersøkelser med mer. Mange av høgskolens videreutdanningstilbud har også stor grad av praksisnærhet. Disse er ikke med i tallmaterialet her. I tall materialet for 2012 var definisjonen på praksis noe smalere og tallmaterialet derfor lavere.

Planlagte tiltak i 2013

- Opprettholde gode samarbeidsrelasjoner med samfunns- og arbeidslivet regionalt og med nasjonale interesse - og bransjeorganisasjoner og lignende.
- Kartlegge pågående samarbeidsprosjekter mellom HiL og HiG og synliggjøre potensial for videre utvikling av faglige, pedagogiske og administrative tiltak.
- Styrke samarbeid med relevante samarbeidsparter som er engasjert internasjonalt, som for eksempel internasjonalt kontor ved OFK og tilsvarende.

Resultatoppnåelse i 2013

- Andel studenter i ulike praksisaktiviteter er økende og flere studier har nylig lagt inn praksiselementer som en del av den obligatoriske aktiviteten. Analysen og vurderingene i utdanningsmeldingen har visst at det stort sett er gode samarbeidsarenaer mellom samfunns- og arbeidslivet og de respektive studiemiljø. Det gjennomføres en rekke karrieredager, bransjerepresentanter er medlemmer av bransjeråd eller eksterne medlemmer i avdelingsstyret (Dnf). Det er stor interesse for HiLs virksomhet i regionen, noe som kan registreres utfra innlegg på konferanser, deltakelse i utredningsgrupper, samhandling med politiske aktører på fylkesplan og nasjonalt. Etableringen av kommunal innovasjonsskole og tilsvarende senter er et av mange synlige tiltak. Deltakelse i YOG 2016 på mange nivåer er et annet godt eksempel.
- Det foregår stadig flere faglige samarbeidsprosjekter mellom HiL og HiG, f.eks. innenfor innovasjonssegmentet (kommunal innovasjonsskole), film/tv og teknologi (utvikling av en kunstfaglig master innen *spill and interactiv art*, etablering av Sport Media Center (SMC)), helsefaglig/sosialfaglig samarbeid (Master i helsefremmede lokalarbeid (MHCCP), samarbeid om veiledningsutdanninger), utvikling av tverrprofesjonell samarbeid (TPS) som et ledd i sosialutdanningene og m.m.

- Høgskolen har også i 2013 bidratt til å internasjonalisere regionen i samarbeid med fylkeskommunen og andre regionale aktører, som f.eks. Østnorsk filmsenter og Film3. Det ble bl.a. startet et prosjekt innen klyngedannelse for kreative næringer etter modell fra tilsvarende prosjekter i Tyskland (Berlin/Brandenburg, Schleswig Holstein) og det har blitt satt i gang et lignende prosjekt om næringsutvikling i film og tv i Innlandet. Legacy-prosjektet i samband med ungdomsOL er også et regionalt forankret samarbeidsprosjekt med internasjonale forgreininger.
- Høgskolen har i 2013 fokusert på å dokumentere de samarbeid som HiL deltar i. Som antatt, viser gjennomgangen at omfanget av vårt eksterne samarbeid er langt mer omfattende enn det som er registrert tidligere. Oversikt over samarbeidsavtalene følger som vedlegg.

Virksomhetsmål 3.3	**Høgskolen har som mål å bli mer synlig i nyhetsbildet og formidle forskningsresultater og kunnskap gjennom ulike medier. Høgskolens kommunikasjonspolicy skal oppdateres og forankres i organisasjonen**

Kvalitativ resultatindikator:

- Formidling av forskning og aktuelle fagtemaer til samfunns- og arbeidsliv
- Tilby flere forskningskonferanser rettet mot samfunns- og næringsliv regionalt, nasjonalt og internasjonalt

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Antall konferanser/seminarer	20	20	106	22
Antall oppslag i media (Meltwater)	676	963	939	1000
Antall registrerte mediebidrag i CRIStin	44	63	54	70
Antall konferansebidrag og faglige presentasjoner i CRIStin	186	211	228	210

Planlagte tiltak i 2013

- Tydeliggjøre organisasjon og ansvar for formidling, gi teknisk og kommunikasjonsfaglig støtte til medarbeidere.
- Forslag til kommunikasjonspolicy og -strategi skal drøftes i organisasjonen og deretter legges frem for behandling i styret.

Resultatoppnåelse i 2013

- Forskningsformidling har vært tema for flere workshop for de vitenskapelige ansatte og det har vært arrangert en nasjonal konferanse med forskning.no om temaet ved HiL.
- Det har blitt utarbeidet et forslag til kommunikasjonspolicy og –strategi som vil bli jobbet videre med i 2014.
- Rutiner for registrering av konferanser/seminarer er forbedret i 2013. Avviket fra mål til oppnådd resultat, skyldes i stor grad bedre kvalitet på tallene. Samtidig viser tallene høgskolens omfattende utadrettede virksomhet.

Virksomhetsmål 3.4	Høgskolen skal forbedre og videreutvikle nettbasert informasjon om utdanningsporteføljen og FoU-arbeid.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Bidrag på forskning.no		4	22 (4)[1]	12
Antall oppslag på egen web (www.hil.no)	13 100	23 900	33 600	ca 10 nyhetsoppslag på forsiden per uke
Antall oppslag på sosiale medier		236	1 310	ca 10 per uke

[1] Fire egne nyhetssaker og 22 bidrag til spalter og blogger.

Planlagte tiltak i 2013

- Legge til rette for mer variert og aktiv produksjon og bruk av nettbasert kommunikasjon i samarbeid med fagmiljøer, avdelinger og kommunikasjonsenheten.
- Høgskolens kompetanse skal synliggjøres gjennom forskerkatalogen i CRIStin.
- Øke ansattes publisering i Open Access.

Resultatoppnåelse i 2013

- Det har blitt arbeidet målrettet for å øke forskningsformidling, både i våre egne kanaler og i andre uavhengige medier, som regionale medieinstitusjoner (GD, NRK) og nasjonale mediehus som for eksempel Aftenposten, DN, forskning.no og andre mer fagspesifikke tidsskrifter. Publiseringer på egne websider har ofte ført til direkte publisering i uavhengige medier.
- Nettbasert informasjon om utdanningsporteføljen og høgskolens FoU-arbeid har vært prioritert. Som det fremgår av plandokumentet for 2014 er vi imidlertid usikker på om de kvantiative indikatorene i tilstrekkelig grad dekker vårt målebehov.
- Alle ansatte ved HiL er registrert i forskerkatalogen i CRIStin og det er sentral registrering av forskning- og formidlingspubliseringer. HiLs samlede publiseringer er komplett tilbake til 1996.
- HiL benytter BIBSYS Brage for registrering av Open Access. Det er lagt opp til en relativ streng arkiveringspolitikk der kun godkjent forlags-PDF blir arkivert. Begrunnelsen er at brukere skal kunne benytte publikasjonene som siteringsverdige tekster. I tillegg benyttes Brage som arkiv for doktorgradsavhandlinger, masteroppgaver og interne skriftserier.

2.1.4 Rapportering under sektormål 4

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

Kvalitativ styringsparameter	**Langsiktig økonomisk planlegging**

Generell vurdering
Høgskolen planlegger sin virksomhet gjennom langtidsbudsjetter, herunder fireårige bemannings- og studiepoengprognoser, som revideres hvert år. Arbeidet med budsjettet ses i sammenheng med prosessene knyttet til den strategiske studieporteføljen. Det utarbeides handlingsplaner og årsplaner på avdelingsnivå, som koordineres med høgskolens strategiske plan og handlingsplan.

Høgskolens budsjetterte inntekter utgjorde i 2013 om lag 370 mill kroner, og bevilgningen fra KD 88 % av de totale inntektene. Fordi aktiviteten har økt har bevilgningen knyttet til den resultatbaserte undervisningsbevilgningen også økt betydelig de siste årene. Den økte aktiviteten har vært krevende fordi den har vært finansiert innenfor den ordinære bevilgningen fra KD, og uten at basisbevilgningen har økt tilsvarende. Dette har vært et strategisk valg, som har medført at det har vært liten frihetsgrad i økonomien. I fordelingen av budsjettrammene for 2014 er det innarbeidet 8 mill kroner til reserver og strategiske tiltak.

Høgskolens eksterne inntekter utgjorde i 2013 om lag 43 mill kroner, noe som er om lag 10 mill kroner høyere enn i 2012. Inntektene fra NFR har de to – tre siste årene utgjort om lag 3 – 5 mill kroner, mens de i 2013 økte til 6,1 mill kroner. Vi har ikke hatt inntekter fra EU knyttet til forskning de siste årene, men i 2013 mottok høgskolen et EU-prosjekt som vil gi inntekter i 2014. Det er en målsetting å fortsatt øke de eksterne inntektene, spesielt knyttet til forskning.

Det har de tre siste årene vært en gjennomgang av studieporteføljen, avdelingsorganiseringen, arbeidstidsordningen og retningslinjene for arbeidstidsplanlegging for medarbeidere i undervisnings- og forskerstillinger. I 2013 var særlig oppfølgingen av tiltakene vedtatt i forbindelse med utdanningsmeldingen sentralt. Alle tiltakene knyttet til disse prosessene skal bidra til å redusere høgskolens kostnader eller øke inntektene på sikt.

De nye IKT-systemene gir også nye muligheter for å organisere og løse oppgavene på en mer effektiv måte, og høgskolen har lagt til rette for elektronisk oppgaveløsning på mange av de administrative funksjonene. Vi sliter fortsatt med at systemene er for lite brukervennlige, og at de mulighetene som ligger i systemene ikke tas i bruk på et ønsket nivå. For å få best mulig utnyttelse av IKT-løsningene er dette også sett i sammenheng med gjennomgangen av den administrative organiseringen og oppgavefordelingen. Høgskolen støtter også forslagene i sektoren om å etablere tjenestesentre på lønns- og regnskapsområdet, og etablere mer brukervennlige løsninger for sluttbrukernes bruk av de administrative IKT-systemene.

Det arbeides for at anskaffelsesområdet skal bli en integrert del av økonomiforvaltningen, og det elektroniske bestillings- og fakturabehandlingssystemet er et sentralt forsystem til regnskapssystemet. Andelen av bestillinger i systemet er økende, men det er fortsatt krevende å oppnå styrets målsetting om at 80 % av driftskjøpene skal gjennomføres i systemet. Andelen av fakturaene som mottas elektronisk direkte fra leverandørene utgjør 50% og høgskolen har i 2013 etablert løsning for å sende ut utgående fakturaer elektronisk.

Arbeidet med å etablere internkontrollsystem for å gjennomføre og dokumentere kontrollaktiviteter på økonomiområdet og for BOA-virksomheten er videreført i 2013. Kontrollaktivitetene på BOA-området i forbindelse med årsoppgjøret gjennomføres for alle avdelingene og SELL. Det planlegges å utvide med tilsvarende opplegg på lønnsområdet i 2014.

Bygningsmassen og øvrige eiendeler forvaltes på best mulig måte innenfor de begrensede budsjettrammene som høgskolen har. Økningen i antall studenter og ansatte de siste årene gjør at arealene utnyttes effektivt, og antall kvadratmeter per student er redusert og lav sammenlignet med sektoren forøvrig. Vi er nå kommet til et punkt hvor kostnadene knyttet til plassmangel, logistikk, økt bruk og slitasje på arealer, utstyr mv, øker som en konsekvens av veksten.

Kvalitativ styringsparameter	**Robuste fagmiljøer**

Generell vurdering
Utdanningsmeldingen som ble behandlet av styret i 2013 inneholdt bl.a. en vurdering av hvert enkelt studiemiljøs robusthet med hensyn til søkergrunnlag, kandidatproduksjon, kompetanse, økonomi mv. Styret fattet vedtak på flere områder knyttet til den videre utviklingen av fagmiljøene ved HiL. Dette arbeidet har vært fulgt opp av fagavdelingen og administrasjonen med jevnlig rapportering tilbake til styret. Arbeidet følges opp videre i 2014.

Arbeidsgruppen som ble oppnevnt i 2012 for å se på den administrative organiseringen og arbeidsdelingen, leverte sin rapport i januar 2013. Hensikten med arbeidet var å komme opp med forslag som skulle sikre en effektiv og profesjonell administrasjon med sikte på å øke handlingsrommet for høgskolens kjernevirksomhet. En sentral utfordring som drøftes i rapporten er hvordan man skal sikre robustheten i de administrative fagmiljøene med utgangspunkt i kapasitet, kompetanse og redusert sårbarhet. Med grunnlag i rapporten og behandling i organisasjonen ble det besluttet å gå videre på 6 konkrete arbeidsområder/-prosesser; studieadministrasjon med særlig fokus på støttet til studieledere, forskningsadministrativt område, rekrutteringsområdet, lønnsområdet, budsjett- og rapporteringsområdet og innkjøpsområdet Arbeidsgruppene på 5 av områdene/prosessene leverte sine rapporter ultimo 2013/primo 2014. Det siste området (studiadm.) startes opp primo 2014. Oppfølging av dette arbeidet har prioritet i 2014.

Det ble i 2013 startet opp et arbeid på høgskolens kompetanse- og rekrutteringspolitikk. Dette arbeidet knyttes bl.a. til arbeidet med å sikre robuste fagmiljøer både ift. kjernevirksomheten og støttefunksjonene. Tiltak følges opp i 2014.

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK ble startet opp i 2013 og gjennomføres i perioden november 13 til februar 2014. Arbeidet følges opp i 2014.

Kvantitative styringsparametere

- **Andel kvinner i dosent- og professorstillinger**

Høgskolen hadde på rapporteringstidspunkt i 2013 36,5 årsverk i professor eller dosentstilling. 4,2 årsverk eller 11,5 % av årsverkene ble utført av kvinner. Dette er en nedgang på ett årsverk fra 2012. Endringen skyldes naturlig avgang.
Høgskolen vedtok ny handlingsplan for likeverd og likestilling i 2013.
Det vises til omtale under virksomhetsmål 4.2 og vedlagte likestillingsredegjørelse.

	2011	2012	2013	Gj.snitt høgskolesektor	Gj.snitt statlig sektor
Andel kvinnelige professorer	5,8 %	11 %	9,0 %	27,6 %	25 %
Andel kvinnelige dosenter	50 %	50 %	50 %	31 %	37,3 %

- **Andel midlertidig ansatte**

Andelen midlertidig tilsatte korrigert for stipendiatstillinger og andre åremålsstillinger var ved utgangen av 2013 på ca 8,2 %. Dette er en liten økning fra 2012, men ligger fortsatt under snittet for sektoren på alle stillingsgrupper.
Tallene nedenfor er status på rapporteringstidspunkt til DBH (oktober 2013) fordelt på ulike stillingsgrupper.

	2011	2012	2013	Gj.snitt høgskolesektor	Gj.snitt statlig sektor
Andel midlertidig ansatte i støttestillinger til undervisning, forskning og formidling	7,2 %	0 %	6,2 %	9,0 %	11,6 %
Andel midlertidig ansatte i saksbehandler- og utrederstillinger	10,5 %	9,6 %	12, 3 %	13,1 %	13,3 %
Andel midlertidig ansatte i undervsinings- og forskerstillinger	15,2 %	11,5 %	10,3 %	14,4 %	18,2 %

Det vises til omtale av de kvantitative styringsparametere i rapportdelen under sektormål 4 og vedlagte likestillingsredegjørelse.

2.1.4.1 Rapportering under virksomhetsmål 4.1 – 4.4

Virksomhetsmål 4.1	**Høgskolen skal være en attraktiv og lærende organisasjon preget av kvalitetsutvikling, godt leder- og medarbeiderskap, medbestemmelse og omstillingsevne.**

Kvalitativ resultatindikator

- Høgskolen er organisert med en tydelig ansvars- og rolleavklaring mellom ulike faglige og administrative enheter og mellom ulike lederfunksjoner
- Høgskolen har relevante kompetanseutviklingstiltak som sikrer nødvendig kompetanse hos medarbeidere på alle nivåer og i alle stillingsgrupper
- Høgskolen har fungerende arenaer for medvirkning fra ansatte og studenter.
- Høgskolen har et fungerende partssamarbeid mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene.
- Høgskolen har en fungerende verneombudsordning hvor alle verneombud, AMU representanter og ledere har gjennomført lovpålagt opplæring.

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2013 (årsverk)**
	2011	**2012**	**2013**	
Antall årsverk totalt og innenfor de enkelte stillingsgrupper				
• Totalt	308,5	319,7	320,4	320
• Administrative stillinger	95,2	97,4	101,7	98,5
• Drifts- og vedlikeholdsstillinger	10,4	10	8	10
• Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	13,9	15,3	16,1	15,5
• Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	187	193	190,6	195

Planlagte tiltak i 2013

- Videreutvikle HiLs personal- og organisasjonspolitikk med særskilt oppmerksomhet på rekrutterings- og kompetansepolitikk.
- Utvikle en lederplattform for HiL med tydeliggjøring av roller og ansvar i HiLs organisasjon.
- Utvikle høgskolens interne kommunikasjonskanaler både horisontalt og vertikalt i organisasjonen.

Resultatoppnåelse i 2013

Høgskolen har over de siste vel 10 årene hatt en betydelig økning i antall medarbeidere. Fra 2012 til 2013 har denne økningen stoppet opp, noe som er i tråd med planer for 2013. Det har vært en økning innenfor gruppen administrative stillinger som er høyere enn planlagt. Hovedårsaken til dette er at det er tilsatt vikarer ifm. fravær. Samtidig så er den planlagte marginale økningen på UF-stillinger ikke gjennomført. Her er årsaken primært at flere rekrutteringsprosesser har tatt lengre tid enn planlagt.
Høgskolens turnover er lav (7,4 % i 2013).

En partsammensatt arbeidsgruppe leverte i januar 2013 en rapport om administrative organisering og arbeidsdeling bl.a. med en questback-undersøkelse hvor alle medarbeidere ha fått mulighet til å gi innspill, og et videre arbeid i 6 arbeidsgrupper. Hensikten med arbeidet er å sikre effektive og gode støttefunksjoner med riktig kompetanse og redusert sårbarhet.

Høgskolen er organisert slik at medvirkning og medbestemmelse skal ivaretas på alle nivåer. I tillegg til høgskolestyret som er sammensatt etter hovedreglene i Universitets- og høgskoleloven har høgskolen følgende faste organer:

- Alle fagavdelinger har egne avdelingsstyrer med representanter fra ansatte og studenter. Den norske filmskolen og Avdeling for TV-fag har i tillegg representanter fra hhv. film og TV-bransjen.
- Det er etablert 14 faste råd og utvalg hvorav flere utfører lovbestemte oppgaver og flere har delegerte fullmakter fra styret eller høgskoleledelsen.
- Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden etter hovedavtalen i staten er organisert i et «Informasjons- drøftings- og forhandlingsutvalg» som møtes som et minimum i forkant av hvert styremøte.
- Det gjennomføres løpende opplæring for nye verneombud. Alle verneområder har valgte eller utpekte verneombud.

Arbeidet med høgskolens personal- og organisasjonspolitikk er fulgt opp. En overordnet kompetanse og rekrutteringspolitikk ble behandlet mot slutten av 2013 og følges opp videre med konkrete tiltak i 2014.
Arbeidet med lederutvikling er fulgt opp med gjennomføring av lederutviklingssamlinger for studieledere. Det planlagte arbeidet med utvikling av en lederplattform er utsatt med bakgrunn i direktørskiftet i 2013. Høgskolestyret har vedtatt ny instruks for rektor og direktør.
Utvikling av høgskolens interne kommunikasjonskanaler sees i sammenheng med modernisering av høgskolens IT-løsninger og følges opp i 2014.

Virksomhetsmål 4.2	**Høgskolen skal rekruttere, utvikle og anvende regional, nasjonal og internasjonal kompetanse i samsvar med sine oppgaver og ansvarsområder. Gjennom en aktiv livsfaseorientert personalpolitikk skal en styrke et helsefremmende arbeidsmiljø, likestilling og mangfold.**

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger	62,1 %	61 %	62%	65 %
Årsverksandel kvinner av totalt antall årsverk og innenfor de enkelte stillingsgrupper.				
• Totalt	47,6 %	47,8 %	48,3 %	48 %
• Adm.stillinger	59,4 %	62,3 %	62,8 %	60 %
• Drifts- og vedlikeholds-stillinger	100 %	100 %	87,5 %	80 %
• Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	29,6 %	29,5 %	33 %	30 %
• Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	40 %	39,2 %	40,8 %	42 %
Andel kvinner i førstestillinger	25,1 %	25,1 %	24,2 %	28 % (langsiktig mål 40 %)
Sykefraværsprosent	4,8 %	3,8 %	4,0 %	4,0 %

Kvalitativ resultatindikator:

- Høgskolen har velfungerende systemer for rekruttering av nye medarbeidere.
- Høgskolen har systemer og ordninger som legger til rette for videre kvalifisering og kompetanseutvikling for alle grupper av medarbeidere.
- Høgskolen har et likestillings- og likeverdsperspektiv i alle deler av sitt personalpolitiske arbeid
- Høgskolens medarbeideroppfølging sikrer at alle medarbeidere blir sett og fulgt opp i samsvar med høgskolens og den enkelte medarbeiders behov.

Planlagte tiltak i 2013

- Høgskolen skal implementere Den europeiske erklæring om forskere og Atferdsregler for rekruttering av forskere (Charter and code) som et ledd i arbeidet med å styrke den internasjonale mobiliteten blant medarbeidere og sikre gode rekrutteringsprosesser både nasjonalt og internasjonalt.
- Med grunnlag i Handlingsplan for likestilling og likeverd 2013 - 2015 skal det arbeides videre med konkrete tiltak som bidrar til en bedre kjønnsbalanse i førstestillinger og professorstillinger, og rekruttering av medarbeidere i et mangfolds perspektiv.
- Det skal gjennomføres en arbeidsmiljø-/medarbeiderundersøkelse som omfatter alle medarbeidere ved høgskolen. Undersøkelsen skal følges opp på institusjons-, avdelings- og enhetsnivå.

Resultatoppnåelse i 2013

Rekruttering

Høgskolen rekrutterer gjennomgående godt på de fleste fagområder. I 2013 har det vært behandlet totalt 59 saker i tilsettingsorganene (inkludert opprykksaker og interne tilsettinger av studieledere). På enkelte områder er det vanskelig å rekruttere. Dette gjelder særlig medarbeidere med førstekompetanse innenfor enkelte fagområder. Innenfor rettsvitenskap som er et av disse områdene har man i 2013 valgt å rekruttere professor II stillinger for å løse denne situasjonen.

HiL vil i likhet med andre institusjoner i sektoren stå overfor rekrutteringsutfordringer i årene som kommer. Nedenstående tabell viser alderssammensetningen pr. oktober 2013.

Aldersfordeling UF-årsverk pr. 01.10.2013

Alder/ Stillingskode	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Total årsverk
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Amanuensis	-	-	-	-	-	1,0	3,0	1,0	1,0	-	6,0
Dosent	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	-	-	2,0
1.amanuensis		0,5	7,2	4,0	3,7	5,1	14,9	8,3	6,0		49,7
Førstelektor	-	-	0,8	1,0	1,5	2,0	5,0	2,0	1,5	-	13,8
Høgskolelektor	1,3	2,7	3,5	8,3	7,1	12,7	2,1	-	-	-	47,1
Høgskolelærer	-	-	3,0	1,0	0,6	0,3	1,0	2,0	-	-	7,9
Professor	-	-	0,2	1,4	3,0	1,2	9,5	12,3	7,0	0,7	35,2
Sum	**1,3**	**7,2**	**10,8**	**22,5**	**15,3**	**22,9**	**37,8**	**32,7**	**14,0**	**2,1**	**161,6**

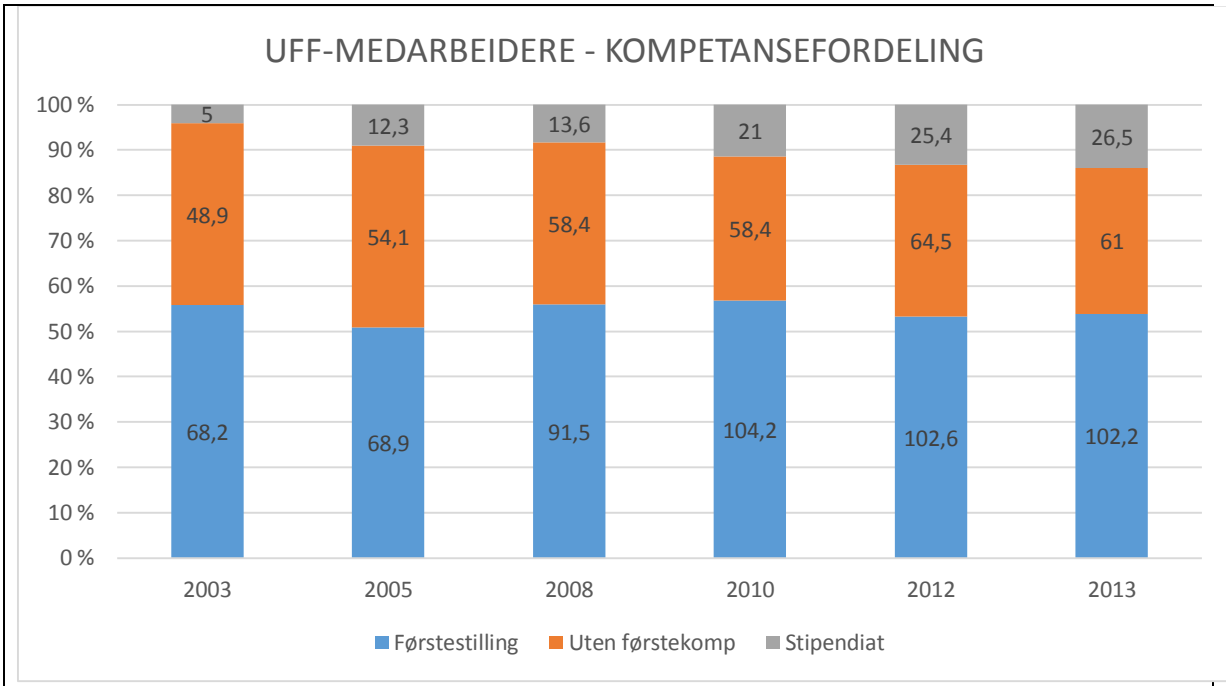
Arbeidet med kompetanse- og rekrutteringspolitikk som ble startet opp i 2013 har som hovedformål å legge grunnlag for å styrke det strategisk kompetanse og rekrutteringsarbeidet og har som et av sine mål å bidra til å tiltrekke gode søkere. Implementeringen av Charter and code og økt internasjonal rekruttering er andre tiltak som skal styrke rekrutteringsarbeidet ved HiL.

Kompetanse

Høgkolen i Lillehammer har en gjennomgående høy kompetanse i undervisnings- og forskerstillinger.Ca 62. % innenfor stillingsgruppen har førstekompetanse eller høyere. Tallene pr. rapporteringstidspunkt til DBH (oktober 2013) viser en stabil fordeling mellom medarbeidere med og uten førstekompetanse. Det er en liten nedgang i antall medarbeidere i professorstillinger (3 årsverk). Dette skyldes permisjoner og naturlig avgang. Ved utgangen av 2013 forelå det 3 søknader om personlig opprykk til professor og det var utlyst flere professor-/førsteamanuensisstillinger.

Totalt oppnådde 1 medarbeider personlig opprykk til professor i 2013, mens 4 oppnådde førstekompetanse.

Tabellen nedenfor viser fordelingen av UF-stillinger i % hvor også antall årsverk er tatt med, diagrammet inkluderer også stipendiatstillinger.



HiL har avsatt midler til flere ulike ordninger som skal stimulere til videre kvalifisering for medarbeidere i undervisnings- og forskerstillinger.

- Kvalifiseringsstipend for forskere. Det ble i 2013 tildelt 6 kvalifiseringsstipend (2 menn og 4 kvinner). Ordningen forvaltes av forskningsutvalget som også forvalter incentivordningen for publisering, ulike reisestipender mv.
- Det ble i 2013 vedtatt å innføre et to-semesters stipend forbehold kvinner som søker professor-/dosentkvalifisering. Stipendet skal lyses ut årlig. Første stipend er tildelt.
- Førstelektorprogrammet som ble startet opp i 2010 har ved utgangen av 2013 12 deltakere, det ble tatt opp 1 ny deltakere i 2013. En deltaker i programmet oppnådde førstelektorkompetanse i 2013.

Av høgskolens stipendiater er det 3 som ordinært er tilsatt i fast stilling. I tillegg er det flere som er avslutningsfasen for sitt doktorgradsarbeid som ikke er tilsatt i stipendiatstilling.

På teknisk og administrativ side er det ikke noen faste ordninger for kompetanseheving. Flere medarbeidere er likevel i ulike kompetansehevingsløp hvor arbeidsgiver stiller noe arbeidstid til disposisjon.

<u>Andelen kvinner i professor-/dosentstillinger og førstestillinger</u>
Andelen kvinner i førstestillinger (herunder professor og dosent) er på 24,2 % noe som er en liten nedgang ift. 2012.
Kvinneandelen i professorstillinger er 9,1 % (3,2 årsverk), i dosentstillinger 50 % (1 årsverk), førsteamanuensis 31,9 % (15,9 årsverk) og førstelektor 38,4 % (5,3 årsverk). Endringen fra 2012 til 2013 er marginal, men trenden over de siste årene fortsetter slik at målsettingen om økt kvinneandel synes vanskelig å oppnå.

Det er tatt initiativ til flere tiltak for å få en jevnere kjønnsbalanse. Tiltak som tilsetting av postdoktor, tildeling av kvalifiseringsstipender, tilrettelegging av arbeidstid og førstelektorprogram er videreført i 2013 og vil på sikt bidra til at flere kvinner kvalifiserer seg til førstestillinger. 68 % av rekrutteringsstillingene er kvinner (pr. oktober 2013).

Høgskolestyret vedtok i 2013 en ny handlingsplan for likeverd og likestilling. I planen er det lagt opp til flere tiltak som skal bidra til en bedre kjønnsbalanse i professor-/dosent og førstestillinger på HiL. Tiltak som utlysning av to-semesters kvalifiseringsstipend og lete- og finnekomiteer ved utlysning av stillinger ble startet opp i 2013.

Gjennomføring av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse
HiL startet arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK i 2013. Arbeidet gjøres i samarbeid med NTNU – Senter for helsefremmende forskning. Selve spørreundersøkelsen og oppfølgingen av den startet opp i november 2013 og fullføres i februar 2014.

Sykefravær:
Høgskolen hadde en sykefraværsprosent på 4,0 i 2013. Dette er en liten økning fra 2012 (3,8%). HiLs sykefravær er stabilt.
Når vi ser på sykefraværsprosenten innenfor de enkelte stillingskategoriene ser vi relativt store forskjeller mellom gruppene og kvinner og menns fravær, og mellom de ulike stillingsgruppene. Dette er forhold som følges opp bl.a. AMU og i ledergruppe.

Generelt kan det sies at det er stor oppmerksomhet mot å følge opp og tilrettelegge for medarbeidere i tråd med intensjonene i IA-arbeidet. Gjennom arbeid med ulike tiltak i organisasjonen ønsker høgskolen å flytte en større del av oppmerksomheten over mot det positive nærværsarbeidet. Stikkord her er langtidsfrisk, friskliv og helsefremmende arbeidsplasser. ARK er et verktøy i arbeide med å etablere en mer fremmende kultur.

Virksomhetsmål 4.3	Høgskolen skal ha høy kvalitet i økonomiforvaltningen og en ressursforvaltning preget av transparens og god internkontroll som sikrer effektiv utnyttelse av ressursene og større handlingsrom i samsvar med høgskolens strategiske prioriteringer.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2011	2012	2013	
Ordinært driftsresultat	- 3,8 mill kr	- 2,2 mill kr	+ 10 mill kr	0
Resultat av oppdragsvirksomheten	- 0,4 mill kr	- 0,1 mill kr	+ 0,3 mill kr	0,5
Andel av totale driftskostnader som bestilles gjennom bestillingssystem	8,5 %	22 %	39,15 %	60 %
Antall produserte 60-studiepoengsenheter per årsverk i UF-stillinger	16,0	16,7		16,0
Antall produserte 60-studiepoengsenheter per årsverk i TA-stillinger	24,4	25,5		25,0

Planlagte tiltak i 2013

- Følge opp forslag til tiltak fra pågående arbeidsgruppe som skal se på administrative rutiner på HiL, herunder organisatorisk plassering av oppgaver og kompetanseutvikling.
- Følge opp eventuelle forslag til forbedring av rutiner basert på Riksrevisjonens gjennomgang.
- Øke bruken av elektroniske verktøy i oppgaveløsning for samtlige ansatte.

Resultatoppnåelse i 2013

Arbeidet med å gjennomgå de administrative funksjonene er omdefinert til å se på samhandling og arbeidsdeling. Det har vært gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte for å få innspill til tiltak for å effektivisere administrative funksjoner. For å følge opp innspillene og vurdere ytterligere ble det nedsatt fem arbeidsgrupper innenfor forskning, lønn, regnskap, rekruttering og innkjøp. Tilsvarende gruppe vil bli etablert på studieområdet. Gruppenes forslag til tiltak vil bli behandlet videre i 2014, samt sett i sammenheng med arbeidet med å avdekke og fjerne «tidstyver».

Høgskolen arbeider fortløpende med å utarbeide og forbedre rutiner innenfor de administrative områdene. Riksrevisjonens tilbakemeldinger etter gjennomført revisjon brukes aktivt for å forbedre rutiner. Økonomihåndboka revideres årlig og oversikt over de rutinene som er utarbeidet inngår i saksframlegget til styret i forbindelse med avleggelsen av årsregnskapet. Rutinene på lønnsområdene er revidert og behovet for nye rutiner vurderes fortløpende. Høgskolen har i 2012/2013 blitt revidert blant annet på områdene innkjøp og reiser, og funnene i revisjonene er kommentert og tatt med i behovet for å revidere rutiner og arbeidsflyt innenfor disse områdene.

Høgskolen har startet forberedelsene til å ta i bruk TDI-modellen for beregning av kostnadene knyttet til prosjekter i løpet av 2014. Innføringen av modellen vil bidra til at

prosjektene fullfinansieres, noe som i kombinasjon med å øke omfanget av den eksternfinansierte virksomheten bidrar til å styrke handlingsrommet.

Høgskolen har gjennom mange år arbeidet med å ta i bruk elektroniske verktøy i oppgaveløsningen. I 2013 har det vært fokusert på at alle ansatte skal ta i bruk selvbetjeningsløsningen til lønnssystemet (ESS), og justert standard arbeidsflyt slik at det blir mulig å ta i bruk e-skjemaene som finnes i løsningen. Det elektroniske bestillingssystemet er et sentralt verktøy innenfor økonomiområdet, og det er startet opp et arbeid med å redusere antall bestillere i kombinasjon med en elektronisk rekvisisjonsløsning som gjør det enklere for ansatte å melde sine behov til bestillerne.

I 2013 har IKT-infrastrukturen blitt oppgradert og nytt epost- og kalendersystem tas i bruk våren 2014. Arbeidet med å skifte sak- og arkivsystem til Public 360 er startet opp, og nytt sak- og arkivsystem i kombinasjon med å ta i bruk programvaren Sharepoint legger til rette for mer effektiv dokumenthåndtering og samhandling.

Virksomhetsmål 4.4	**Høgskolen skal ha en best mulig utnyttelse og god kvalitet på arealene, og en teknisk infrastruktur som sikrer moderne og effektive tjenester for alle sine brukere i samsvar med utviklingen i sektoren forøvrig. Høgskolens arealer skal være universelt utformet og basert på miljøvennlige løsninger.**

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Gjennomsnitt UH-sektoren for 2012	Ambisjonsnivå 2013
	2011 (for 2010)	2012 (for 2011)	2013 (for 2012)		
Antall kvm per campusstudent	8,0	7,7	6,8	11,1	7,8

Planlagte tiltak i 2013

- Oppdatere IKT-strategien og utarbeide en egen handlingsplan med vekt på bl.a. modernisering, tydelig ansvarsfordeling og informasjonssikkerhet.
- Gjennomføre tiltak for å etablere en mer robust IT-driftsorganisasjon med tanke på kompetanse og kapasitet, og standardisere utstyr og programvare mest mulig for å forenkle driftsform og support.
- Gjennomføre forslag til tiltak fra arbeidsgruppen som så på behovene for forbedring av auditorier og undervisningsrom, inkl. tilrettelegging for fjernundervisning/fleksibel læring.
- Intensivere arbeidet med arealutnyttelse og muligheter for utvidelse.
- Utfordringer knyttet til innføring av større omfang av digitale eksamener og behovet for arealer og teknisk utstyr.

Resultatoppnåelse i 2013

Gjennomføring av tiltakene i handlingsplanen på IKT-området har vært en prioritert oppgave i 2013. Oppgradering av IKT-infrastrukturen bidrar til å redusere risikoen for at systemene skal være nede, backup-løsninger, og etablere robuste løsninger som også ivaretar kravene til informasjonssikkerhet. Høgskolens IKT-sikkerhetsutvalg har møter minimum en gang i halvåret og oftere ved behov. Høgskolen benytter UNINETT og det etablerte informasjonssikkerhetssenteret i sektoren aktivt i arbeidet med å gjennomføre tiltakene på infrastruktur og informasjonssikkerhet.

IT-enheten har blitt styrket bemanningsmessig i 2013 og IT er løftet opp til å bli en sentral del av høgskolens strategi og ledelse. IT-enheten er teamorganisert for å gjøre de ulike funksjonene mer robuste, og i forbindelse med oppgradering av IKT-infrastrukturen og overgangen til nye systemer er det gjennomført betydelige kompetansehevingstiltak. Det legges til grunn at det skal være en grunnleggende kompetanse på alle systemene selv om deler av driften av systemene gjøres av eksterne.

Arbeidet med å oppgradere det tekniske utstyret i auditoriene og undervisningsrommene pågår, og noen av auditoriene er tilrettelagt for streaming av forelesninger. Høgskolen ønsker å bruke IKT mer aktivt i undervisningen, og det arbeides med en strategi og ressurser for å tilrettelegge for dette.

Arbeidet med å fremskaffe finansiering av en forskningspark og idrettshall på campus fortsatte i 2013. Parallelt vil det bli arbeidet for å leie lokaler på eller utenfor campus i påvente av et nytt

permanent bygg. Det ble i 2013 også avklart finansieringen av ny veg på campus i forbindelse med etableringen av ny avkjøring fra E6 til campus.

Utfordringene knyttet til innføring av digitale eksamener er knyttet til høgskolens arealsituasjon, og idrettsbygget på campus vil være viktig for å kunne ta i bruk digitale eksamener i større omfang. Idrettsbygget vil også gjøre det enklere å løse de tekniske utfordringene.

2.2. Annen rapportering

2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet

Rapportering med utgangspunkt i tilbakemelding fra etatsstyring vår 2013:

Tydelig profil

Vi viser til avsnitt om strategisk utvikling der vi gjøre rede for styrets prioriteringer med å stramme inn studieporteføljen, tydeliggjøre faglige satsninger og å rendyrke profilen. Hovedmålet har vært - og er også framover - å synliggjøre sammenhengen mellom utdanningsforløpene, bachelor – master- og ph.d-utdanninger - kombinert med forskningsinnsatsen og –profilen.

Vurdering av styringsparameterne

Vi har vurdert om våre planlagte tiltak er tilstrekkelige for å nå målene: *å være en foretrukket dialogpartner, bidra til samfunns- og næringsutvikling, bidra til internasjonalisering av regionen.* Virksomhetsmålene under 1.1, 1.2 og 3.1 har økt samarbeid med arbeids- og samfunnsliv i fokus og de respektive tiltakene for 2014 understøtter det. Avdelingenes handlingsplaner tar utgangspunkt i tiltakene for hele institusjonen og definerer hvordan disse kan iverksettes innenfor den enkelte avdeling og studiemiljø.

Slik sett oversettes de mer generelle tiltakene til mer konkrete handlinger på avdelings- og studiemiljø. Det gjelder i dette tilfelle tiltakene under punkt 1.1, 1.2 og 3.1. Slik vil f.eks. tiltaket å *etablere en minimumsstandard for samarbeid med arbeidsliv og realisering av entreprenørielle og internasjonale perspektiver, som innarbeides i studieplanene* (1.1) avstedkomme konkrete forandringer på studienivå med et krav om å utvikle spesifikke læringsutbyttebeskrivelser for alle studieprogrammene på områdene samarbeid med arbeidsliv, innovasjon og entreprenørskap, internasjonale perspektiver. Resultatet av dette tiltaket følges opp av høgskolens studienemd.

Reduksjon i antall virksomhetsmål

I tråd med anbefalingene har vi redusert antall virksomhetsmål til 12. Målsetting har vært å utvikle tydelige og pregnante målformuleringer med lite overlapp innbyrdes. Virksomhetsmålene under sektormål 3 er fortsatt en utfordring ettersom disse henger tett sammen med henholdsvis sektormål 1 og sektormål 2.

Samarbeid med HiG og HiHm

Som det har blitt redegjort i avsnitt om strategisk utvikling har høgskolens strategi, etter at Prosjekt innlandsuniversitetet ble avsluttet våren 2012, vært å samle de to høgskolene i Oppland i et tettere, forpliktende samarbeid. Det har blant annet blitt arbeidet for å etablere et felles kompetanseutviklingsfond for høgskolene i Oppland i regi av Oppland fylkeskommune og med midler fra fylkeskommunen og kommunene i Oppland.

Slik ønsker vi å legge et grunnlaget for faglig utvikling og samarbeid mellom høgskolene og næringslivet. Vi har pekt ut tre samarbeidsområder som vi skal satse på. På denne måten skal vi profilere oss med kompetanse som har som mål å bli blant de fremste kompetansemiljøer i

Skandinavia og som på sikt også kan bli verdensledende. Disse områdene er innovasjon i tjenesteproduksjon, informasjonssikkerhet og film sammen med teknologi.

Gjennom et nært samarbeid mellom de tre miljøene ønsker vi å skape synergier som kan bidra til innovasjon også av offentlig-privat tjenesteproduksjon Ved å koble forskning-utdanning-industri-offentlig sektor, vil vi utvikle samarbeid og prosjekter som kan være til gjensidig nytte og utvikling for alle parter. Samspillet mellom de komplementære kompetansefeltene skal bidra til økt verdiskaping i regionen og bringe Oppland i innovasjonstoppen.

Trekant-samarbeid med HiHm, HiG og HiL har vært konsentrert om oppfølgingen av SAK prosjektene og særlig om videreutvikling av høgskolepedagogikk-kurset for institusjonenes ansatte.

Profil, ambisjoner, strategiske prioriteringer og utfordringer sett i lys av nasjonale mål

Høgskolens profil og våre strategiske prioriteringer er i god overenstemmelse slik vi tolker de nasjonale signaler på området. Vi understøtter kvalitetsfokuset i vår primærvirksomhet, utdanning og forskning, sørger som en konsekvens for at våre fagmiljøer er robuste og framtidsrettede og utvikler stadig mer kontakten med samfunns- og arbeidslivet på de områdene der vi har vår styrke.

Hovedutfordringen til høgskolen er fremdeles den ubalanserte finansieringen av sektoren, der det i alt for liten grad tas hensyn til resultatoppnåelse ved utregning av basisbevilgningen. HiL kommer særdeles dårlig ut av denne beregningsmåten, dette til tross for at høgskolen har høyest gjennomføringsgrad av bachelorstudier og høyest publiseringsgrad per ansatt blant de statlige høgskolene.

Sektormål 1

Gjennomføring på masterstudiene.

Høgskolen har som en del av handlingsplanen for å øke gjennomføringen på masterstudiene iverksatt en rekke tiltak, både i løpet av våren 2010 og et nytt sett med tiltak i 2013. Det er fremdeles ikke mulig å konkludere entydig på effekten av disse tiltakene. Det er i oppfølgingsarbeidet utviklet detaljerte oversikter over gjennomstrømming på alle masterstudier og disse har vært diskutert i både fagmiljø og i høgskolens masterforum.

Analysen viser at mange studenter fremdeles slutter underveis i studieløpet. De fleste som slutter, gjør det allerede i løpet av 1. studieår. Det er nokså mange studenter som fullfører etter 3. år, altså en mellomting mellom heltid og deltid. De studenter som ikke gjennomfører i henhold til avtalt utdanningsplan blir forsinket i forbindelse med skrivingen av masteroppgaven.

Derfor er nå de fleste tiltak rettet inn mot denne delen av studiet, som for eksempel forbedret avtale om masteroppgaven, større krav til prosjektskissen, formelle kontrakter mellom veileder og studentene, obligatoriske mastergradsseminarer, skrivekurs, tilbud om tilknytning til eksisterende forskningsprosjekt, administrativ oppfølging av mastergradsstudenten, etablering av egne arbeidsrom for mastergradsstudenter.

Vi erkjenner også at de fleste heltidsstudenter reelt sett er deltidsstudenter. Høgskolen vil derfor endre rapporteringskategori fra heltid til deltid på en rekke studier der det er realiteten. På et av mastertilbudene - Master i innovasjon og næringsutvikling – er det igangsatt et arbeid for å tydeliggjøre at denne masteren er et heltidstilbud.

Nye studietilbudet

Høgskolen har vært restriktive med å utvikle nye studietilbud som ikke hører under vår faglige profil. I tillegg har det ikke blitt i gang satt nye studier som ikke har tilstrekkelig finansiering ved oppstartstidspunkt, selv om de både har vært svært ettertraktet og utgjør er en viktig del av vårt utdannings- og samfunnsoppdrag, som for eksempel master i audiovisuelle fortelling (Mfa).

Årlige studieprogramevalueringene

Høgskolen har i 2013/2014 gjennomført studieprogramevalueringer på en tredel av høgskolens års-, bachelor-, og masterstudier, slik som det er planlagt i evalueringsplanen som er en del av høgskolens kvalitetssystem. Denne syklusen sikrer at alle studiene blir evaluert i løpet av tre år. Årets evaluering ble gjennomført for års- og bachelorstudium i økonomi og administrasjon, kulturprosjektledelse, de praktiske fjernsynsutdanningene på TVF og masterstudiene innen innovasjon og næringsutvikling, film og fjernsynsvitenskap, sosialfaglig arbeid med barn og unge og sosial- og velferdsfag. Resultatene viser at det finnes en del utfordringer på enkelte områder, noe som resulterer i spesifikke tiltak i avdelingens handlingsplaner. Oppnåelse av læringsutbytte, studentenes vurdering av yrkesrelevants og av undervisnings- og eksamensformer har vært sentrale punkter i disse evalueringene. Studentene er jevnt over godt fornøyd med studiene sine og også med HiL som utdanningsinstitusjon. Resultatene fra studiebaromenter.no bekrefter stort sett våre egne evalueringer.

Forskning og undervisning

Studiemiljøene kobler forskning til undervisningen på flere ulike måter. I stor grad forsøkes det å etterstrebe at all undervisning gjennomføres av fagpersoner som har en forskningsinteresse i det spesifikke området, og som enten bringer inn egen forskning eller gjør rede for andres forskning på feltet. Videre blir forskning gjort til gjenstand for undersøkelser og drøfting på de ulike emnene. Veiledningen er også i stor grad forskningsbasert ved at masterstudentene i stor grad veiledes av fagpersoner med forskningserfaring innen de tema studentene skriver om.

En rekke masterstudier involverer studentene innen ulike forskningsområder f. eks. ved å skrive artikkelbaserte masteroppgaver, samarbeid om litteraturstudier m.m. Enkelte bachelorstudier, som for eksempel idrett, har også gode eksempler på hvordan studentene konkret kan involveres i forskningsarbeid.

Forholdet mellom forskning og undervisning vil også bli tema for det årlige arrangementet Studiekvalitetsdagene 2014 som skal gjennomføres 6. og 7. oktober. Her er foreløpig arbeidstittel *Forskningsbasert undervisning – eksempler på god praksis.*

Sektormål 2

Ekstern forskningsfinansiering

I forhold til 2012 har HiL i 2013 ytterligere hevet ambisjonsnivået ved å øke søknadsaktiviteten, både når det gjelder antall søknader til NFR og på andre utlysninger. Det er redegjort nærmere for dette under Rapport for 2013, Virksomhetsmål 2.2.

Publisering

Det har vært en generell nedgang i publiseringspoengproduksjonen ved HiL de siste tre årene, og det legges derfor opp til en systematisk vurdering av mulige årsaker til den negative trenden. Dette er det redegjort nærmere for under Planer for 2014, sektormål 2.

Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor

Høgskolens satsning på ph.d.-programmet *Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor* (INTOP) har så langt vært svært vellykket. Det er stor konkurranse om ph.d.-stillingene og det nylig etablerte Senter for innovasjon i tjenesteyting (SiT), som er et tverrfaglig forskningssenter med et overordnet mål om å tilrettelegge for og stimulere til forskning om innovasjon i privat og offentlig tjenesteyting, har fått en sentral plass i innovasjonsmiljøet i Norge. Gjennom interne samarbeidsprosjekter er det arbeidet med å styrke doktorgradsområdenes størrelse og kompetanse. Men også eksterne samarbeidsavtaler, så vel norske som internasjonale, har vært et viktig bidra til styrking av de prioriterte områdene. Ved utgangen av 2013 var det opptatt 11 stipendiater på programmet, mens fire nye er under ansettelse.

Det er dessuten arbeidet med å styrke programmets størrelse og kompetanse gjennom interne samarbeidsprosjekter, men også eksterne samarbeidsavtaler, så vel norske som internasjonale, har vært et viktig bidrag. Som det fremgår i redegjørelsen om Strategisk utvikling, vil innovasjonssatsingen være sentral i vårt planlagte styrkede samarbeid med HiG og industrimiljøene på Raufoss.

Sektormål 3

Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA)

Det har i 2013 blitt gjennomført 3 møter med det nyopprettede Rådet for samarbeid med arbeidslivet. Rådet er satt sammen av representanter for framtredende virksomheter, offentlig og privat, i regionen. Møtene har vært viktige for å skape en felles forståelse for høgskolens rolle som en viktig regional aktør for kompetanseutvikling. Det har vært en del diskusjoner om hvordan medlemmene i rådet kan gi innspill til Høgskolens strategiske valg og prioriteringer. Etter at det ble bestemt at rådet skulle erstattes av et felles RSA for høgskolene i Oppland har arbeidet blitt videreført i det nye rådet.

Innovasjon, entreprenørskap og samspill med arbeidsliv

Innovasjon og entreprenørskap, samfunnsrelevans/samspill med arbeidsliv har vært 2 av de 6 generelle perspektivene som alle bachelor- og masterprogrammer ble analysert og evaluert i forhold til som del av utdanningsmeldingen i 2013. Styret fattet et oppfølgingsvedtak på dette punktet som sier at læringsutbyttebeskrivelser i alle studieprogrammer skal inneholde konkrete punkter på innovasjon og entreprenørskap og samspill med arbeidsliv. Studiemiljøene og avdelingene har fulgt det videre opp i sine respektive handlingsplaner og studienemda legger det til grunn ved revisjon av studieplaner og godkjenning av nye.

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet utenom EU og NFR har økt fra 1,6 % i 2012 til 5 % i 2013. Andelen i 2012 var spesielt lav delvis pga endringer i

prinsippene for regnskapsføring. Resultatet for 2013 er både høyere enn gjennomsnittet for statlig sektor (4,93 %) og for gjennomsnittet for samme institusjonstype (3,68 %), mens det er noe lavere enn andelen var for Høgskolen i Lillehammer i 2011 (5,59 %).

Forankre aktivitetene sterkere i studiemiljøene

Avdelingenes handlingsplaner tar utgangspunkt i høgskolens virksomhetsmål under alle sektormål samt de respektive tiltak og reflekterer disse på avdelings- og studiemiljønivå. Der konkretiseres institusjonens tiltak i henhold til det enkelte studiemiljø. Slik sett formuleres det egne mål på innovasjon og entreprenørskap, og samarbeid med arbeidsliv for hvert enkelt studiemiljø. Det har så langt resultert i at flere studiemiljø har gjennomført karrieredager i 2013, noen har opprettet egne bransjeråd på studie- eller avdelingsnivå. I tillegg skal alle studieplaner inneholde eksplisitte læringsutbyttebeskrivelser på disse to områdene.

Sektormål 4

Økonomiutviklingen etter bortfallet av kompetanseutviklingsfondet
I innledningen og i orienteringen om styrets arbeid er det redegjort for høgskolens økonomiske resultater som viser at høgskolen har klart den krevende omstillingen som bortfallet av kompetanseutviklingsfondet utgjorde.

Arbeidet med beredskap
I kap. 2.2.11 er det redegjort for Høgskolens sikkerhets- og beredskapsarbeid.

Øvrige tilbakemeldinger

Midlertidighet
Det vises til rapportering på status under kvantitative styringsparametere på sektormål 4 og punkt 2.2.13 hvor status og HiLs arbeid knyttet til reduksjon av midlertidighet kommenteres nærmere.

Andel kvinnelige professorer
Tiltak for å øke andelen kvinnelige professorer er blant annet omtalt i pkt 2.2.8 og under virksomhetsmål 4.2. i plandelen.

Innføring av retningslinjer for bistillinger og bierverv
Høgskolestyret vedtok i mai 2013 et reglement for sidegjøremål ved HiL. Reglementet understreker den enkelte medarbeiders ansvar for å melde fra om / avklare sidegjøremål. Sidegjøremål deles inn i sidegjøremål som ikke må meldes, sidegjøremål som må meldes og sidegjøremål som krever skriftlig avtale. Vedrørende oversikter vise det til sektorens kommunikasjon med DFØ om muligheter til registrering ved hjelp av arbeidsflyt i SAP. Inntil det foreligger er det utarbeidet en manuell oversikt.

2.2.2 Aktivitetskrav til helseutdanningene

Høgskolen har for studieåret 2013/2014 aktivitetskrav knyttet til vernepleierutdanningen, med et aktivitetskrav på 57 60-studiepoengsenheter.
Høgskolen dimensjonerte opptaket høsten 2013 for å oppfylle dette minimumskravet.

2.2.3. Rapportering om SAK

Høgskolene i Hedmark, Gjøvik og Lillehammer fikk i 2011 tildelt 3 millioner kroner i SAK-midler fra KD, hvorpå oppstart av 7 prosjekter ble besluttet:

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

Samtlige prosjekter hadde et faglig og/eller administrativt samarbeidsfokus med sikte på å stimulere til tettere samarbeid og utvikling på tvers av høgskolene. Noen av prosjektene 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 terminert og erstattet med følgende prosjekter:

- Utvikling av feedback-kulturer på tvers a 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 (prosjektet ble etter en innledende avsluttet på grunn av kapasitetsutfordringer)

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

Erfaringene så langt har vist at stadig flere av de ansatte ved de tre høgskolene har blitt involvert i et faglig/administrativt samarbeid på tvers av høgskolene. Det har bidratt til en tettere dialog, utvikling av nye studier og samarbeidsrutiner og styrket kvaliteten ved de tre høgskolene.

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, der også representanter fra KD var invitert. Konferansen hadde ca. 150 deltakere fra de tre høgskolene, og ble et meget godt møtepunkt for presentasjon av prosjekter og diskusjoner på tvers av fagmiljø og høgskoler. Erfaringer og resultater fra de ulike SAK-prosjektene er integrert i studier og administrative prosesser ved de tre høgskolene.

Høgskolen har videreført arbeidet med tematikken i enkelte SAK prosjekter etter at disse har vært avsluttet. Det gjelder for eksempel prosjektene Førstelektorkvalifisering, felles kvalitetssystem, digitale læringsressurser/nettverk for studiekvalitet, internasjonalisering, games and interactive art. Alle disse prosjektene har tilført høgskolen verdifull kunnskap og ikke minst bidratt til å etablere nye nettverk som har styrket kvaliteten i vårt arbeidet. Et godt eksempel er prosjektet om internasjonalisering, der vi nå arbeider konkret med å innarbeide SAK prosjektets anbefalinger ang. læringsutbytte i samtlige studieprogrammenes beskrivelser.

2.2.4. Rapportering om SAK i ingeniørutdanningen

(ikke aktuelt)

2.2.5. Rapportering om barnehagelærerutdanning

(ikke aktuelt)

2.2.6 Universell tilrettelegging

Statsbygg har i 2013 sluttført prosjektet for å tilrettelegge bygningsmassen slik at denne blir universelt utformet. Tiltakene for å tilrettelegge består for eksempel av døråpnere, belysning, ledelinjer og skilting. Høgskolens behov for å oppgradere og forbedre skiltingen både innvendig i bygget og på høgskoleområdet er sett i sammenheng med UU-tiltakene. Statsbygg har benyttet om lag 10 mill kroner på tiltakene. Høgskolen legger prinsippene for universell utforming til grunn for alle bygningsmessige tiltak som gjennomføres.

Høgskolen har utarbeidet prinsippdokument for universell utforming (revidert i 2012). De gjennomførte tiltakene av Statsbygg for å tilrettelegge bygningsmassen, samt de tiltakene høgskolen har gjort i egen regi, gjør at store deler av bygningsmassen er universelt utformet. Viktige temaer framover er tilrettelegging for universell utforming av undervisningen gjennom digitale læringsverktøy, digitalisering av eksamen og pedagogisk tilnærming for alle brukergrupper.

2.2.7 Studentkapasitet

Høgskolen er fremdeles i en ressursmessig krevende situasjon. Det innebærer at tildelingen over statsbudsjettet er avgjørende og har direkte betydning for videre utvikling av studieporteføljen ved høgskolen. For 2014 fikk Høgskolen i Lillehammer en konsekvensjustert tildeling av studieplasser (i 2009, 2011 og 2012). Videre fikk høgskolen 1,3 mill kroner til 12 studieplasser på master i audiovisuelle fortellinger. Det ble også bevilget 0,3 mill kroner til stipendiatstilling i profesjonsfag og en kategorijustering av den resultatbaserte undervisningsbevilgningen for barnevernspedagogikk.
Rammene for dimensjoneringen som er vedtatt for 2014 innebærer en opprettholdelse av tilsvarende dimensjonering sammenlignet med 2012 og 2013.

Følgende av våre studier har vekstpotensial og høye poenggrenser for inntak:

- Bachelor i juss
- Årsstudium og bachelor i økonomi og administrasjon
- Bachelor i sosialt arbeid
- Bachelor i barnevern
- Bachelor i organisasjon og ledelse
- Årsstudium og bachelor i psykologi

Følgende studier har stabilt gode søkertall og ventelister på søkere

- Årsstudium og bachelor i Idrett
- Bachelor i vernepleie (kategori D studie)

Ved følgende studier blir alle kvalifiserte søkere tatt opp - her er det potensial for økning

- Bachelor i reiselivsledelse og markedsføring og ledelse av turismeopplevelser, samt årsstudium i reiseliv og turisme
- Bachelor og årsstudium i film- og fjernsynsvitenskap
- Bachelor og årsstudium i internasjonale studier med historie
- Bachelor og årsstudium i pedagogikk - (rekrutterer imidlertid bra som restetorgstudium)
- Høgskolens masterstudier

For disse studiene er det viktig å ha rom for å vurdere økning av dimensjoneringen fram mot studiestart hvis rekrutteringssituasjonen bedrer seg. Basert på erfaring fra årets opptak har disse studiene et potensial til en økning i dimensjonering. Dette legger også til rette for at studiene kan gå i balanse. Den samme logikk følger for høgskolens masterstudier hvor beregninger viser at disse studiene må ha langt flere aktive studenter enn dimensjonert for å gå i balanse. Erfaringsmessig har alle kvalifiserte studenter blitt tatt opp på masternivået.

Fagavdelingene jobber med nye studietilbud med mulig oppstart 2014/2015 under forutsetning av nødvendig finansiering:

- Master i miljøpsykologi, ASV
- Master i film og fjernsyn (med oppstart av to linjer), DNF
- Etter- og videreutdanningstilbud innen film og fjernsyn

Utdanningsinstitusjon: Høgskolen i Lillehammer

Overordnede spørsmål som besvares helt kort og konsist, jf. den strategiske delen av Rapport og planer (2013-2014).

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

Svar spm 1: Høgskolen har flere attraktive studier med vekstpotensial og høye poenggrenser for inntak med stabilt gode søkertall og ventelister på søkere. Dette gjelder spesielt bachelor i vernepleie, sosialt arbeid, barnevern, psykologi, juss, økonomi og administrasjon, idrett, praktiske fjernsynsstudier. Disse vil kunne øke studenttallet ved behov.

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

Svar spm 2: Høgskolen har i dag en bygningsmasse på ca. 31.000 kvm og ca. 4800 studenter (Totaltall inkl. fleksible studier). Det er begrenset hvor mange flere studenter som kan tas opp innenfor de eksisterende bygninger. Høgskolen har allerede beskrevet behovet for nybygg i budsjettforslag utenfor rammen. Tilrettelegging for flere off-campus studenter vurderes løpende.

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

Svar spm 3: Høgskolen ønsker å styrke studietilbudene innen samfunns- og mediefag. HiL vil derfor prioritere oppstart av masterstudium i film/fjernsynsproduksjon, master i miljøpsykologi,
I tilllegg er studier innen idrett og arrangementsledelse for idrett prioritert
utfra regionale hensyn. Dette er fagområder der vi har kompetanse og har god rekruttering.
i

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

Svar spm 4: Ingen konkrete planer nå, men den totale studieporteføljen er for tiden under vurdering i en egen utdanningsmelding til styret, som vil drøftes og vedtas i april i år. Styret vil da gi ytterlige signaler om hvilke studiemiljøer/studier en skal satse videre på i en litt lengre tidshorisont.

		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	0	0	60
hvorav:	Medisin	0	0	0
	Barnevernpedagog	87	90	10
	Sosionom	966	90	10
	Sykepleier	0	0	0
	Vernepleier	79	70	20
	Vernepleie deltid		0	
	Master i sosialfaglig arbeid med barn og unge	25	30	10
	Master i sosial og velferdsfag	16	20	10
	(spesifisér studietilbud ved behov)			
Lærerutdanning	Samlet	0	0	0
	(Ikke aktuelt for HiL)			
Realfag og teknologiske fag	Samlet	0	0	0
hvorav:	*(Ikke aktuelt for HiL)*	0	0	0
Andre fag	Samlet	0	0	120
	MA Spesialpedagogikk (tot begge fordypn.)	44	45	10
	MA Pedagogikk	29	20	10
	MA i innovasjon og næringsutvikling	27	30	10
	MA i moderne forvaltning (både b og d)	34	30	10
	BA i økonomi og administrasjon	93	70	20
	BA i psykologi	129	90	20
	BA i juss	134	120	20
	Ba i idrett	51	45	20

2.2.8. Midler tildelt over budsjettkapittel 281

Høgskolen mottok i 2013 en tilleggsbevilgning på 2,5 mill kroner til investeringer i teknisk utstyr på film- og fjernsynsutdanningene. Vi mottok bevilgningen på slutten av året, slik at det av tidsmessige årsaker og for at midlene skal brukes på en best mulig måte, vil investeringene bli foretatt hovedsakelig i 2014 og eventuelt resten i 2015.

Nedenfor fremkommer hvordan bevilgningen mottatt i 2013 er planlagt disponert:
Disponeringen av tilleggsbevilgningene til DNF og TVF, baserer seg i hovedsak på den opprinnelige søknaden om midler til Digitalt plattformskifte. En av de større investeringene som gjenstår fra den søknaden og som vi ønsker å prioritere, er å oppgradere flerkamera fra SD til HD teknologi. Dette er et større og mer kostbart prosjekt enn det vi klarer å gjennomføre i 2014, med eller uten tilleggsbevilgningen, men vi ønsker å bruke store deler av denne til å starte prosjektet. I tillegg vil TVF investere store deler av sin investeringsramme og av fjorårets driftsoverskudd i denne flerkameraoppgraderingen.

Post	Kostnad	Kommentar
Flerkamerainvesteringer	1.000.000,- NOK	Inngår i et prosjekt for å oppgradere Studio 1 på TVF. Total prosjektramme er på 3,1 millioner.
Sum:	**1.000.000,- NOK**	

I tillegg til dette så har årene siden den originale tildelingen av Digitalt plattformskifte fremhevet enkelte mangler ved den infrastrukturen vi etablerte i felleskap i 2010. Ettersom kameraene og programvarene bruker tyngre og bedre videoformater setter det krav til mer lagringsplass og større nettverkskapasitet. Mye av tilleggsbevilgningen vil derfor gå med til å utvide vår felles datainfrastruktur.

Post	Kostnad	Kommentar
Utvidelse av lagring	420.000,- NOK	
Ny fiberoptisk infrastruktur	200,000,- NOK	Omlegging til singlemodus fiber fra eldre multimodus.
Videoenkodingserver	150.000,- NOK	Automatiserer prosesser som innlevering, arkivering m.m.
Nye 10 Gb/s forbindelser	100.000,- NOK	Utvider forbindelsene til maskinrom TVF og maskinrom DNF
UPS/strøm-utvidelse	80.000,- NOK	Utvidelse av strømkapasiteten i felles serverrom, HA.
Sum:	**950.000,- NOK**	

Vi må også påregne en del installasjons- og utviklingskostnader knyttet til både flerkamera- og infrastrukturutvidelsene. Vi ønsker også å knytte noen midler til videreutvikling av vårt felles lagersystem. Dette er en forutsetning for at vi kan begynne å nyttegjøre oss av hverandres periodiske overskuddskapasitet på utstyrsfronten. Felles filmarkiv, med bedre søkbarhet og tilgjengelighet ønskes også gjennomført på denne tildelningen.

Post	Kostnad	Kommentar
Installasjon og utvikling	250.000,- NOK	
Utvikling lagersystem	100.000,- NOK	
Utvikling filmarkiv	200.000,- NOK	
Sum:	**550.000,- NOK**	

Midler mottatt i 2012
I 2012 mottok høgskolen utdanningsprisen og fikk en bevilgning på 500.000. Det ble rapportert i Rapport og Planer for 2012 og 2013 for hvordan midlene var planlagt benyttet i årene 2012 – 2014. Bruken av midlene i 2013 har vært i tråd med planlagt.

2.2.9 Likestilling

Høgskolen har over flere år hatt stor oppmerksomhet på likestilling og mangfoldsspørsmål. Vi var av de første høgskoler som valgte å utarbeide en handlingsplan for likestilling som også tok opp i seg aktivitetsplikten ift. øvrig "mangfoldsarbeid". Det har over tid vært gjennomført en rekke tiltak for å øke bevisstheten om likestillings- og mangfoldsarbeid.

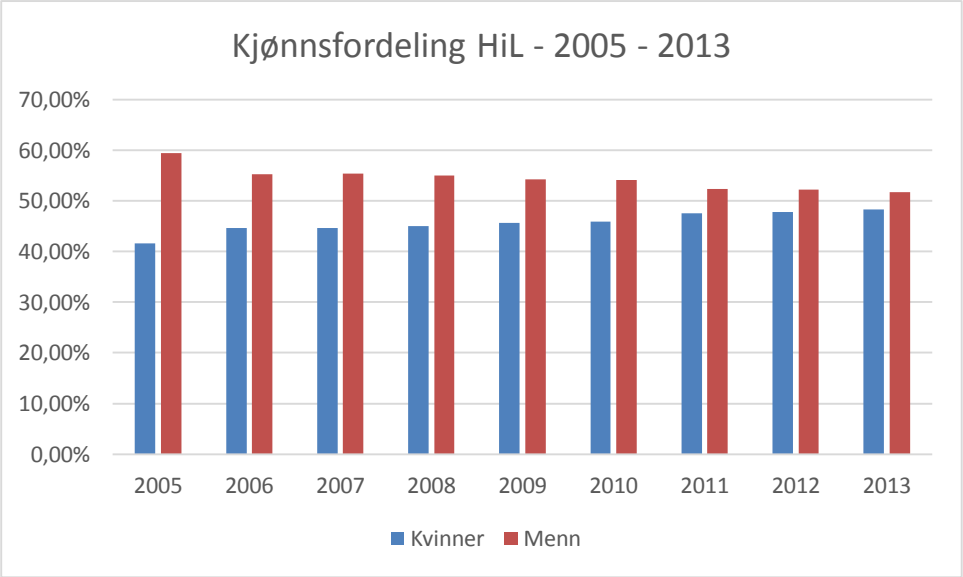
Høgskolestyret vedtok i april 2013 ny handlingsplan for likeverd og likestilling. Handlingsplanen bygger på høgskolens strategiske plan og fastsetter mål og tiltak på likeverds- og likestillingsområdet innenfor de fire sektormålene som også strategisk plan bygger på. Hovedmålet for HiLs likeverds- og likestillingsarbeid er følgende:

«Høgskolen skal ha en inkluderende organisasjonskultur som fremmer likeverd og likestilling, hvor alle medarbeidere blir verdsatt og respektert».

Nedenfor følger en oppsummering av en del nøkkeltall og tiltak som er startet opp, planlagt eller gjennomført i 2012. Det gjøres oppmerksom på at tallgrunnlaget i statistikkene nedenfor er basert på DBH statistikk hvor årsverk benyttes som enhet for antall ansatte.

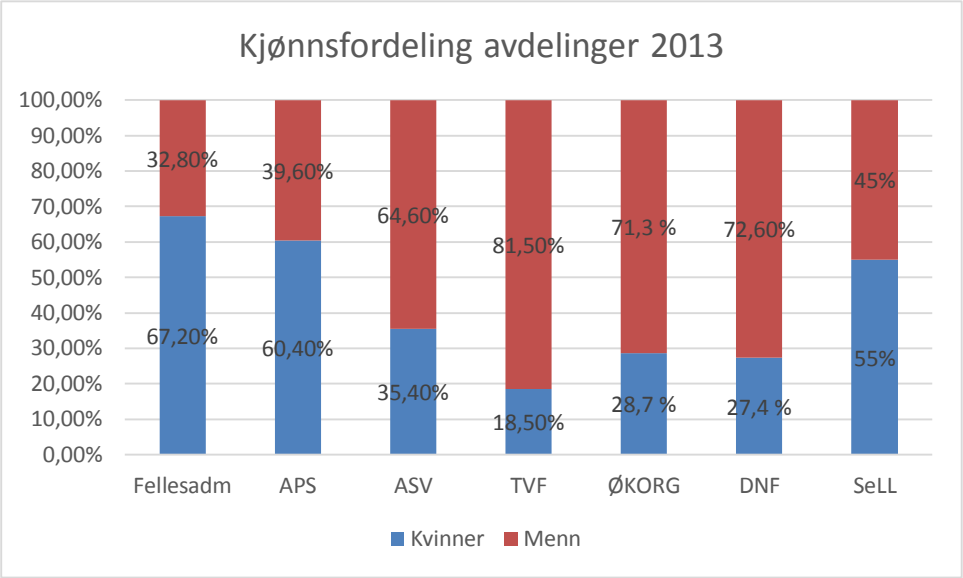
Likestilling mellom kjønnene og mangfold på avdelingsnivå og stillingsnivå, rekruttering og kvalifisering

Høgskolen har totalt sett en rimelig kjønnsbalanse hvor 48,3 % av årsverkene utføres av kvinner og 51,7 % av menn. Figuren nedenfor viser en jevn forbedring av den totale kjønnsbalansen på institusjonsnivå over tid.



Når vi ser på kjønnsfordelingen på avdelings- og stillingsgruppenivå tegnes det et litt annet bilde; det er kun to av avdelingene/enhetene som har en kjønnsbalanse med minimum 40 % av begge kjønn (Avdeling for pedagogikk og sosialfag og Senter for livslang læring).

Avdeling for TV-fag og Avdeling for Økonomi- og organisasjonsvitenskap er avdelingene med den laveste kvinneandelen. Ingen av avdelingene rapporterer om særlige avdelingsvise tiltak for å endre på dette, utover de generelle vurderingene som gjøres i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere.



Når vi i tillegg ser på kjønnsfordelingen i de ulike stillingskategoriene og innenfor undervisnings- og forskerstillinger går det tydelig fram at høgskolen fremdeles har en rekke utfordringer i sitt likestillingsarbeid.

Handlingsplanen for likeverd og likestilling inneholder flere tiltak som skal bidra til en bedre kjønnsbalanse. Tiltak som ble startet opp i 2013 var kvalifiseringsstipend for kvinner (professor/dosentkvalifisering), organisering av lete- og finnekomiteer og planlegging av skrive og søkekurs. Høgskolen hadde også med en deltaker på KIF-komiteens intensivkurs i likestillingsarbeid på Metochi høsten 2013.

Den vedlagte likestillingsredegjørelsen inneholder også en mer detaljert tilstandsrapport på likestilling mellom kjønnene ved HiL på områder som styring og ledelse, lønns- og stillingsstatistikk, arbeidstid, permisjonsuttak, tilsettinger, personalpolitiske satsninger og kvalifisering/opprykk.

Det vises her også til rapportering under virksomhetsmål 4.2. ovenfor.

Mangfold
Når det gjelder mangfold for øvrig på avdelings- og stillingsnivå, foretas det ingen registrering av etnisk bakgrunn eller medarbeidere med funksjonsnedsettelser.

Det generelle inntrykket ved høgskolen er likevel at det er relativt få medarbeidere med annen etnisk bakgrunn ved HiL. Det er ingen medarbeidere i toppledelse eller avdelingsledelse med annen etnisk bakgrunn, og det er få søkere som oppgir innvandrerbakgrunn når de søker på stilling ved HiL. Det samme inntrykket gjør seg gjeldende når det gjelder medarbeidere med funksjonsnedsettelser. Det er ingen medarbeidere i toppledelse eller avdelingsledelse med kjent funksjonsnedsettelse.

I den vedlagte likestillingsredegjørelsen er det redegjort for planlagte og gjennomførte tiltak for å styrke mangfoldsarbeidet ved HiL.

2.2.10. Større investeringsprosjekter

I 2012 ble det etablert en arbeidsgruppen med høgskolen og regionale aktører, for å utrede finansieringen av en forskningspark herunder avklare mulige leietakere i tillegg til høgskolen. Parallelt med dette er det også etablert en arbeidsgruppe som utreder finansiering av en

idrettshall på campus. Begge byggeprosjektene inngår i arbeidet som er gjort med å utforme den videre utviklingen av Lillehammer campus, og ses i sammenheng med forslaget om nytt undervisnings- og forskningsbygg som høgskolen foreslo som tiltak utenfor rammen i 2014 til KD. Arbeidet i begge arbeidsgruppene fortsatte i 2013. I høgskolens fordeling av budsjettet for 2014 er det lagt til grunn å bruke 3 mill kroner til å bygge opp et fond for å finansiere økte husleiekostnader. Det arbeides fortsatt med få på plass den nødvendige eksterne finansieringen slik at økonomien i prosjektet er langsiktig, forutsigbart og med lav eller ingen risiko.

Det ble i 2013 avklart finansieringen av ny veg på campus i forbindelse med etableringen av ny avkjøring fra E6 til campus.

Arbeidet med å gjennomføre tiltak for å oppgradere høgskolens IKT-infrastruktur fortsatte i 2013. Oppgradering av IKT-infrastrukturen bidrar til å redusere risikoen for at systemene skal være nede, backup-løsninger, og etablere robuste løsninger som også ivaretar kravene til informasjonssikkerhet. I 2013 bevilget styret 5 mill kroner til ekstraordinære IKT-investeringer, samt at IT-enhetens ordinære budsjettramme ble styrket fra 2014.

Som det fremgår av punkt 2.2.7 mottok høgskolen i 2013 en tilleggsbevilgning fra KD på 2,5 mill kroner til investeringer i teknisk utstyr på film- og fjernsynsutdanningene. Disse investeringene er under planlegging og vil bli gjennomført i 2014 og 2015.
Høgskolen har bedt Statsbygg starte planleggingen av oppgradering av de to største auditoriene (auditorium A og B). Prosjektering av oppgradering av auditorium B er startet opp og planlegges gjennomført i 2014 eller 2015. I tillegg til bygningsmessige tiltak vil oppgraderingen også omfatte utskifting av møbler og teknisk utstyr.

2.2.11 Forvaltning av fullmakter, inkl. aksjefullmakter

Forvaltningen av fullmaktene har vært gjort for å støtte opp om høgskolens faglige virksomhet og innenfor prinsippet om en sunn økonomi både på kort og lengre sikt. Eierskapet i Østlandsforskning AS er faglig begrunnet og inngår i høgskolens satsing for å videreutvikle sin forskningsaktivitet og øke de eksterne inntektene knyttet til forskning.

Budsjettfullmakter
Høgskolen er i tråd med Stortingets vedtak unntatt fra bruttoprinsippet, og har disponert sin bevilgning i tråd med dette. Høgskolen er også kjent med høgskolens ansvar for å påse at midler fra andre statsinstitusjoner utbetales til institusjonens arbeidskonti hos kontoører.

Fullmakt til å opprette og eie aksjer i selskaper
Høgskolen har i tråd med styrevedtak og fullmakt i tildelingsbrevet for 2011, kjøpt aksjer for 500.000 i Østlandsforskning AS. Høgskolen har ikke en dominerende eierposisjon i aksjeselskapet.
Det er ikke kjøpt aksjer i 2013.

Fullmakt til å forvalte statens eierinteresser og delegering av innkallelse til generalforsamling i heleide selskap
I og med at høgskolen ikke har en dominerende eierinteresse i selskaper, er fullmakten til å forvalte statens eierinteresser og delegering til å innkalle til generalforsamling ikke benyttet i 2013.

Fullmakt til å inngå leieavtaler utover budsjettåret
Det er ikke inngått nye husleieavtaler i 2013.

2.2.12. Sikkerhet og beredskap

Høgskolens beredskapsplan «Når det utenkelige skjer» ligger til grunn for vår håndtering av kriser. Beredskapsplanen ble revidert i 2013. I forbindelse med beredskapsøvelsen i regi av Sivilforsvaret ble den reviderte planen gjennomgått, og de anbefalingene til forbedringer vi fikk vil bli innarbeidet i beredskapsplanen. Det ble i 2013 utarbeidet en ROS-analyse. I 2014 vil ROS-analysen bli revidert, og i den forbindelse blir det utarbeidet en plan for risikoreduserende tiltak.

Høgskolen har etablert et internt beredskapsteam hvor nødetatene, kommunen, fylkesmannen mv vil bli invitert til å delta. Teamet har hatt ett oppstartsmøte. Gruppens oppgaver er bl.a gjennomgå risikobildet og vurdere behov for tiltak (ROS-analyse), planlegge og gjennomføre øvelser, revidere beredskapsplanene, etablere prosedyrer for kommunikasjon ved kriser og jevnlig øve på disse, planlegge og gjennomføre nødvendig opplæringsaktiviteter for ansatte og påse at nødvendig beredskapsutstyr forefinnes på det avtalte møtestedet for den sentrale beredskapsgruppen.

Høgskolen gjennomførte en skrivebordsøvelse i forkant av studiestart høsten 2013, hvor beredskapsplanen ble gjennomgått og konkrete krisescenarier ble diskutert. Politiet deltok også på øvelsen.
I februar 2014 gjennomførte høgskolen beredskapsøvelse på Sivilforsvarets øvingsanlegg på Starum. De 18 deltakere fra høgskolen representerte beredskapsledelsen, 1.linjetjenestene, hovedverneombud, studentrepresentant, og studentsamskipnaden. Øvelsen var planlagt og gjennomført av Sivilforsvaret og var meget nyttig både for å få testet beredskapsplanene og få en mer realistisk opplevelse av hva krisehåndtering innebærer. Erfaringene fra denne øvelsen vil inngå i det videre arbeidet med revidering av beredskapsplanen og ROS-analysen.
Det planlegges å gjennomføre en fullskala øvelse på høgskolen i løpet av 2014.

Det arbeides med å anskaffe nødvendig teknisk utstyr til bruk i forbindelse med krisehåndtering. Erfaringen fra beredskapsøvelsen tilsier at høgskolens beredskapsrom vil bli lokalisert på nytt sted, samt at vi vil gjøre avtaler om alternative lokaler når det ikke er mulig å benytte høgskolens lokaler.

Direktoratet for Sivil Beredskap (DSB) gjennomførte i 2013 en anbudskonkurranse av elektronisk krisehåndteringssystem hvor høgskolen deltok. Løsningen som ble valgt er IKT-systemet CIM som bl.a kommunene benytter. Vi er i dialog med leverandøren av systemet og er innstilt på å ta i bruk systemet i løpet av 2014.

Det gjennomføres jevnlig brannvernøvelser og opplæring av brannvernansvarlige. I brannsynet for 2012 ble det ikke avdekket vesentlige feil og mangler.

Informasjonssikkerhet er en sentral del av oppgraderingen av IKT-infrastrukturen. Høgskolen har oppnevnt sikkerhetsansvarlig (CSO). Det er etablert et IKT-sikkerhetsutvalg som har møter minimum en gang i halvåret og oftere ved behov. Avvik som oppstår håndteres av IT-enheten med bistand fra UNINETT eller andre, og CSO og IKT-sikkerhetsutvalget orienteres fortløpende om sakene og hvordan de følges opp. Høgskolen benytter UNINETT og det etablerte informasjonssikkerhetssenteret i sektoren aktivt i arbeidet med informasjonssikkerhet.

2.2.13. Felles føringer for alle statlige virksomheter

Prioritering av økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidet med inkluderende arbeidsliv

HiL inngikk i 2011 ny Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Avtalepartene er arbeidsgiver, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud ved HiL og NAV arbeidslivsenter.
Med bakgrunn i samarbeidsavtalen er det etablert virksomhetsmål for HiL.

Under delmål 1, sykefravær, er følgende virksomhetsmål definert:

1) Høgskolen i Lillehammer skal ha et helsefremmende perspektiv i sitt arbeidsmiljøarbeid og fokusere på nærværsfaktorer, dvs. at
    a. arbeidsplassen åpner for og imøtekommer den enkelte medarbeiders behov, ressurser og potensial
    b. arbeidsplassen utvikles gjennom medvirkning og medbestemmelse
    c. arbeidsplassen er en vekstplass for sine medarbeidere
    d. organisasjonskulturen er inkluderende og åpen for egenart og mangfold
2) Faktorer som er helsefremmende skal identifiseres.
   Høgskolen skal jobbe forebyggende med å identifisere faktorer i organisasjonen og for den enkelte medarbeider som medfører risiko
3) Høgskolen skal særlig vurdere forhold som kan redusere forskjellen på sykefravær mellom kvinner og menn.
4) Ved risiko for sykefravær eller etter at sykefravær har oppstått skal høgskolens ledere følge opp den enkelte medarbeider og medvirke til at sykefravær forhindres eller blir så kortvarig som mulig. Medarbeider skal på sin side medvirke ved å varsle arbeidsgiver om forhold som kan påvirkes og delta aktivt i møter med arbeidsgiver.
5) Høgskolens sykefravær skal i gjennomsnitt for året ikke overstige 4,0 % samlet egenmeldt og legemeldt fravær.

Videre er følgende aktivitetsmål definert:

1) Partene ved høgskolen og hovedverneombud skal to ganger pr år (april og oktober) ha IA-arbeid herunder nærværsarbeid og sykefraværsoppfølging på agendaen.
2) Høgskolen skal minimum en gang pr år ha nærværsarbeid og sykefraværoppfølging som tema på møter / opplæring for ledere med personalansvar.
3) Informasjon om sykefraværsprosedyrer skal være lett tilgjengelig for alle ansatte på høgskolens interne nettsider.
4) Det skal rapporteres på status vedrørende nærværsarbeid og sykefraværsutvikling to ganger pr. år (ved 2. tertial for første halvår og årsrappportering).
5) Den enkelte leder skal følge opp sine medarbeidere i tråd med de til enhver tid gjeldene sykefraværsprosedyrer.
6) Høgskolen skal delta i IA-nettverk med andre virksomheter i Lillehammer regionen.

Vurdering av resultatoppnåelse
HiL har en sykefraværsprosent på 4,0 % (legemeldt og egenmeldt fravær). Dette er en relativt lav fraværsprosent, og ligger likt med ambisjonsnivået.
Det jobbes tett med oppfølging av ledere og medarbeidere slik at sykefravær følges opp så tidlig som mulig.

Det gjennomføres IA- møter mellom arbeidsgiver, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.

Sykefraværsprosedyrer er revidert og ligger tilgjengelig på i HiLs HMS-system og i medarbeiderportalen.

Under delmål 2 - personer med redusert funksjonsevne - er følgende virksomhetsmål definert:

1) Høgskolen skal gjennom fremmende og forebyggende arbeid som skissert under delmål 1 følge opp medarbeidere med redusert arbeidsevne.
2) Høgskolen skal aktivt benytte tilretteleggingstiltak og ordninger gjennom NAV og involvere bedriftshelsetjeneste og fastlege / behandlende lege / sykemelder i forebyggings og oppfølgingsarbeidet.

Videre er følgende aktivitetsmål definert:

1) Høgskolen skal identifisere muligheter ved alle avdelinger/enheter for å tilrettelegge for IA-plasser / praksisplasser for personer som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne. IA-plasser/praksisplasser identifiseres i dialog mellom NAV, Personal- og organisasjonsseksjonen og aktuelle avdelinger /enheter i tråd med egen samarbeidsavtale med NAV.

Vurdering av resultatoppnåelse
Høgskolen har en aktiv holdning til å åpne opp for tiltaksplasser. I 2013 har vi hatt personer inne på tiltak i forbindelse med arbeidsutprøving. Gjennomgående har vi gode erfaringer med dette og flere av våre tiltaksdeltakere har gått over i andre ordinære jobber etter endt tiltaksperiode. Samtidig så er det en utfordring å kunne tilby oppgaver med god oppfølging fra allerede pressete medarbeidere.

Lærlinger i staten

HiL ansatte i 2013 to nye lærlinger innenfor IKT-servicefaget. Det ble i tillegg lyst ut lærlingstilling i kontor- og administrasjonsfaget, men vi lyktes ikke med å rekruttere til denne stillingen. I studieåret 2012/13 har vi med dette fire lærlinger inne; to førsteårs IKT-lærlinger, en andreårs IKT-lærling og en andreårs kontor- og administrasjonslærling.

HiL tar fra 2014 sikte på til enhver tid å ha fire lærlinger inne på IKT-servicefaget slik at vi har en første års- og andre års lærling inne samtidig. På kontor- og administrasjonsfaget er det vanskeligere å rekruttere, men det lyses ut på nytt slik at vi total vil ha fem lærlinger inne fra høsten 2014 hvis vi lykkes.
De siste årene har høgskolen i tillegg til å benytte seg av lister oversendt fra Fylkeskommunens opplæringskontor annonsert ledig læreplass innenfor IKT-servicefaget og kontor- og administrasjonsfaget.

Det er viktig for høgskolen å rekruttere godt motiverte lærlinger. Vi har derfor bl.a. stilt krav til bestått eksamen for rekruttering av IKT-lærlinger. Bakgrunnen for dette er at vi i enkelte saker tidligere har fått en stor belastning på vår IT-seksjon ift. Oppfølgingen av lærlingene. En eventuell reduksjon i kravene vil kunne ha som konsekvens at vi må øke ressursene på vår IT-seksjon, eventuelt nedprioritere andre oppgaver.

Høgskolen vil for 2013 lyse ut lærlingplasser innenfor kontor- og administrasjonsfag og IKT-fag. Vi vil i tillegg se på muligheten for å rekruttere lærlinger på renholdsfaget.

Viderebruk av offentlige data

Høgskolen legger til grunn at data fra fellessystemer i sektoren gjøres tilgjengelig gjennom DBH og andre egnede måter, og at dette arbeidet samordnes av UNINETT.
Høgskolens kvalitetssystem er gjort tilgjengelig på høgskolens hjemmeside.
Utover dette har høgskolen så langt ikke kommet frem til andre rådata som har samfunnsmessig verdi og som er egnet for å gjøre tilgjengelige i maskinlesbare formater.
Sammenfatning av resultater fra alle studieprogramundersøkelser som HiL selv gjennomfører,

legges ut på åpne nettsider i form av styrets årlige kvalitetsrapport. Også resultatene fra eksterne evalueringer av studier legges ut på åpne nettsider.

Utvikling i geografisk fordeling av statlige arbeidsplasser
(Ikke aktuelt)

2.2.14 Øvrig rapportering

Reduksjon av midlertidig tilsetting

Ved utgangen av 2013 var 21 % av årsverkene ved HiL tilsatt i midlertidige stillinger. Fratrukket tilsatte i stipendiatstillinger, åremålstillinger og bistillinger var 8,2 % i midlertidige stillinger, noe som utgjør 26,5 årsverk. Dette er en liten økning fra 2012. Midlertidigheten er knyttet til ordinære vikariater ved sykdom, fødselsperm og overgang til annen stilling. Et mindre antall er knyttet til prosjekter eller annen midlertidighet i oppgaver.

Utviklingen i bruk av midlertidighet følges opp i forbindelse med utlysning og tilsetting i stilling.

Etiske retningslinjer

Høgskolen har etiske retningslinjer på følgende områder:

- Generelle etiske retningslinjer for ansatte ved Høgskolen i Lillehammer (vedtatt av høgskolestyret 10.06.2008). Finnes under ”Om høgskolen” – ”Sentrale dokumenter” på følgende nettadresse: http://www.hil.no/om_hoegskolen/sentrale_dokumenter
- Etiske retningslinjer for innkjøp og leverandørkontakt (vedtatt av høgskolestyret 19.2.2008). Det er opprettet en egen nettside i ”verktøyboksen” på medarbeiderportalen om innkjøp. Her er også de etiske retningslinjene tilgjengelige.
- Retningslinjer for håndtering av etikk-spørsmål knyttet til forskning ved Høgskolen i Lillehammer (fastsatt av høgskolestyret 12.12.2006). Finnes under ”Forskning” – ”Regelverk og retningslinjer” på følgende nettadresse.: http://www.hil.no/forskning/regelverk_og_retningslinjer
- Etiske retningslinjer for veiledning ved Høgskolen i Lillehammer. Finnes under ”Forskning” – ”Regelverk og retningslinjer” på følgende nettadresse.: http://www.hil.no/forskning/regelverk_og_retningslinjer

Høgskolen har tatt inn en henvisning til de generelle etiske retningslinjene i arbeidsavtalen til alle medarbeidere. Det er videre etablert prosedyrer for varsling av kritikkverdige forhold. Informasjon om dette ligger i høgskolens HMS-system på følgende nettadresse: http://www.hil.no/hil/medarbeidere/hms_system/prosedyre_varsling.
For studenter er det lagt inn en mulighet for varsling i nettsidene om studiekvalitet; ”Si det til oss også” (http://www.hil.no/studiekvalitet). Dette er primært studentenes kanal for å varsle om forhold som går på studiekvalitet, men kan også benyttes til varsling om andre avvik.

Brukerundersøkelser

HiL har i kvalitetssystemet beskrevet fem evalueringsordninger:

- emneevaluering
- studieprogramundersøkelse (hvert 3. år)
- programsensorordning
- læringsmiljøundersøkelse (hvert 3. år)
- ekstern evaluering

En har ut fra erfaring ønsket å justere litt på gjennomføringshyppigheten av læringsmiljøundersøkelsen. Den ble gjennomført i 2008 og 2011 og normal syklus ville tilsi en ny undersøkelse i 2014. Høgskolen deltok imidletid på NOKUTs store årlige nasjonale studentundersøkelse om studiekvalitet Studiebarometeret (første gang høsten 2013), og en vil avvente en eventuell gjennomføring av ny læringsmiljøundersøkelse inntil tallmaterialet fra undersøkelsen er analysert. Høgskolen har inkludert enkelte spørsmål som omhandler læringsmiljø i årets studieprogramundersøkelse for å se om indikasjoner i Studiebarometeret blir bekreftet.

Studieprogramundersøkelser gjennomføres hvert år, men av praktiske hensyn deles studieporteføljen i tre og 1/3 av programmene evalueres hvert år. Hovedfokus her er studentenes oppfatning av læringsutbytte, relevans og om studentenes forventninger til studiet. Følgende studier ble evaluert i januar 2014: Års- og bachelorstudium i økonomi og administrasjon, kulturprosjektledelse, de praktiske fjernsynsutdanningene på TVF og masterstudiene i innovasjon og næringsutvikling, film og fjernsynsvitenskap, sosialfaglig arbeid med barn og unge og sosial- og velferdsfag.

Høgskolen har et pågående prosjekt der de prøver ut programsensorordning. Så langt har bare bachelor i film og fjernsynsvitenskap gjennomført dette. Det opprinnelige pilotprosjektet var planlagt å vare til vår 2012. Det ble i 2012 forlenget til 2016. Bachelor i pedagogikk har gitt positiv respons på å prøve dette ut. Studienemnda ønsket også at fagmiljøene innen psykologi, juss og økonomi og administrasjon skulle utfordres til å delta i pilotprosjektet. Studienemndas sekretariat har ikke hatt ressurser til å følge arbeidet med programsensor i 2013.

Ekstern evaluering av studier er en metode for å bidra til kvalitetsutvikling på studier:

- i tilfeller der dekans kvalitetsrapport eller årsrapport for kvalitetsarbeid avdekker et behov for kvalitetsforbedring på et bestemt studium
- ved at avdelingsstyret eller høgskolestyret vurderer det som et hensiktsmessig kvalitetsutviklende tiltak, for eksempel når det gjelder å styrke studieplanens bransje eller yrkesmessige relevans.

Høgskolen prøver nå ut en ny form for syklisk ekstern evaluering der en gjennom et noe enklere og mer systematisert opplegg først og fremst fokuserer på relevansen av studietilbudene. Dersom denne evalueringsformen viser seg hensiktsmessig er det intensjoner om å gjøre den syklisk iden forstand at hele studieporteføljen i løpet av 5-6 år blir evaluert på denne måten.

Høgskolen har i løpet av 2013 gjennomført ekstern evaluering av:

- Ekstern evaluering av Bachelor i internasjonale studier med historie
- Ekstern evaluering av høgskolens to reiselivsstudier

Miljøledelse

Høgskolen har målsetting om å bli miljøsertifisert og høgskolen bruker prinsippene for miljøledelse og ”Grønn stat” i sin drift av høgskolen. Det arbeides fortløpende med å tilrettelegge for løsninger som er miljøvennlige.

Det er etablert system for kildesortering bestående av utendørs miljøstasjon og innvendig avfallsløsning hvor det sorteres på mat, papir, plast, restavfall. Det er egen ordning for avhending av PC-er / elektriske produkter. Det er i anbudet for renovasjonstjenestene innarbeidet krav til miljøsertifisering. For å redusere bruk av papir vil det bli etablert en print- og kopi-løsninger hvor bl.a tosidig kopi- og print og bruk av kode er standardløsning. Kaffeordning i kantina er videreført.

Høgskolen har stoffkartotek og rutiner for håndtering av farlige stoffer. Det er gjennomført en kartlegging av de stoffene som høgskolen benytter, og det vil bli gjennomført et arbeid for å få byttet ut alle produkter til miljøvennlige alternativer. Vi har byttet ut miljøskadelige produkter til svanemerkede produkter eller tilsvarende.

Ved bygningsmessige tiltak er det førende at det velges løsninger som er miljøvennlige og i tråd med prinsippene for universell utforming. I arbeidet med nytt vegsystem på campus og ny bygningsmasse blir det lagt til rette for gode løsninger buss, tog og sykkel. Høgskolen har et godt samarbeid med Opplandsbuss om busstilbudet til campus.

Høgskolens bygningsmasse kan varmes opp med strøm og olje, men de siste årene har det kun vært benyttet strøm. Høgskolen inngikk i 2012 ny avtale for kjøp av elektrisk kraft, og i den forbindelse valgte vi å inngå avtale om opprinnelsesgaranti om 100 % vannkraft. Høgskolen har et ønske å gå over fra dagens løsning for oppvarming av bygningsmassen til vannbåren varme. Dette vil kreve store investeringer, slik at på kort sikt og uten tilleggsbevilgninger er dette ikke mulig å finansiere. Statsbygg har startet opp anbudsprosess for å etablere løsnings for fjernvarme på campus, noe som også er viktig hvis det blir nytt idrettsbygg og forskningspark på campus.

Statsbygg har foretatt en ENØK-kartlegging av høgskolens bygningsmasse og resultatet av kartleggingen forelå i 2013. Statsbygg har bevilget midler til utskifting av alle lysarmaturer i biblioteket, som er beregnet å gi en besparelse i energiforbruket på anslagsvis 18000 kWh. Det er også bevilget midler til vindfang ved de hovedinngangene som ikke har dette i dag og utskifting av utvendige persienner. Begge disse tiltakene vil bidra til å redusere energiforbruket.

Ved anbud og anskaffelser innarbeides det krav til miljøvennlige løsninger i kravspesifikasjonen og tildelingskriteriene. Alle anbud og anskaffelser som gjennomføres tar utgangspunkt i høgskolens miljøpolicy for innkjøp:

> *Det jobbes fortløpende med å tilrettelegge for løsninger som er miljøvennlige ved Høgskolen i Lillehammer. - Høgskolen har som mål å bli miljøsertifisert i løpet av et til to år, og bruker prinsippene for miljøledelse og "Grønn stat" i driften.*
>
> *Oppdragsgiver har også som mål å føre en miljøvennlig innkjøpspolitikk. Dette innebærer at det legges vekt på miljømessige konsekvenser gjennom produktets levetid og livssykluskostnader i anskaffelsesprosessen. Miljøvennlige varer skal foretrekkes med den hensikt å oppnå minst mulig forbruk av ressurser, mindre forurensning, mindre avfall og økt gjenvinning/resirkulering så langt dette er praktisk gjennomførbart.*

Saker fra Sivilombudsmannen og Riksrevisjonen

Revisjonen har tilpasset sin revisjon til internasjonal standard, noe som blant annet innebærer økt fokus på forvaltningsrevisjon.

Riksrevisjonen har utført sin revisjon i 2013 med revisjonsbesøk knyttet til ordinær regnskapsrevisjon og revisjon av reiser. Høgskolen har fortløpende besvart de spørsmål som revisjonen har hatt til dokumentasjon og oppklaringer. Revisjonsbesøket på høsten 2013 omfattet reiser, og vi mottok og besvarte revisjonens spørsmål og kommentarer fra dette revisjonsbesøket i februar 2014.

Høgskolen har i 2013 ikke hatt saker som har vært behandlet av Sivilombudsmannen.

3. Plan for 2014

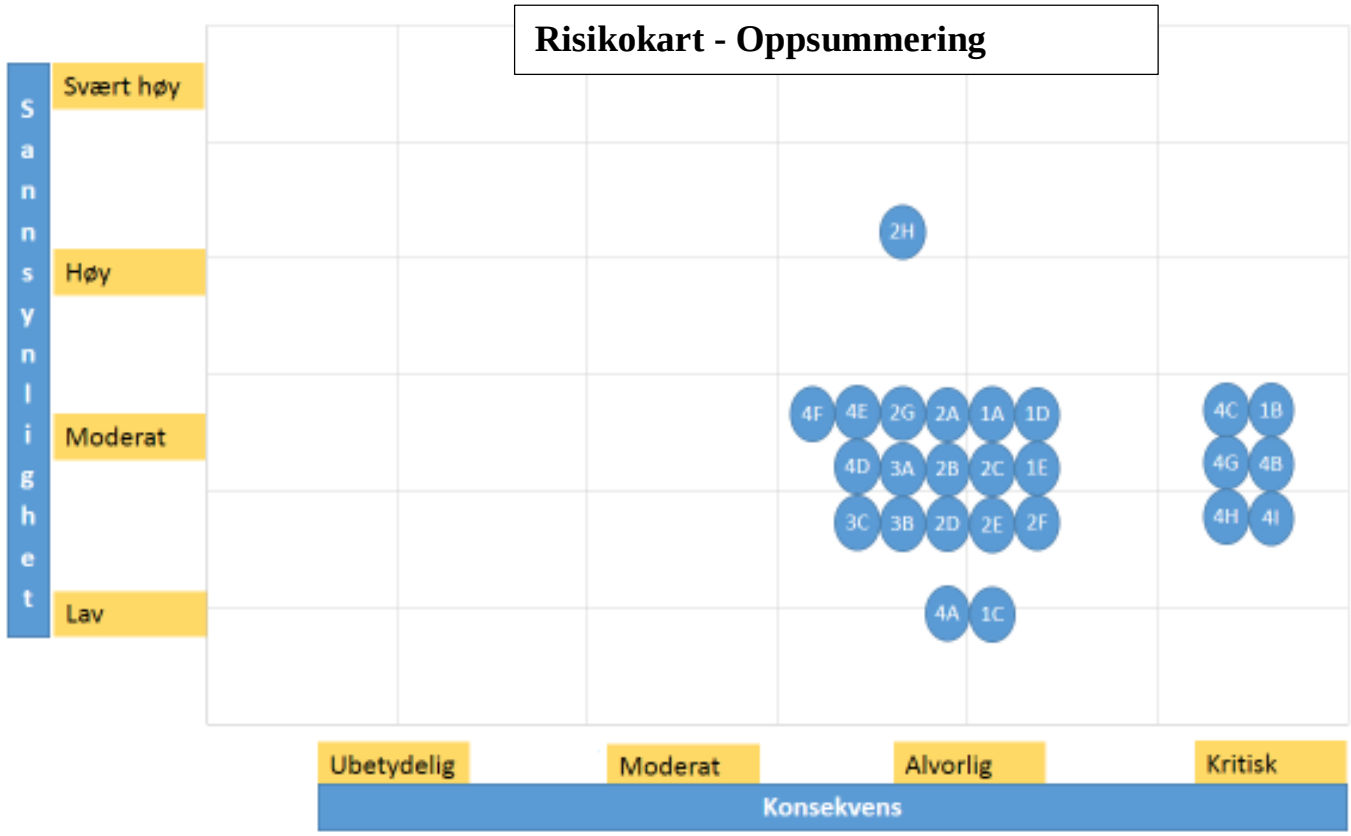
3.1 Risikovurderinger

Høgskolens opplegg for risikovurderinger er basert på mal utarbeidet av DFØ og anbefalingene gitt av departementet ved innføringen. Gjennom risikovurderingene skal det fastsettes kritiske suksessfaktorer, konsekvensen av disse, sannsynlighet for at det oppstår og hvilke tiltak som er planlagt gjennomført for å motvirke at hendelsen skjer.

Det er foretatt risikovurderinger for hvert av virksomhetsmålene under sektormålene. De planlagte tiltakene under hvert virksomhetsmål er utformet blant annet med bakgrunn i risikovurderingene. Risikokartet viser sannsynlighet og konsekvens av de risikovurderingene som er foretatt. Hver av sirklene refererer til hhv risikovurderingene under hvert av sektormålene (for eksempel tilsvarer 1.A = sektormål 1, risikovurdering A).

Som det fremgår av risikovurderingene vurderes konsekvensen av de ulike risikoene for å være alvorlige og kritiske, mens sannsynligheten for at de oppstår er moderat. Basert på risikovurderingene er det seks risikoer som vurderes som kritiske og dermed er områder som bør ha stor oppmerksomhet fremover:

- Undervisningstilbudene er ikke tilstrekkelig forskningsbaserte og har for studentene ingen tydelige relevans (1B)
- Manglende samarbeid mellom ledelse og medarbeidere (4B)
- Høgskolen lykkes ikke i å rekruttere og/eller utvikle nødvendig kompetanse (4C)
- Manglende kapasitet og kompetanse i de kritiske administrative funksjonene (4G)
- Implementering av ny IKT-infrastruktur og nytt sak- og arkivsystem (4H)
- For lite arealer til å gjennomføre og videreutvikle kjernevirksomheten (undervisning og forskning) og studentvelferden (4I)



Risikovurderinger per virksomhetsmål

1.1 Høgskolen skal ha en studieportefølje (BA, MA, Ph.d. og EVU) med hovedvekt på en medie- og samfunnsfaglig profil. Undervisningstilbudet skal være forskningsbasert og om mulig være forankret i regionens arbeidsliv. Det skal stimulere til entreprenørskap og innovasjon og inneholde perspektiver på internasjonalisering.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
1.A	Utviklingen av studieprogrammene ved HiL stagnerer, søkertallene går ned.	Moderat	Alvorlig
1.B	Undervisningstilbudene er ikke tilstrekkelig forskningsbaserte og har for studentene ingen tydelige relevans.	Moderat	Kritisk

1.2 Høgskolen skal videreutvikle sin EVU-portefølje på relevante fagområder og i samarbeid med regionens arbeidsliv. Flere tilbud skal tilrettelegges som fleksible studier.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
1.C	For lite samarbeid med arbeidsliv og studentene opplever manglende relevans i EVU-tilbudene	Lav	Alvorlig

1.3 Internasjonale perspektiver skal prege utdanningene og læringsmiljøet ved høgskolen.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
1.D	Manglende internasjonale perspektiver i studiene	Moderat	Alvorlig
1.F	Strategi for det internasjonale arbeidet ved HiL møter motstand i enkelte studiemiljøer og avdelinger	Moderat	Alvorlig

2.1 Høgskolen skal konsentrere sitt forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) i tilknytning til fagområder med master- og Ph.d.-utdanninger. Samtidig skal det legges til rette for relevant FoU innen øvrige fagområder.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
2.A	Ikke ha tilstrekkelig økonomiske ressurser til videreutvikling av doktorgradsområdene, samtidig med at andre fagmiljøer skal tilgodeses.	Moderat	Alvorlig
2.B	Liten tilgang på stipendiat- og post- doc stillinger hindrer intern og ekstern rekruttering og kompetanseoppbygging av unge forskere.	Moderat	Alvorlig
2.C	Manglende ekstern rekruttering til førstestillinger innen alle høgskolens fagområder.	Moderat	Alvorlig

2.2 Høgskolen skal fortsatt ha en høy andel førstekompetente fagansatte og markere seg med et høyt nivå på publisering i anerkjente kanaler. Andelen av eksternfinansierte forskningsprosjekter fra NFR, EU og andre skal økes.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
2.D	Manglende ekstern rekruttering til førstestillinger.	Moderat	Alvorlig
2.E	Ubalanse mellom forsknings- og undervisningstid i favør av undervisning.	Moderat	Alvorlig
2.F	Tidskrevende prosesser og stor andel avslag i forbindelse med søknader samt tunge administrative forpliktelser ved tildeling av midler, i første rekke EU-søknader, avholder ansatte for å søke eksterne finansieringskilder.	Moderat	Alvorlig

2.3 Høgskolen skal stimulere til kunstnerisk utviklingsarbeid av høy kvalitet, og denne type arbeid må synligjøres og formidles innad i UH-systemet.

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
2.G	Liten tilgang på stipendiatstillinger hindrer intern og ekstern rekruttering og kompetanseoppbygging av unge kunstnere.	Moderat	Alvorlig
2.H	Manglende resultatindikatorer for kunstnerisk utviklingsarbeid hindrer innsikt i denne typen arbeid.	Høy	Alvorlig

3.1 Høgskolen skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling regionalt og nasjonalt, bidra til internasjonalisering i regionen og være en foretrukket dialogpartner innen våre fagområder

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
3.A	Samfunns- og arbeidsliv kjenner ikke HiLs fagportefølje og mulighet for samarbeid og oppdrag	Moderat	Alvorlig
3.B	Svingninger i markedskonjunkturer og økt konkurranse om oppdrag fører til at BOA inntektene ikke stiger slik som forventet	Moderat	Alvorlig

3.2 Høgskolen skal bli mer synlig i nyhetsbildet og formidle forskningsresultater og kunnskap gjennom ulike medier

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
3.C	Samfunns- og arbeidsliv kjenner ikke i tilstrekkelig grad til HiLs virksomhet og kompetansebidrag.	Moderat	Alvorlig

4.1 Høgskolen skal ha en effektiv og profesjonell administrasjon som samspiller med den faglige aktiviteten. Høgskolen skal være en attraktiv og lærende organisasjon preget av kvalitetsutvikling, godt leder- og medarbeiderskap, medbestemmelse og omstillingsevne.

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
4.A	Effektivitet, kapasitet og kvalitet i de administrative tjenestene reduseres, og samhandler ikke med den faglige aktiviteten	Lav	Alvorlig
4.B	Manglende samarbeid mellom ledelse og medarbeidere.	Moderat	Kritisk

4.2 Høgskolen skal rekruttere høyt kompetente medarbeidere både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. I kombinasjon med en aktiv livsfaseorientert personalpolitikk skal det legges til rette for et helsefremmende arbeidsmiljø, likestilling og mangfold

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
4.C	Høgskolen lykkes ikke i å rekruttere og/eller utvikle nødvendig kompetanse.	Moderat	Kritisk
4.D	Høgskolen lykkes ikke i å øke kvinneandelen i akademiske toppstillinger.	Moderat	Alvorlig
4.E	Høgskolens arbeidsmiljø oppleves som ikke tilfredsstillende.	Moderat	Alvorlig

4.3 Høgskolen skal ha høy kvalitet i økonomiforvaltningen og en ressursforvaltning preget av transparens, effektive og riktige innkjøp, og god internkontroll. Høgskolen skal videre arbeide for å øke det økonomiske handlingsrommet til strategiske tiltak.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
4.F	Betydelig reduksjon i eksterne inntekter	Moderat	Alvorlig
4.G	Manglende kapasitet og kompetanse i de kritiske administrative funksjonene.	Moderat	Kritisk

4.4 Arealer og teknisk infrastruktur skal være best mulig tilpasset høgskolens virksomhet, og arealene skal være universelt utformet og basert på miljøvennlige løsninger.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
4.H	Implementering av ny IKT-infrastruktur og nytt sak- og arkivsystem.	Moderat	Kritisk
4.I	For lite arealer til å gjennomføre og videreutvikle kjernevirksomheten (undervisning og forskning) og studentvelferden.	Moderat	Kritisk

3.2 Sektormål og egne virksomhetsmål

Sektormål 1: Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov.

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

Generell vurdering
Beskrivelsene av læringsutbytte, både på program- og emnenivå, blir et stadig viktigere pedagogisk verktøy for de ansatte ved de ulike studiemiljøene og i kommunikasjon mellom fagansatte og studenter. I HiLs læringsutbyttebeskrivelser skal det i tillegg til de faglige mål framgå hvilken yrkesrelevans studiet har, hvordan læringsutbytte henger sammen med undervisnings- og eksamensformer, i hvilken grad entreprenørielle perspektiver vektlegges og hvordan studiet forholder seg til internasjonale perspektiver.

Utvikling av nye læringsutbyttebeskrivelser og revisjon av de eksisterende er del av en pågående prosess, som også i 2014 vil være sentral, både for studiemiljøene og for arbeid i studienemda. Dette vil også bli vektlagt i emne- og programevalueringer og i kvalitetsrapporten til styret.

Samspill mellom utdanning og forskning er et annet viktig moment i læringsutbyttebeskrivelsene og dermed også i måten vi organiserer innhold i utdanningene. I 2014 vil vi fokusere spesielt på samspillet under studiekvalitetsdagene i høst og under forskningsdagene i slutten av september.

Kvantitative styringsparametere

- **Gjennomføring på normert tid**
- **Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere**

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2014**
	2012	**2013**	**Snitt sektor**	
Andel studenter på bachelorutdanning som gjennomførte på normert tid (%)*	61,8	55	43,18	Stabilisere på samme nivå
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere			62,79	Ikke aktuelt i 2014
Gjennomføring i henhold til utdanningsplan (egenfinansierte studier)	88,2	90,1	88,1	Bedre enn snittet i sektoren
Studiepoeng per student (gj.snitt hele året både ekstern og egenfinansiert)	46,7	45,5	45,2	Bedre enn snittet i sektoren.

*) Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart, og andelen gjennomførte og dette beregnes som en prosentandel av de møtte studentene. For 2012 tas det utgangspunkt i møtte studenter høstsemesteret 2009, hvorav fullført til og med vårsemesteret 2012. Dataene kommer fra tilstandsrapporten 2013 (vedleggstabell 2.22) og gjelder data per vårsemesteret. Tallmaterialet kan ikke hentes ut av den ordinære DBH-statistikken.

Virksomhetsmål 1.1	**Høgskolen skal ha en studieportefølje (BA, MA, Ph.d. og EVU) med hovedvekt på en medie- og samfunnsfaglig profil. Undervisningstilbudet skal være forskningsbasert og om mulig være forankret i regionens arbeidsliv. Det skal stimulere til entreprenørskap og innovasjon og inneholde perspektiver på internasjonalisering.**

Generell vurdering

Oppfølging av utdanningsmeldingen fra 2013 vil i 2014 prege utviklings- og revisjonsarbeid ved en rekke studier, som for eksempel TV-utdanningen og utdanningene innen reiseliv.

Høgskolen har i en årrekke hatt som mål å forbedre gjennomføringsgraden av masterstudiene. En rekke tiltak har blitt satt i verk og nye har blitt foreslått. På det generelle plan skal studieplanene for masterutdanningene bidra til en tydeligere forventningsavklaring til studentenes arbeidsinnsats. Utover det skal det i studiebeskrivelsene går fram om masterstudiet er et hel- eller et deltidstilbud. Ettersom skriving av masteroppgaven er det viktigste forsinkelsesmomentet vil det fokuseres ytterlige på en forsterkning i kontakten mellom de fagansatte og den enkelte student.

Pedagogisk kompetanse og ferdigheter blant de vitenskapelige ansatte er i tillegg til fagkompetansen en nøkkel til mange av de utdannings- og undervisningsrelaterte utfordringene. For høgskolen vil det også i 2014 være av stor betydning å tilby kompetanseutvikling som f. eks. høgskolepedagogiske kurs, programmet for førstelektorkvalifisering, spesifikke workshop, og etablering av et forum for pedagogisk bruk av IT.

En annen målsetting er å rette et særlig fokus på tilbakemeldingsrutiner etter evalueringer og å initiere systematiske oppfølgingstiltak på de områder der kvaliteten ikke er tilfredsstillende. Bruk av studentassistenter til seminar- og kollokvievirksomhet vil vurderes der det er behov for å øke læringstrykket.

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2014**
	2011	**2012**	**2013**	
Høgskolens andel av sektorens 1. primærsøkermasse i SO	5,2	5,1	4,?	Økning
Antall primærsøkere per studieplass i SO/totalt i SO	1,6 / 2257	1,7/ 2407	1,7/ 2355	Økning
Studiepoengproduksjon - egenfinansiert - eksternfinansiert	2985,0 321,5	3232,6 353,1	Økning	Økning
Uteksaminerte kandidater (Bachelor og master)	679	813	Økning	Økning

Forklaring til indikatorene

Antall primærsøkere sier noe om studienes attraktivitet og gir en pekepinn på om studiene treffer regionale og nasjonale behov. Høgskolens totale antall som andel av sektorens primærsøkermasse gir også en god indikasjon på HiLs posisjon nasjonalt, men er først og fremst interessant på studienivå. Studiepoengproduksjon og kandidatproduksjon gir også gode indikasjoner på om HiL lykkes.
De tre siste indikatorene hentes direkte ut fra DBH og kan enkelt brytes ned på studienivå.

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
1.A	Utviklingen av studieprogrammene ved HiL stagnerer, søkertallene går ned.	Moderat	Alvorlig
1.B	Undervisningstilbudene er ikke tilstrekkelig forskningsbaserte og har for studentene ingen tydelige relevans.	Moderat	Kritisk

Tiltak

- Videreføre arbeidet med å videreutvikle bærekraftige studier på ASV og ØKORG.
- Tydeliggjøre sammenhengen mellom BA, MA og PH.D- programmene.
- TVFs samlede studietilbud skal være i økonomisk balanse. Innholdet og profilen i konseptet Den norske TV-skolen skal tydeliggjøres.
- Etablere en minimumsstandard for samarbeid med arbeidslivet og realisering av entreprenørielle og internasjonale perspektiver, som innarbeides i studieplanene.
- Arbeide videre med planene for etablering av nye studier jf utdanningsmeldingen.

Virksomhetsmål 1.2	**Høgskolen skal videreutvikle sin EVU-portefølje på relevante fagområder og i samarbeid med regionens arbeidsliv. Flere tilbud skal tilrettelegges som fleksible studier.**

Generell vurdering

Et viktig satsingsfelt for 2014 er å utvikle EVU-porteføljen videre. Det vil fokuseres spesielt på overordnede utfordringer som utvikling av en EVU strategi, deriblant modeller for organisering av EVU virksomheten og tydeliggjøring av faglig ansvar og forankring av kvalitetsutviklende tiltak. Pedagogisk bruk av IT i utdanningene er et annet tema som vi vil jobbe eksplisitt med i 2014, ettersom det er en nøkkelkompetanse i utvikling av fleksible tilbud. Vi vil i 2014 etablere et eget forum for pedagogisk IT, der det vil være representert både vitenskapelige ansatte og administrativ ansatte bl.a.fra studieadministrasjon, IT, LMS-ansvarlig, osv.

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2014**
	2011	**2012**	**2013**	
Antall EVU tilbud	46	40		Økende
Totalt/Andel fleksible studier av HiLs totale studieportefølje, målt i studiepoengproduksjon	425,1/ 12,6 %	354/ 9,9 %		Økende
Kvalitativ/Kvantitativ indikator			Fagområder med/uten EVU-tilbud	I utgangspunktet bør alle fagområder på sikt tilby etter- og videreutdanningstilbud.

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
1.C	For lite samarbeid med arbeidsliv og studentene opplever manglende relevans i EVU-tilbudene	Lav	Alvorlig

Tiltak

- Systematisere EVU porteføljen og stimulere til utvikling av flere etter- og videreutdanningstilbud.
- Utarbeide strategi og modell for organisering/arbeidsdeling av arbeidet med EVU.
- Sørge for teknisk og pedagogisk tilrettelegging av infrastruktur for fleksible studier/ pedagogisk bruk av IKT i undervisningen.

Virksomhetsmål 1.3	Internasjonale perspektiver skal prege utdanningene og læringsmiljøet ved høgskolen.

Generell vurdering

Det målrettede og systematiske arbeidet for å øke internasjonaliseringen av HiLs utdanninger i de siste årene har bidratt til en holdningsendring i de ulike studiemiljøene og blant ansatte og studenter. Det spørres ikke lenger om alle studiemiljøer skal være involvert i dette arbeidet, men heller hvordan, og da med tanke på at det finnes en rekke ulike former for internasjonalisering av utdanningene.

Fokuset er nå utvidet fra det litt ensidige blikket på organisering av innreise/utreise av studenter til å omfatte spørsmål om hvordan miljøene kan oppnå et høyere nivå av "internationalisation at home". Dette arbeidet har kommet i mål, takket være en framtidsrettet strategi for internasjonalisering, et initiativrikt internasjonalt utvalg, et engasjert internasjonalt kontor og ikke minst et vellykket SAK-prosjekt på området internasjonalisering med representanter fra HiG, HiHm, og HiL.

I alle studieplaner skal internasjonale perspektiver være tydelig tilstede i læringsutbyttebeskrivelsene og at alle studiemiljøer har spørsmål og diskusjoner om internasjonalisering av sine studier på agenda hvert år.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2015-2020
	2011	2012	2013	
Mobilitet Innreisende studenter Utreisende studenter	 42 111	 26 113		Økning i tråd med strategi for internasjonalisering 20 % av HiLs heltidsstudenter skal studere minst et semester i utlandet i 2020. 5 % av HiLs heltidsstudenter skal være utenlandske studenter i 2015.
Antall engelskspråklige emner	8	11		Økning i tråd med strategi for internasjonalisering Bachelorstudier ved HiL skal tilby 30 sp på engelsk i 2015

Antall inn- og utreisende studenter illustrerer en viktig del av internasjonaliseringen av studietilbudene ved HiL, men er også nært knyttet opp mot de ressursene som skal håndtere mobiliteten. Antall engelskspråklige tilbud er en premiss for hvor mange studenter som reiser til HiL, men også viktig for norske studenter som ikke tenker å reise ut som en del av studiene.

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
1.D	Manglende internasjonale perspektiver i studiene	Moderat	Alvorlig
1.E	Strategi for det internasjonale arbeidet ved HiL møter motstand i enkelte studiemiljøer og avdelinger	Moderat	Alvorlig

Tiltak

- Gjøre internasjonaliseringsperspektiver synlige i læringsutbyttebeskrivelser i alle fag.

- Opprette obligatoriske engelskspråklige emner som del av bachelorstudiene ved HiL, først og fremst for at norske studenter skal oppnå bedre språkferdigheter med kjennskap til engelsk fagterminologi.
- Integrere alternative arenaer for læring i studieforløpene som sikrer internasjonalisering for alle studenter (som for eksempel virtuelle samarbeidsprosjekter med studenter ved partnerinstitusjoner, samarbeid med multinasjonale konsern i regionen, samarbeid med asylmottak, etc).

Sektormål 2: Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet.

Kvalitativ styringsparameter	**Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart**
Generell vurdering Høgskolens satsing på forskning og utvikling skal bidra til å realisere den overordnede strategien. Det innebærer en ytterligere forsterket innsats for å heve kvalitet og omfang på FoU-arbeidet, inkludert samarbeidet utad, nasjonalt og internasjonalt. Høgskolen skal utvikle en FoU-profil der satsingsområdene kommer tydelig fram basert på våre fortrinn og spesielle kompetanse. På enkelte områder skal vi ha ambisjoner om å være nasjonalt ledende. Samtidig skal vi arbeide mot at høgskolen skal framstå som en reell og attraktiv samarbeidspartner for andre høgskoler og universiteter, samt for instituttsektoren og arbeids- og næringsliv regionalt og nasjonalt. Høgskolen har også ambisjoner om å spille en rolle innen kunstnerisk utviklingsarbeid som et eget fagområde, og vil arbeide med å utvikle resultatindikatorer for denne type arbeid.	
Kvalitativ styringsparameter	**Samspill mellom forskning og utdanning**
Generell vurdering Høgskolen legger til en hver tid stor vekt på at undervisningen skal være FoU-basert. Dette sikres ved at høgskolen har en stor andel ansatte med kombinerte undervisnings- og forskningsstillinger, og at dette også skal være hovedregelen framover. Undervisningen blir i all hovedsak utført av aktive forskere og det tilstrebes at de faglig ansatte bidrar på ulike nivåer (bachelor-, mastergrads- og doktorgradsnivå). Framover skal innsatsen for at studentene skal få trening i vitenskapelig og kunstnerisk arbeid styrkes. Forskningen ved høgskolen skal preges av samfunnsmessig relevans og i størst mulig grad fange opp de utfordringer som kandidater fra høgskolen møter i arbeidslivet i årene framover.	
Kvalitativ styringsparameter	**Forskningsinnsats i NMT-fag og profesjonsfag**
Generell vurdering Høgskolen legger stor vekt på profesjonsrettet forsknings- og utviklingsarbeid og ønsker å bidra til utvikling av kunnskap om mulighetene, utfordringene og mangfoldet i de profesjonsfaglige forskningsfeltene.	

Virksomhetsmål 2.1	**Høgskolen skal konsentrere sitt forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) i tilknytning til fagområder med master- og Ph.d.-utdanninger. Samtidig skal det legges til rette for relevant FoU innen øvrige fagområder.**

Kvalitativ resultatindikator

- Fagmiljøene rundt doktorgradsområdene skal ha tilstrekkelig størrelse og kompetanse.

Risikoanalyse

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
2.A	Ikke ha tilstrekkelig økonomiske ressurser til videreutvikling av doktorgradsområdene, samtidig med at andre fagmiljøer skal tilgodeses.	Moderat	Alvorlig
2.B	Liten tilgang på stipendiat- og post- doc stillinger hindrer intern og ekstern rekruttering og kompetanseoppbygging av unge forskere.	Moderat	Alvorlig
2.C	Manglende ekstern rekruttering til førstestillinger innen alle høgskolens fagområder.	Moderat	Alvorlig

Tiltak

- Etablere forskningsgrupper på alle avdelinger og aktuelle forskningsområder som kan støtte opp mot doktorgradsområdene med undervisning og forskning.
- Øke oppmerksomheten om sentral og desentral forskningsadministrasjon med fokus på drifting av ph.d-programmer og prosjektakkvisisjon.
- Etablere forskningsgrupper på de øvrige fagområder.
- Øke antall stipendiat- og post- doc stillinger gjennom eksterne forskningsmidler.
- Styrke tiltak for å øke den eksterne rekrutteringen til førstestillinger.

Virksomhetsmål 2.2	**Høgskolen skal fortsatt ha en høy andel førstekompetente fagansatte og markere seg med et høyt nivå på publisering i anerkjente kanaler. Andelen av eksternfinansierte forskningsprosjekter fra NFR, EU og andre skal økes.**

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2014
	2011	2012	2013	
Vitenskapelig publisering	132,06	123,9	90 *	120
RBO-indikatorer (Herunder: Avlagte doktorgrader, publikasjonspoeng, EU-inntekter, NFR og RFF-inntekter)	0,3 %	0,3 %	Ikke tilgjengelig på DBH-databasen	0,3
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings og formidlingsstilling	0,71	0,64	0,47 *	0,65
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings og formidlingsstilling eksklusiv kunstfaglig ansatte ved DNF	0,74	0,68	0,49*	0,68

* registreringen er ikke ferdig, forventet poengtall pr 01.4.14 er 0,47 antall poeng fordelt på 191 faglig tilsatte, eller 0,49 eksklusiv kunstfaglig ansatte ved DNF.

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
2.D	Manglende ekstern rekruttering til førstestillinger.	Moderat	Alvorlig
2.E	Ubalanse mellom forsknings- og undervisningstid i favør av undervisning.	Moderat	Alvorlig
2.F	Tidskrevende prosesser og stor andel avslag i forbindelse med søknader samt tunge administrative forpliktelser ved tildeling av midler, i første rekke EU-søknader, avholder ansatte for å søke eksterne finansieringskilder.	Moderat	Alvorlig

Tiltak

- Systematisk vurdering av mulige årsaker til nedgangen i publiseringspoengproduksjonen.
- Styrke tiltak for å øke den eksterne rekrutteringen til førstestillinger.
- Legge til rette for sammenhengende tid til forskning og en god balanse mellom undervisningsoppgaver og forskning
- Følge opp medarbeidere og forskningsgruppers FoU-planer på avdelingsnivå.
- Bidra til utvikling av metodologiske refleksjoner og forskningsdesign innen de profesjonsrettede forskningsfeltene.
- Gi forskerstøtte og publiseringsveiledning.
- Styrke den administrative kompetansen og kapasiteten til å følge opp eksternt finansierte forskningsprosjekter.
- Stimulere til flere søknader til EUs forskningsprogrammer/-råd og NFR.

Virksomhetsmål 2.3	**Høgskolen skal stimulere til kunstnerisk utviklingsarbeid av høy kvalitet, og denne type arbeid må synligjøres og formidles innad i UH-systemet.**

Kvalitativ resultatindikator

- Det kunstneriske utviklingsarbeid skal styrkes i omfang og kvalitet.
- Det kunstneriske utviklingsarbeid skal ha egne resultatindikatorer i UH-systemet.

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
2.G	Liten tilgang på stipendiatstillinger hindrer intern og ekstern rekruttering og kompetanseoppbygging av unge kunstnere.	Moderat	Alvorlig
2.H	Manglende resultatindikatorer for kunstnerisk utviklingsarbeid hindrer innsikt i denne typen arbeid.	Høy	Alvorlig

Tiltak

- Fortsette deltakelsen i det nasjonale stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid.
- Systematisk registrering av faktisk virksomhet, som på sikt kan bidra til et eget resultatindikatorsystem for kunstnerisk utviklingsarbeid.
- Stimulere til samarbeid /nettverk med andre institusjoner, nasjonalt og internasjonalt innen kunstnerisk utviklingsarbeid.

Sektormål 3: Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til internasjonal, nasjonal og regional utvikling, formidling, innovasjon og verdiskapning.

Kvalitativ styringsparameter	Relevans og kvalitet i samarbeid med samfunns- og arbeidsliv

Generell vurdering
Høgskolen har i løpet av de siste årene gjort seg erfaringer med ulike former og sammensettinger av Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Først organisert på HiL nivå, deretter som et samarbeid mellom innlandshøgskolene, senere igjen på HiL nivå og nå i 2014 forsøker vi et samarbeid med Høgskolen i Gjøvik og fylkesmannen i Oppland. Vi tar med oss våre erfaringer fra vårt eget råd inn i den nye samarbeidskonstellasjonen. Ved siden av Opplands RSA, der de store samarbeidsperspektivene mellom akademia, politiske myndigheter og arbeids- og næringslivet vil være dominerende, fortsetter vi å etablere samarbeidsråd og bransjeråd på avdelings- og studiemiljønivå. Det har vi gjort med gode erfaringer for eksempel på fjernsynsutdanningene. Vi har som mål å intensivere dette formelle samarbeidet også ved andre miljøer i løpet av 2014, som innenfor reiselivsutdanningen, internasjonale studier, filmvitenskap, innovasjonsstudiene osv. Ved de pedagogiske og sosiale utdanninger har det vært en lang tradisjon for slike samarbeidsarenaer, noe som vi vil vedlikeholde og utvikle videre i 2014.

Høgskolens betydelige konferanseaktivitet er et viktig bidrag til kunnskapsutveksling på internasjonalt, nasjonalt og regionalt plan og vil også i 2014 være et viktig element i å nå målet om å være en tydelig samfunnsaktør. I 2014 vil HiL bla være vertskap for den nordiske forsknings-konferansen NERA (Pedagogikk) og for den første Olympic Legacy konferansen.

Gjennom deltakelse i Dialog StatBedrift i regi av Fylkesmannen i Oppland ønsker HiL å styrke kommunikasjonen med regionens arbeidsliv, både innenfor offentlig og privat sektor.

Høgskolens satsing på innovasjonsstudier og innovasjonsforskning innenfor offentlig og privat tjenesteyting er et annet eksempel der HiL bidrar til verdifull innovasjon og verdiskaping.
I 2014 ønsker høgskolen å styrke det regionale samarbeidet med Jørstadmoen, HiG og miljøet på Raufoss, særlig knyttet til høgskolens ph.d-program.

Andre deler av virksomheten som har en nær kontakt med praksisfeltet er laboratoriet tilknyttet idrettsstudiet som også formidler tester og tjenester til profesjonelle utøvere, nasjonale idrettslag og andre. Det er i 2014 avsatt investeringsmidler til en betydelig oppgradering av testlaboratoriet.

Lignende utviklingsarbeid for testvirksomhet lages også av psykologimiljøet og innenfor fagmiljøet for spesialpedagogikk.

Kvalitativ styringsparameter	**Fleksibel utdanning**

Generell vurdering
Fleksibilisering av utdanningene krever en større grad av pedagogisk bruk av IT i studiene, noe som må forankres både i studiemiljøene, i studieadministrasjonen og IT-enheten samt drift av undervisningslokalene. Høgskolen satser i 2014 på en økt aktivitet på dette området, med innkjøp av streaming utstyr, utbygging av IT-infrastruktur, etablering av et råd for pedagogisk bruk av IT og igangsetting av systematisk opptak og tilgjengeliggjøring av forelesninger og annen undervisningsvirksomhet, noe som vil være en viktig forutsetning for å kunne tilrettelegge for fleksible utdanninger i større utstrekning enn tilfelle er i dag.

Høgskolens tilrettelegging av studier for toppidrettsutøvere vil videreføres i 2014. Her er Høgskolen i Lillehammer i spiss når det gjelder praktisk tilrettelegging/fleksibilisering av studier for en gruppe som har særskilte behov.

Kvantitativ styringsparameter

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

Generell vurdering
Høgskolens andel inntekter fra BOA er fremdeles lavere enn for sektoren for øvrig. For å øke disse inntektene tar vi i 2014 sikte på å styrke den forskningsadministrativ kapasiteten. Samtidig skal vi systematisk utvikle forskningskompetanse og øke fokuset på betydningen av bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet ved høgskolens mest robuste forskningsmiljøer.

Virksomhetsmål 3.1	Høgskolen skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling regionalt og nasjonalt, bidra til internasjonalisering i regionen og være en foretrukket dialogpartner innen våre fagområder

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2014
	2011	2012	2013	
Antall eksternfinansierte uteksaminerte studenter	633	715	708	Økning
Etterutdanningsstudenter (Studentårsverk i kurs uten studiepoeng)	34,1	26,5	Blir ikke rapportert via DBH for 2013	Økning

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
3.A	Samfunns- og arbeidsliv kjenner ikke HiLs fagportefølje og mulighet for samarbeid og oppdrag	Moderat	Alvorlig
3.B	Svingninger i markedskonjunkturer og økt konkurranse om oppdrag fører til at BOA inntektene ikke stiger slik som forventet	Moderat	Alvorlig

Tiltak

- Videreutvikle samarbeidet med arbeidslivet, bl.a. gjennom RSA og samarbeidsorganer som for eksempel bransjeråd på avdelingsnivå.
- Kartlegge og gjennomgå nåværende samarbeidsavtaler og etablere nye samarbeidsavtaler med partnere som er relevante for høgskolens strategiske utvikling, regionalt og nasjonalt.
- Videreutvikle gode samarbeidsrelasjoner med samfunns- og arbeidslivet regionalt og med nasjonale interesse - og bransjeorganisasjoner.

Virksomhetsmål 3.2	**Høgskolen skal bli mer synlig i nyhetsbildet og formidle forskningsresultater og kunnskap gjennom ulike medier**

Resultatindikatorer:
Høgskolen vil i 2014 utvikle resultatindikatorer og beslutte måleverktøy for å få bedre kvalitet i vurderingen av måloppnåelsen.

Risikoanalyse

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
3.C	Samfunns- og arbeidsliv kjenner ikke i tilstrekkelig grad til HiLs virksomhet og kompetansebidrag.	Moderat	Alvorlig

Tiltak

- Høgskolens kompetanse skal synliggjøres gjennom CRIStins forskerkatalog.
- Stimulere til økt publisering i Open Access.
- Registrere flere forskere og forskergrupper på Cordis-sidene (EU), også som evaluator/ekspert.
- Styrke høgskolens kommunikasjonsarbeid og beslutte måleverktøy som gir bedre kvalitet i vurderingen av måloppnåelsen
- Høgskolen skal videreutvikle nettbasert informasjon om utdanningsporteføljen og FoU-arbeid.
- Høgskolen skal gjennom deltakelse i Dialog StatBedrift i regi av Fylkesmannen i Oppland benytte de kanaler som tilgjengeliggjøres for å styrke kommunikasjonen med arbeidslivet in regionen.

Sektormål 4: Universiteter og høyskoler skal ha en effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle.

Kvalitativ styringsparameter	Langsiktig økonomisk planlegging

Generell vurdering
Høgskolen planlegger sin virksomhet gjennom langtidsbudsjetter, herunder fireårige bemannings- og studiepoengprognoser, som revideres hvert år. Arbeidet med budsjettet ses i sammenheng med prosessene knyttet til den strategiske studieporteføljen. Det utarbeides handlingsplaner og årsplaner på avdelingsnivå, som koordineres med høgskolens strategiske plan og handlingsplan.

Høgskolens budsjetterte inntekter utgjør i 2014 om lag 400 mill kroner, og bevilgningen fra KD utgjør 88,5 % av de totale inntektene. Fordi aktiviteten har økt har bevilgningen knyttet til den resultatbaserte undervisningsbevilgningen også økt betydelig de siste årene. Den økte aktiviteten har vært krevende fordi den har vært finansiert innenfor den ordinære bevilgningen fra KD, og uten at basisbevilgningen har økt tilsvarende. Dette har vært et strategisk valg, som har medført at det har vært liten frihetsgrad i økonomien. I budsjettet for 2014 er det noe midler til strategiske tiltak og reserver. Bevilgningen fra KD er periodisert for den resultatbaserte undervisningsbevilgningen for filmskolen (som mottas annethvert år), som bidrar til å redusere svingningene i inntektene og øke kvaliteten og sammenlignbarheten mellom regnskapsårene.

Det er en målsetting å øke de eksterne inntektene, spesielt knyttet til forskning. Høgskolen vil ta i bruk TDI-modellen, som er en totalkostnadsmodell utarbeidet i samarbeid mellom sektoren og NFR for å beregne de reelle kostnadene i prosjektene.

Det har de siste årene vært en gjennomgang av studieporteføljen, avdelingsorganiseringen, arbeidstidsordningen og retningslinjene for arbeidstidsplanlegging for medarbeidere i undervisnings- og forskerstillinger. Tiltak som er iverksatt, skal bidra til å redusere høgskolens kostnader på sikt. En arbeidsgruppe som skulle se på høgskolens administrative organisering og arbeidsdeling, leverte sin rapport i januar 2013. Gruppens rapport har vært drøftet i organisasjonen og det ble besluttet å gå videre på 6 konkrete arbeidsområder ved å se nærmere på samhandlingen mellom administrative enheter og mellom fagavdelinger og administrasjon knyttet til disse områdene. Anbefalinger fra de gruppene som har jobbet med dette vil foreligge tidlig i 2014, og vil bli fulgt opp videre. Viktige forutsetninger for dette arbeidet har vært reduksjon av sårbarhet, forenkling og standardisering med sikte på å frigjøre ressurser til høgskolens kjerneoppgaver.

Det ble i 2013 utarbeidet en plan for modernisering av høgskolens IKT-tjenester hvor det bl.a. er besluttet å skifte IKT-plattform til mer standardiserte it-løsninger. I forbindelse med dette er det satt i gang arbeid på ulike områder som bl.a. handler om tekniske løsninger, kompetanseheving og innføring av nye systemer. Dette arbeidet følges opp i 2014 hvor implementering av løsningene starter opp.

De nye IKT-systemene gir også nye muligheter for å organisere og løse oppgavene på en mer effektiv måte, og høgskolen har lagt til rette for elektronisk oppgaveløsning på mange av de administrative funksjonene. For å få best mulig utnyttelse av IKT-løsningene er dette også sett i sammenheng med gjennomgangen av den administrative organiseringen og oppgavefordelingen. Høgskolen støtter også forslagene i sektoren om å etablere

tjenestesentre i sektoren, og etablere mer brukervennlige løsninger for sluttbrukernes bruk av de administrative IKT-systemene.

Det arbeides for at anskaffelsesområdet skal bli en integrert del av økonomiforvaltningen, og det elektroniske bestillings- og fakturabehandlingssystemet er et sentralt forsystem til regnskapssystemet. Andelen av bestillinger i systemet er økende, men det er fortsatt krevende å oppnå styrets målsetting om 80 % av driftskjøpene gjennom systemet. Omfanget av rammeavtaler øker, og høgskolen samarbeider med Høgskolen i Gjøvik og Hedmark samt andre offentlige virksomheter i sektoren og i regionen (kommuner og fylkeskommunene). Andelen av fakturaene som mottas elektronisk direkte fra leverandørene utgjør 50 % og høgskolen sender ut sine utgående fakturaer elektronisk.

Arbeidet med å etablere internkontrollsystem for å gjennomføre og dokumentere kontrollaktiviteter på økonomiområdet og for BOA-virksomheten videreføres i 2014. Det planlegges å utvide med tilsvarende opplegg på lønnsområdet. Kontrollaktivitetene som har blitt prøvd ut for BOA-virksomheten i forbindelse med årsoppgjøret i 2012, blir gjennomført for alle avdelingene og SELL i forbindelse med årsoppgjøret i 2013.

Bygningsmassen og øvrige eiendeler forvaltes på best mulig måte innenfor de begrensede budsjettrammene som høgskolen har. Økningen i antall studenter og ansatte de siste årene gjør at arealene utnyttes effektivt, og antall kvadratmeter per student er redusert og lav sammenlignet med sektoren forøvrig. Vi er nå kommet til et punkt hvor kostnadene knyttet til plassmangel, logistikk, økt bruk og slitasje på arealer, utstyr mv, øker som en konsekvens av veksten. Det arbeides med å få fremskaffet finansiering av en forskningspark og idrettshall på campus, og mulighetene for å redusere de totale kostnadene ved å se disse planene i sammenheng. I 2013 er det arbeidet for å fremskaffe finansiering av ny veg på campus i forbindelse med etableringen av Storhovearmen, noe som gir bl.a ny avkjøring fra E6 til campus. I 2014 vil det bli arbeidet med å skaffe midlertidige lokaler på eller utenfor campus for å avhjelpe arealsituasjonen på kort sikt.

Kvalitativ styringsparameter	Robuste fagmiljøer

Generell vurdering

Høgskolen gjennomførte i 2012 og 2013 en omfattende gjennomgang av høgskolens studiemiljøer som resulterte i en utdanningsmelding til styret. Med grunnlag i denne meldingen fattet styret vedtak på flere områder knyttet til den videre utviklingen av fagmiljøer ved HiL (se nærmere omtale under sektormål 1). Et viktig vurderingskriterium i denne gjennomgangen var bærekraft og robusthet i utdanningen.

Det ble i 2013 startet opp et arbeid knyttet til høgskolens kompetanse- og rekrutteringspolitikk. Dette arbeidet knyttes bl.a. til arbeidet med å sikre robuste fagmiljøer både ift. kjernevirksomheten og støttefunksjoner. Arbeids- og klimaundersøkelsen ARK gjennomføres ved alle avdelinger og enheter ved HiL i første halvdel av 2014. Gjennom dette vil vi få et godt grunnlag for videre arbeid med utvikling av både faglige og administrative fagmiljøer. Tiltak med utgangspunkt i ARK følges opp i 2014 og 15.

Som nevnt under styringsparameter «langsiktig økonomisk planlegging» ble det det i 2012 etablert en arbeidsgruppe som skulle se på den administrative organiseringen og arbeidsdelingen. Hensikten med arbeidet var å se på forhold som skulle sikre en effektiv og profesjonell administrasjon og å øke handlingsrommet for høgskolens kjernevirksomhet. Gruppen leverte sin rapport i januar 2013. En sentral utfordring som drøftes i rapporten er hvordan man skal sikre robustheten i de administrative fagmiljøene med utgangspunkt i kapasitet, kompetanse og redusert sårbarhet.
Disse problemstillingene vil det bli arbeidet videre med i 2014 og vil være en direkte oppfølging av pkt. 4.5 i KDs tildelingsbrev for 2014.

Kvantitative styringsparametere

- **Andel kvinner i dosent- og professorstillinger**
- **Andel midlertidig ansatte**

Høgskolestyret vedtok i 2013 en ny handlingsplan for likeverd og likestilling
Denne følges opp i 2014 med bl.a. kvalifiseringsstipend for kvinner og søkekurs.
Det vises til nærmere omtale av de kvantitative styringsparametere i rapportdelen under sektormål 4 og vedlagte likestillingsredegjørelse.
Høgskolen har en lavere andel midlertidige ansatte enn gjennomsnittet i sektoren innenfor alle stillingsgruppen, men vil fremdeles ha oppmerksomhet på dette området.

Virksomhetsmål 4.1	**Høgskolen skal ha en effektiv og profesjonell administrasjon som samspiller med den faglige aktiviteten. Høgskolen skal være en attraktiv og lærende organisasjon preget av kvalitetsutvikling, godt leder- og medarbeiderskap, medbestemmelse og omstillingsevne.**

Kvalitativ resultatindikator

- Høgskolen er organisert med en tydelig ansvars- og rolleavklaring mellom ulike faglige og administrative enheter og mellom ulike lederfunksjoner
- Høgskolen har relevante kompetanseutviklingstiltak som sikrer nødvendig kompetanse hos medarbeidere på alle nivåer og i alle stillingsgrupper
- Høgskolen har fungerende arenaer for samarbeid og medvirkning fra ansatte og studenter.
- Høgskolen har et fungerende partssamarbeid og et AMU, vernetjeneste og ledere som har gjennomført lovpålagt HMS-opplæring.

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**						**Ambisjonsnivå 2014**
	2011		**2012**		**2013**		
	HiL	**Gj.snitt UH-sektor**	**HiL**	**Gj.snitt UH-sektor**	**HiL**	**Gj.snitt UH-sektor**	
Turnover		8,2 %		7,9 %		7,4 %	Stabilt
Resultater fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK							
• Mening i jobben							4
• Jobbengasjement							4
• Tilknytning til arbeidsplassen							4
ARK gjennomføres første gang i 2014. På en skala fra 1 – 5 hvor høy score indikerer at jobben oppleves meningsfylt, høyt jobbengasjement og høy tilknytning til arbeidsplassen							

Risikoanalyse

	Risiko	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**
4.A	Effektivitet, kapasitet og kvalitet i de administrative tjenestene reduseres, og samhandler ikke med den faglige aktiviteten	Lav	Alvorlig
4.B	Manglende samarbeid mellom ledelse og medarbeidere.	Moderat	Kritisk

Tiltak:

- Implementere endringer som besluttes i prosjekt administrativ samhandling og arbeidsdeling.
- Identifisere, redusere og fjerne «tidstyver» i HiLs virksomhet

Virksomhetsmål 4.2	**Høgskolen skal rekruttere høyt kompetente medarbeidere både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. I kombinasjon med en aktiv livsfaseorientert personalpolitikk skal det legges til rette for et helsefremmende arbeidsmiljø, likestilling og mangfold**

Kvalitativ resultatindikator:

- Høgskolen har velfungerende systemer for rekruttering av nye medarbeidere.
- Høgskolen har systemer og ordninger som legger til rette for videre kvalifisering og kompetanseutvikling for alle grupper av medarbeidere.
- Høgskolen har et likestillings- og likeverdsperspektiv i alle deler av sitt personalpolitiske arbeid
- Høgskolens medarbeideroppfølging sikrer at alle medarbeidere blir sett og fulgt opp i samsvar med høgskolens og den enkelte medarbeiders behov.

Kvantitative resultatindikatorer	**Resultat**			**Ambisjonsnivå 2014**
	2011	**2012**	**2013**	
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger	62,1 %	61 %	62 %	Stabilt
Årsverksandel kvinner av totalt antall årsverk og innenfor de enkelte stillingsgrupper.				
• Totalt	47,6 %	47,8 %	48,3 %	49 %
• Adm.stillinger	59,4 %	62,3 %	62,8 %	62 %
• Drifts- og vedlikeholds-stillinger	100 %	100 %	87,5 %	80 %
• Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	29,6 %	29,5 %	33 %	35 %
• Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	40 %	39,2 %	40,8 %	42 %
Andel kvinner i førstestillinger	25,1 %	25,1 %	24,2 %	26 %
Sykefraværsprosent	4,8 %	3,8 %	4,0 %	4,0 %
Resultater fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK				
• Autonomi				4
• Anerkjennelse				4
• Støtte fra nærmeste leder				4
• Samarbeid mellom kolleger				4
• Fravær av konflikter				4
• Fravær av tidspress				3
ARK gjennomføres første gang i 2014. På en skala fra 1 – 5 hvor høy score indikerer positive forhold				

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
4.C	Høgskolen lykkes ikke i å rekruttere og/eller utvikle nødvendig kompetanse.	Moderat	Kritisk
4.D	Høgskolen lykkes ikke i å øke kvinneandelen i akademiske toppstillinger.	Moderat	Alvorlig
4.E	Høgskolens arbeidsmiljø oppleves som ikke tilfredsstillende.	Moderat	Alvorlig

Tiltak

- Utvikle kompetanse- og rekrutteringsstrategi og gjennomføre kompetanseutviklingstiltak knyttet til HiLs virksomhetsmål.
- Gjennomføre arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) ved alle avdelinger/enheter, utforme og implementere tiltak.
- Implementere Den europeiske erklæring om forskere og Atferdsregler for rekruttering av forskere (Charter and code).
- Implementere tiltak rettet mot å øke andelen kvinner i akademiske toppstillinger (ref. Handlingsplan for likeverd og likestilling)

Virksomhetsmål 4.3	**Høgskolen skal ha høy kvalitet i økonomiforvaltningen og en ressursforvaltning preget av transparens, effektive og riktige innkjøp, og god internkontroll. Høgskolen skal videre arbeide for å øke det økonomiske handlingsrommet til strategiske tiltak.**

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2014
	2011	2012	2013	
Ordinært driftsresultat	- 3,8 mill kr	- 2,2 mill kr	+ 10,1 mill kr	+ 5,0 mill kr
Andel lønn og husleie av totale kostnader	80 %	79 %	80 %	80 %
Andel av totale driftskostnader som bestilles gjennom bestillingssystem	8,5 %	22 %	39,15 %	50 %

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
4.F	Betydelig reduksjon i eksterne inntekter	Moderat	Alvorlig
4.G	Manglende kapasitet og kompetanse i de kritiske administrative funksjonene.	Moderat	Kritisk

Tiltak

- Ta i bruk TDI-modellen1[2] for å beregne direkte og indirekte kostnader i bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekter.
- Videreføre arbeidet med å skaffe eksterne midler til oppstart av nye studier og nye bygg på campus.
- Videreføre standardisering av arbeidsprosesser og øke bruk av elektroniske verktøy i oppgaveløsningen.

[2] TDI= tid, direkte kostnader og indirekte kostnader (totalkostnadsmodellen som beregner institusjonens reelle utgifter i prosjektene.

Virksomhetsmål 4.4	**Arealer og teknisk infrastruktur skal være best mulig tilpasset høgskolens virksomhet, og arealene skal være universelt utformet og basert på miljøvennlige løsninger.**

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Gjennomsnitt UH-sektoren for 2012	Ambisjonsnivå 2014
	2011 (for 2010)	2012 (for 2011)	2013 (for 2012)		
Antall kvm per campusstudent	8,0	7,7	6,8	11,1	7,0

Risikoanalyse

	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens
4.H	Implementering av ny IKT-infrastruktur og nytt sak- og arkivsystem.	Moderat	Kritisk
4.I	For lite arealer til å gjennomføre og videreutvikle kjernevirksomheten (undervisning og forskning) og studentvelferden.	Moderat	Kritisk

Tiltak

- Gjennomføre handlingsplanen for oppgradering av IKT-infrastrukturen og sikre nødvendig kompetanse og kapasitet til å gjennomføre implementering av ny IKT-struktur og sak- og arkivsystem.
- Videreføre arbeidet med å oppgradere auditorier og undervisningsrom, herunder å legge til rette for pedagogisk bruk av IKT i undervisningen.
- Videreføre arbeidet med å realisere nytt idrettsbygg og forskningsbygg på campus. På kort sikt videreføre arbeidet med å effektivisere arealbruken i kombinasjon med leie av lokaler eksternt.

3.3 Plan for tildelt bevilgning i 2014

	Budsjett 2014
Driftsinntekter	
Inntekt fra bevilgninger	362 084
Gebyrer og lisenser	0
Tilskudd og overføringer fra andre	12 958
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner	0
Salgs- og leieinntekter	29 757
Andre driftsinntekter	
Sum driftsinntekter	***404 799***
Driftskostnader	
Lønn og sosiale kostnader	264 327
Varekostnader	0
Andre driftskostnader	128 354
Kostnadsførte investeringer og påkostninger	0
Avskrivninger	6 964
Nedskrivninger	0
Sum driftskostnader	***399 645***
Ordinært driftsresultat	**5 154**

Kommentarer til plan for tildelt bevilgning i 2014
I bevilgningen fra KD er det innarbeidet økt bevilgning til barnevernsstudiet med 1,6 mill kroner (etter endringen fra kategori F til E i finansieringssystemet) og en ny stipendiatstilling innenfor profesjonsutdanningene. I bevilgningen fra KD inngår 12 studieplasser til Master i film og fjernsyn og 10 studieplasser til Master i Karriereveiledning.

Planen for disponering av tildelt bevilgning for 2014 er i stor grad en videreføring av aktivitetsnivået i 2013, korrigert for pris- og lønnsvekst. Investeringsbudsjettet er økt med 0,8 mill kroner, det er besluttet å avsette 3 mill kroner til finansiering av fremtidig husleie for nytt bygg på campus og 3,2 mill kroner til reserver/ strategiske midler.

I budsjettet for 2014 er det bevilget 5 mill kroner av basisbevilgningen til finansiering av de to doktorgradsprogrammene. Det er budsjettert med kostnader for masterstudiene i størrelsesorden 20 mill kroner, som finansieres med bevilgning fra studiepoengproduksjon, andre inntekter og gjennom studiepoenginntekter fra bachelorstudiene.

Kommentarer til bruk av avsetninger i 2014
Ved utgangen av 2013 er de totale avsetningene 21 mill kroner, noe som er en økning på 9,9 mill kroner fra året før. Økningen i avsetningene er i all hovedsak knyttet til utsatt aktivitet og overskudd i avdelingene. I 2014 er det planlagt å benytte 5 mill kroner til gjennomføring av ekstraordinære investeringer i IKT-infrastruktur og 2,5 mill kroner til investeringer knyttet til teknisk plattformskifte innenfor film- og fjernsynsutdanningene. Dette er ekstraordinære investeringstiltak som ikke har flerårige budsjettvirkning.
For å øke handlingsrommet legger høgskolen opp til å øke avsetningene noe også framover. Derfor er det ønskelig at bruken av avsetninger i 2014 reduseres til et minimum.

4. Styrets forslag til tiltak utenfor rammen for 2015

Styrets prioriterte forslaget til framtidige satsingsforslag (tiltak utenfor rammen) i 2015 (sak 69/13):

1. *Ekstra basisbevilgning til film- og fjernsynsutdanningene*
2. *Basisbevilgning til finansiering av masterstudier*
3. *Midler til stipendiatstillinger på doktorgradsområdene*

I tillegg prioriterer høgskolens styre følgende infrastrukturtiltak

A. Prosjektering og oppføring av nytt undervisnings- og forskningsbygg
B. Ekstraordinære investeringer utstyr til film- og fjernsynsutdanningen
C. Sikring av høgskolens kunstverk

Tiltak 1: Ekstra basisbevilgning til film- og fjernsynsutdanningene

Master i film og fjernsyn
I forslaget til Statsbudsjett for 2014 er det innarbeidet basisbevilgning for studieplasser for master i film og fjernsyn i høgskolens bevilgning. Dette gir en bevilgning på 1,3 mill kroner i 2014 (halvårsvirkning) med videre opptrapping i 2015 og 2016. I dialogen med KD har høgskolen vist at kostnadene knyttet til en bachelor-student på filmskolen koster i underkant av 700.000 kroner, mens standard basisbevilgning og resultatbasert undervisningsbevilgning utgjør 340.000 kroner. Det er bakgrunnen for at høgskolen i tillegg ba om en ekstra basisbevilgning på 2,6 mill kroner i 2014 med videre opptrapping i 2015 og 2016. Denne ekstra basisbevilgningen er ikke innarbeidet i høgskolens ramme i forslaget til Statsbudsjett for 2014.

Basert på dette og opptrapping av antall studieplasser fra 12 til 18 i 2015, vil det kreve en basisbevilgning på 3,7 mill kroner i 2014 (halvårseffekt), 9,4 mill kroner i 2015 og 11,3 mill kroner i 2016 (helårseffekt 8 plasser).

	2014	2015	2016
Ordinær basisbevilgning kategori A	1 224	3 060	3 672
Ekstra basisbevilgning Filmskolen	2 659	6 647	7 977
Sum basisbevilgning	3 883	9 707	11 649

Hvis rammene i forslaget til Statsbudsjett for 2014 blir vedtatt, er finansieringen av master i film og fjernsyn utfordrende. Det vil innebære at de øvrige tiltakene det arbeides med for å videreutvikle film- og fjernsynsutdanningene blir vanskelig å realisere, siden noen av disse er avhengig av en realisering av masterutdanningen. Planene om etablering av EVU-tilbud i Oslo er et eksempel på det.

Spillutdanning
SAK-prosjekt mellom Filmskolen på HiL og Avdeling for medieteknikk på HiG har resultert i utviklingen av en kunstfagligbasert spillutdanning. De to fagmiljøene vil sammen utvikle en utdanning som skal løfte det kunstneriske nivået på spill-fortellingen, slik at de unge generasjonene kan oppleve den kvalitative fortellingen i sitt eget medium. Masterutdanningen i spill kan bli det første sitt slag i Skandinavia som satser på eliteutdanning med fokus på kjernefunksjonene i spillproduksjon. Kostnadene for masterutdanningen er basert på at deler av undervisningen er felles med masterutdanningen innen film og fjernsyn. Spillutdanningen er dimensjonert med 18 studenter med opptak annet hvert år og finansiert som kategori A i

finansieringssystemet. HiLs oppstartskostnader til hardware, software, rekruttering mv utgjør om lag 3,0 mill kroner.

Den norske TV-skolen
Som en del av oppfølgingen av utdanningsmeldingen arbeides det med å konkretisere innholdet i konseptet Den norske tv-skolen. Status i dette arbeidet viser at deler av avdelingens (TVF) studietilbud må omstruktureres i kombinasjon med utvikling av nye tilbud. Dette innebærer behov for midler til kompetansetiltak, investeringer og oppstartsmidler til nye studier mv. beregnet til 4,5 millioner pr år i perioden 2015 til 2017.

Etter- og videreutdanning innen film- og fjernsyn
DNF har for noen år siden fått hovedansvar for etter- og videreutdannelse (EVU) innen film og TV-bransjen. Sammen med bransjen har DNF utviklet et helhetlig EVU-program som er budsjettert til ca. 8 mill kroner årlig, hvorav 2,5 mill kroner kan finansieres med eksterne midler og studieavgifter. Det vil også være mulig å gjennomføre kurs, workshops mv felles med masterutdanningene.

Så langt har det ikke vært mulig for DNF å tilby bransjen EVU-tilbud i det omfang som ønsket på grunn av manglende bevilgninger over statsbudsjettet. I og med det er snakk om en «free-lance» bransje, har deltakerbetalingen historisk sett vært lav. Bransjens behov for etter - og videreutdanning er særlig stort som følge av digitaliseringen av produksjon, distribusjon og visning av film.

Grunnutdanning i film, fjernsyn og nye medier
Etablering av en *1-årig grunnutdanning* har som formål å gi grunnleggende kunnskaper, ferdigheter og kompetanse innenfor film-, TV- og mediefag. Formålet med den 1-årige grunnutdannelse er å imøtekomme en voksende interesse og behov for mediefag, og samtidig styrke rekrutteringen til eksisterende bachelorutdanninger. HiL har med bakgrunn i fagmiljøene innen film og TV særdeles gode muligheter for å etablere et attraktivt studie. Grunnutdanningen gir den enkelte student innsikt i de kreative mediefagene. Utdanningen er stipulert til 40 studenter årlig og vil etter en oppstartsfase på to år finansieres innenfor rammene av studiepoengfinansiering. Oppstartskostnadene i 2015 er halvårsdrift.

Det søkes om ekstra basisbevilgning for film- og fjernsynsutdanningene til master i film og fjernsyn, EVU, Grunnutdanning og omstrukturering av tv-utdanningen.

		2015	**2016**	**2017**
SUM tiltak 1		**23,3 mill kr**	**28,3 mill kr**	**29,6 mill kr**
Ekstra basisbevilgning til film- og fjernsynsutdanningene	Master i film- og fjernsyn	2,7 mill kr	6,7 mill kr	8,0 mill kr
	Master i spillutdanning (HiL og HiG)	6,6 mill kr	3,6 mill kr	3,6 mill kr
	EVU innen film- og fjernsyn	5,5 mill kr	5,5 mill kr	5,5 mill kr
	Den norske tv-skolen	4,5 mill kr	4,5 mill kr	4,5 mill kr
	Grunnutdanning i film, fjernsyn og nye medier	4 mill kr	8 mill kr	8 mill kr

Bevilgning må ses i sammenheng med forslaget om midler til ekstraordinære investeringer utstyr til film- og fjernsynsutdanningen (Infrastrukturtiltak B).

Tiltak 2: Basisbevilgning til finansiering av masterstudier
Høgskolen har i dag syv masterstudier (189 studenter tatt opp i 2013). Masterstudiene har delvis vært startet opp med finansiering av Prosjekt Innlandsuniversitetet og innenfor høgskolens ordinære bevilgning. Det arbeides fortløpende med å sikre tilstrekkelig gjennomstrømning for at masterstudiene skal kunne finansieres med inntektene fra den resultatbaserte undervisningsbevilgningen. Men dette er krevende og i mange tilfeller må masterstudiene delvis finansieres med resultatbasert undervisningsbevilgning fra bachelorutdanningene.

Høgskolen har i den samme perioden ikke fått kompensert basisbevilgningen tilsvarende. Basisbevilgningen til høgskolen ble i sin tid fastsatt basert på grunnlag av måltallet av bachelorstudenter. På dette tidspunktet hadde høgskolen ett masterstudie, slik at ved beregningen av bevilgningen ble ikke basisbevilgning for masterstudier innarbeidet. Dette tilsier at basisfinansieringen ikke reflekterer at høgskolen også skal tilby studier på masternivå.

Høgskolen ble i 2011 og 2012 tildelt 60 nye studieplasser i kategori D (samme kategori som for masterstudier). Det har etter dette i liten grad blitt startet nye masterstudier slik at disse studieplassene har vært benyttet til å øke opptaket på bachelorstudier.

I tråd med utdanningsmeldingen og avdelingenes handlingsplaner arbeides det med å opprette nye masterstudier i tillegg til at eksisterende masterprogram vurderes. Det er en viktig målsetting at det er en tydelig sammenheng mellom bachelor, master og ph.d-programmene. Noen av de mastertilbudene det arbeides med å starte opp er; master i miljøpsykologi, master i økonomi, mastere innenfor området psykososialt arbeid for barn og unge, og karriereveiledning. I tillegg vurderes det om det på sikt skal startes mastere innenfor idrett og juss.

Det søkes om 15,2 mill kroner i basisbevilgning for 200 studieplasser i kategori D pr studieår.

Tiltak 3: Midler til finansiering av stipendiatstillinger knyttet til doktorgradsområdene
Høgskolen har fått godkjent to doktorgradsstudier. For at studiene skal være bærekraftig må det over tid være minst 15 stipendiatstillinger på hvert av doktorgradsområdene. Høgskolen har i dag 20 stipendiatstillinger finansiert av KD, samt at det arbeides for å få finansiert stipendiatstillinger med eksterne midler. I forslaget til Statsbudsjett for 2014 er det foreslått en ny stipendiatstilling innen profesjonsfag.
Stipendiatstillinger benyttes også på andre fagområder enn de to doktorgradsprogrammene. Det er derfor behov for å øke antall stipendiatstillinger finansiert av KD i størrelsesorden 5 - 10 stillinger.

Det søkes om 4 mill kroner til 5 nye stipendiatstillinger i 2015.

Infrastrukturtiltak

Tiltak A: Prosjektering og oppføring av nytt undervisnings- og forskningsbygg
Høgskolen har i dag en bygningsmasse på ca 31.000 kvm og 4300 egenfinansierte studenter. Antall kvm per student i 2012 var 6,6 kvm mens gjennomsnittet i sektoren var 9,6 kvm. Denne forskjellen tilsvarer om lag 12.000 kvadratmeter med dagens antall studenter. Andelen husleie av bevilgning utgjør 16 % som er samme som gjennomsnittet i sektoren, men sett i forhold til at vi har et lavere antall kvm per student er andelen husleie av bevilgningen i realiteten høyere enn gjennomsnittet i sektoren.

Veksten i antall studenter innebærer også en økning i antall ansatte. Vi har i dag store problemer med å ha egnede kontorplasser til ansatte, og det er stort press på undervisningsrom, grupperom, og arealer knyttet til lesesal og bibliotek. Det er også behov for et nytt stort auditorium, og egnede lokaler til kurs- og konferansevirksomheten.

Etableringen av Ph.d-programmene øker behovet for kontorarbeidsplasser, bl.a til doktorgradsstipendiatene. Høgskolens satsing på forskning både i doktorgradsområdene og i fagmiljøene generelt, gir behov egnede lokaler til denne virksomheten. For å ivareta rollen som regional utviklingsaktør og samarbeidet med næringslivet, vil bygget bidra til å knytte høgskolens virksomhet sammen med virksomheten i Fakkelgården. Bygget vil fungere som møteplass mellom næringsliv, undervisning, forskning og samfunnslivet for øvrig.

Østlandsforskning var tidligere lokalisert på Storhove i bygget som ble benevnt som «veksthuset», men som brant ned og ikke er blitt erstattet. For at Østlandsforskning skal kunne ha tilhold på campus, må det bygges nytt.

Satsingen på Film- og TV-utdanningen innebærer behov for økt studiokapasitet, ny visningskino, samordning av logistikk, og oppgradering av øvrig teknisk utstyr. Vi merker også at den tekniske infrastrukturen generelt er preget av at bygningsmassen er snart 20 år gammel.

Høgskolens satsing på idrett fordrer tilrettelegging for både undervisning og forskning. Arealer til spesielt forskning krever spesialrom og arealer til gjennomføring av tester. Deler av dette er arealkrevende, og stiller krav til godt og stabilt inneklima. I tilknytning til idrettssatsing og studentvelferd, så har det vært prosjektert et idrettsbygg /-hall. Det er ønskelig å integrere dette i et nytt bygg for å legge til rette for bedre studentvelferd, forskning og undervisning innen idrett.

Alle de nye lokalene vil være aktuelle i tilknytning til vedtaket om at Lillehammer får ungdoms-OL i 2016 og et eventuelt OL i Oslo/Lillehammer i 2022.

Det foreslåtte undervisnings- og forskningsbygget vil inneholde følgende arealer:
- Nytt auditorium og visningssal
- Nytt studio og felles logistikkenhet for film og fjernsyn
- kontorplasser til høgskolens undervisnings- og forskningsvirksomhet
- kontorplasser for utleie til Østlandsforskning
- Bibliotek og læringssenter
- Lokaler til kurs- og konferanser

Det foreslåtte nybygget vil være på om lag 10.000 kvm som plasseres i området mellom høgskolen og Fakkelgården. I samarbeid med Statsbygg og sentrale aktører i regionen er det utarbeidet en utviklingsplan for Lillehammer Campus, hvor det nye undervisnings- og forskningsbygget er en viktig del av videreutviklingen av Lillehammer Campus.

Utviklingsplanen er tilgjengelig på høgskolens hjemmeside
http://www.hil.no/om_hoegskolen/fremtidens_campus

Som en del av utviklingen av Lillehammer Campus arbeides det også med å avklare finansiering av en idrettshall på campus. Hallen skal benyttes til treningsformål, undervisning og forskning innen idrett, og eksamenslokaler og større arrangementer. Idrettshallen vil også inngå i det totale treningshall-tilbudet i Lillehammer-regionen. Finansieringen av idrettshallen vil være tippemidler, bidrag fra studentsamskipnaden, omdisponering av høgskolens midler (halleie for idrettsgruppa, leie av eksamenslokaler og redusert behov for eksamensvakter), og midler fra den ordinære bevilgningen.

Tiltak B: Ekstraordinære investeringer utstyr til film- og fjernsynsutdanningen (post 45)
Det er nødvendig at studentene får opplæring på utstyr som tilsvarer det de selv skal bruke profesjonelt. Økningen i antall studenter sett i sammenheng med at film- og fjernsynsutdanningen allerede har relativt gammelt teknisk utstyr, innebærer behov for modernisering og oppgradering.

Med utgangspunkt i beregningen av investeringsbehovet knyttet til det tekniske plattformskiftet (oversendt departementet blant annet i rapport og planer for 2010), er det tidligere stipulert et totalt investeringsbehov i størrelsesorden 30 mill kroner. Høgskolen har så langt mottatt bevilgninger på 12,5 mill kroner til investeringer i plattformskiftet.

Basert på gjenstående investeringsbehov har høgskolen beregnet at behovet for investeringer i teknisk utstyr, både modernisering og utskifting av nåværende utstyr og utstyr knyttet til den økte aktiviteten, fortsatt vil utgjøre mellom 15 og 20 mill kroner. Digitaliseringen har forsert utviklingstakten og kostnadene mer enn vi kunne forutse for noen år tilbake. En engangsbevilgning knyttet til oppstart av masterstudiet i film- og fjernsyn vil også bidra til å gi et nødvendig løft som også kan komme bachelor- og det nye årsstudiet til nytte.

Tiltak C: Sikring av høgskolens kunstverk (post 45)
Høgskolen i Lillehammer har en kunstnerisk utsmykning av betydelig økonomisk verdi, hvor OL-kunsten utgjør en vesentlig del. Hovedparten av kunsten er plassert lett tilgjengelig for brukerne av huset, primært i fellesområdene. Dette gir en sikkerhetsmessig utfordring, hvor sikkerhet avveies mot tilgjengelighet. Så langt har høgskolen vært forskånet for tyveri og hærverk av kunstverkene.
Høgskolens bygg har tidligere fått ekstrabevilgning fra departementet til utvendig sikring av bygningsmassen, som hovedsakelig er benyttet til å anskaffe kameraer til overvåkning av inngangsdører og alarmsystem.

Kunstsamlingen ved høgskolen representerer en verdi vi er forpliktet til å forvalte best mulig. Utvidet bruk av lokalene på kveldstid og generell utnyttelse av arealene aktualiserer behovet for gjennomgang av sikringstiltak. For å sikre kunsten sammen med at tilgjengeligheten til bygget opprettholdes, søkes det om tilleggsbevilgning for sikringstiltak av kunsten med alarmsystem og supplering av kameraovervåkning.

Kostnadsoverslag hvert år (i 1000 kroner)

Tiltak 1	Kap./post	2015	2016	2017
Ekstra basisbevilgning til film- og fjernsynsutdanningene	Kap 260 / Post 50	23,3 mill	28,3 mill	29,6 mill

Tiltak 2	Kap./post	2015	2016	2017
Basisbevilgning til finansiering av masterstudier	Kap 260 / Post 50	15,2 mill	30,4 mill	30,4 mill

Tiltak 3	Kap./post	2015	2016	2017
Midler til 5 stipendiatstillinger på doktorgradsområdene	Kap 260 / Post 50	4,0 mill	4,0 mill	4,0 mill

Tiltak A (infrastrukturtiltak)	Kap./post	2015	2016	2017
Prosjektering og oppføring av nytt undervisnings- og forskningsbygg	Kap 260/ Post 50	15 mill	25 mill	25 mill

Tiltak B (infrastrukturtiltak)	Kap./post	2015	2016	2017
Ekstraordinære investeringer utstyr til film- og fjernsynsutdanningen	Kap 281/ Post 45	10 mill	10 mill	

Tiltak C (infrastrukturtiltak)	Kap./post	2015	2016	2017
Sikring av høgskolens kunstverk	Kap 281/ Post 45	1,6 mill	0,6 mill	0,6 mill

Vedlegg

1. **Oversikt over avtaler inngått med samarbeidspartnere av HiL pr 1.1.2014**
2. **Likestillingsredegjørelse**
3. **Utdanningsinstitusjonen og samskipnaden**

Vedlegg 1 – Oversikt over avtaler inngått med samarbeidspartnere av HiL pr 1.1.2014

Oppsummering

Type avtaler	
Bransjeråd	7
Mobilitet	69
Praksisavtaler	46
Prosjekt - nasjonale	24
Prosjekt - internasjonale	7
Samarbeidsavtaler	50
Samarbeidsavtaler - internasjonale	5
	208

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
TVF	Produsentforeningen	Bransjeråd
TVF	TV Norge	Bransjeråd
TVF	TV 3	Bransjeråd
TVF	Monster	Bransjeråd
TVF	NRK	Bransjeråd
TVF	VG TV	Bransjeråd
TVF	Flimmer Film	Bransjeråd
DNF	Univerza v Ljublijani	Bilateral avtale (Erasmus)
Internasj kontor	Bond University (Study Abroad/ØKORG, ASV, APS)	Studentmobility
Internasj kontor	Edith Cowan University (Study Abroad/APS, ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
Internasj kontor	University of Wollongong (Study Abroad/APS, ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	Europese Hogeschool Brussel (EHSAL) (Erasmus, APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Masaryk University (Erasmus/APS, ASV, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	University of Pardubice (Erasmus/ASV, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Tomas Bata University (Erasmus/ASV, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Hradec Kralove (Erasmus/APS)	Teaching staff mobility
Internasj kontor	Syddansk Universitet (Erasmus/ASV, TVF)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Northern British Columbia (Study Abroad,/ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	Trent University (Study Abroad/ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	Aarhus University (Bilateral/BUK)	Studentmobility (Ph.d), Teaching staff mobility
Internasj kontor	Satakunta University of Applied Sciences (Erasmus/APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Metropolia University of Applied Science (Erasmus/TVF)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Åbo Akademi University (Erasmus/APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	ESC Troyes (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
Internasj kontor	IPAC, Annecy (Erasmus/ØKORG, APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Polé Universitaire de Leonard De Vinci (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Ecole de Managment de Normandie/Normandy Business School	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Fachhochschule Ludwigshafen (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Fachhochschule Scmalkalden (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Hochschule Harz (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Universität Paderborn (Erasmus/ASV, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Catholic University of Eichstätt- Ingolstadt (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Hochschule Darmstadt (Erasmus/APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Goldsmiths College (TVF, ASV, APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Stirling (Bilateral/TVF, ASV, APS, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Central Saint Martins College of Art & Design (Bilateral/TVF)	Studentmobility
Internasj kontor	Newcastle University (Bilateral/ASV, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	University og Surrey (Erasmus/ ASV)	Teaching staff mobility

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
Internasj kontor	The University of the West of England (Erasmus/ASV)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Szeged (Erasmus/ ASV, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Kongju National University	Studentmobility
Internasj kontor	Dankook University	Studentmobility
Internasj kontor	University of Prishtina (Bilateral/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Vidzemes Augstskola (Erasmus/ ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Latvia (Erasmus/ ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Higher School of Social Work and Social Pedagogics (Erasmus/ APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Kaunas University of Technology (KTU) (Erasmus/ ASV)	Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Cadi Ayyad (Kvotesamarbeid, MA, Ph.d, BUK - APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Universidad de Monterrey (Bilateral, alle avdelinger)	Studentmobility
Internasj kontor	Fontys (Erasmus/APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Inholland University (Erasmus/ ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (Erasmus/ TVF, ASV)	Studentmobility, Teaching staff mobility

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
Internasj kontor	University of Utrecht (Erasmus/ ASV, TVF)	Studentmobility, Teaching staff mobility, Admin staff mobility
Internasj kontor	Hanzehogeschool Groningen (Erasmus/ ASV)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Saxion University of Applied Science (Erasmus/APS)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Leiden University of Applied Sciences (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Otago (Bilateral/TVF, ASV, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	University of Cantebury (Bilateral/ASV, TVF)	Teaching staff mobility + forskningssamarbeid
Internasj kontor	Universidad San Ignacio de Loyola (Bilateral/ASV, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	Szczecin University (Erasmus/APS)	Teaching staff mobility
Internasj kontor	The Higher School of Pedagogy of the Society of Public Knowledge in Warsaw (Erasmus/APS, ASV)	Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Ljubljana (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	University of Lodz (Erasmus/EEA-grants/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Stellenbosch University	Studentmobility
Internasj kontor	Escuela Politecnica Superior de Gandia (Erasmus/TVF, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Universidad de Deusto, San Sebastian (Erasmus/ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
Internasj kontor	University of Alcala (Erasmus/ASV, TVF)	Studentmobility
Internasj kontor	Dalarna University College(Erasmus/ASV)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Högskolan Väst (Erasmus/ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Hochschule Luzern (Bilateral, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	Providence University	Studentmobility
Internasj kontor	Hawaii Pacific University (Bilateral/ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	Concordia College (Bilateral/ASV, TVF)	Studentmobility
Internasj kontor	Washington & Jefferson College (Bilateral/ASV, TVF, ØKORG)	Studentmobility
Internasj kontor	Presbyterian College (Bilateral/ASV, TVF, ØKORG, APS)	Studentmobility
Internasj kontor	North Dakota State University (Bilateral/ASV, TVF, ØKORG, APS)	Studentmobility
Internasj kontor	Yafa Cultural Center (YCC) (Bilateral/APS)	Studentmobility - praksis
SELL	Flere virksomheter	Praksisplasser
APS	Lillehammer kommune	Vernepleie
APS	Gjøvik kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Hamar kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Ringsaker kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Vestre Toten kommune	Vernepleie 1. og 2. år

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
APS	Østre Toten kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Øyer kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Elverum kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Løten kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Stange kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Gudbrandsdalen	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Hadeland	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Nordre Land	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Gausdal kommune	Vernepleie 1. og 2. år
APS	Stange kommune	Vernepleie 1. og 2. år
ØKORG	Akershus Røde Kors	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Aditro AS	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Bolig Partner AS	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	GK Rør avdeling Lillehammer	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Aker Solution	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Dossier Solutions AS	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Ringebu Kommune	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Hedmark fylkeskommune	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Byggmakker Skattum	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Hedmark Politidistrikt	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Gjensidige Forsikring	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Gjensidige Forsikring	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Høgskolen i Lillehammer	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Sykehuset Innlandet Lillehammer	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Solid Vedlikehold AS	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Adecco Lillehammer	Praksisavtaler, OLA

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
ØKORG	Curato Røntgen	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	KS Hedmark og Oppland	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	DNB Lillehammer	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Gudrandsdal Politidistrikt	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Statoil Bergen	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Lillehammer kommune	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Ringerike kommune	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Right Management	Praksisavtaler, OLA
ØKORG	Sarpsborg kommune, barnehageavd, Hesthaugen barnehage	Praksisavtaler, OLA
Internasj kontor	UCC (University College Capital), Klintegården (Nordplus/APS)	Studentmobility - praksis
Internasj kontor	University og Plymouth - START (Erasmus/APS)	Studentmobility-praksis, Teaching staff mobility
Internasj kontor	Comcare Trust, Cape Town (Bilateral/APS)	Studentmobility - praksis
Internasj kontor	Fountain House, Cape Town (Bilateral/APS)	Studentmobility - praksis
SELL	Roma Tre University, Birkbeck-University of London, Universiteit Twente (NL), Porto University (Portugal)	Supporting Lifelong Learning with ICT Inquiry-Based Education (LIBE)
SELL	Danmarks Pædagogiske Universitetsskole	Intensjonsavtale
SELL	Univ. of West of England, -Utrecht, -South of Denmark, NTNU	How to succeed in the private film and television industries? A production culture perspective
APS	Emory University USA	Nothing about us without us becoming us: Processes of institutional change and identity formation in disabled peoples' self-organization
APS	Univ Bergen, Univ Brunel London, Højskolen Metrolpol Kbh, Univ London, Univ Uppsala, King College London	Making user participation work - from policy to practice.

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
ØKORG	Universitetet i Lodz	EØS prosjekt studentmobilitet/faglig utveksling
DNF	Eurochannel	Distribusjonsavtale og Visningsavtale (Framand Fisk, Prematur)
SELL	HiG	Undervisningsavtale Nasjonal paramedicutdanning
SELL	HiG	Samarbeidsavtale "Helse og omsorg i plan"
SELL	Ullevål Universitetssykehus	Undervisningsavtale Nasjonal paramedicutdanning
SELL	Betanien Diakonale Høgskole	Nasjonal Paramedic-utdanning - sertifisering
SELL	Lederskap AS	Rammeavtale samarbeid på utvikling og oppdrag ledelsesfag
SELL	Oppfølgingsenheten Frisk	Samarbeidsavtale Helsefremmede ledelse
SELL	NAV Forum Oppland (Fylkesmannen i Oppland, NAV Oppland og KS Oppland)	Samarbeid NAV-studiet
SELL	Innovasjon Norge	"Internasjonal markedsføring for reiselivet" 2+2 år
SELL	NKS nettstudier (under avvikling)	Samarbeidsavtale med underavtaler på ulike studier
SELL	Høgskolen i Hedmark	"Læringsledelse og vurdering"
SELL	Norsk nettverk for forskning om funksjonshemming	Repeterende forskningskonferanser (6 stk)
SELL	Sykehuset Innlandet	Repeterende konferanser innen KlinIKT.
SELL	Olympiatoppen	Repeterende konferanser innen Toppidrett og utdanning
SELL	Høgskolen i Nesna, Vestfold, Sør-Trøndelag, Oslo/Akershus, Bergen	Styrking av rådgivnings-utdanningen finansiert av Udir
SELL	Folkeuniversitetet i Midt-Norge	"Arkiv- og informasjonsforvaltning"
SELL	Høgskolen i Østfold og Høgskolen i Bergen	Oppdrag UtdDir Matte på nett
SELL	Universitetet i Bergen	NUV prosjektet, Digital dialog: Sokratisk etikkundervisning på nett
SELL	AOF	Undervisning i Internasjonal politikk
APS	Mesna videregående skole	Nattergalen
APS	Kommuneregionene i Oppland og Hedmark, KS, HiG	Partnerskapsavtale om kompetansebehovsanalyse

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
APS	Sjukehuset Innlandet	Children living in families with parental illness and/or substance abuse
APS	NTNU, SINTEF, UDI	What Buildings do: The Effect of the Physical Environment on Quality of Life of Asylum Seekers
APS	Østlandsforskning, NTNU, NORUT (Nothern Research Inst)	Mountain areas in Norway as attractive rural communities or urban recreational playgrounds: the challenges to a mountain policy (209863/H20)
DNF	NRK	Visningsavtale
HiL v/ledelsen	Maihaugen	Samarbeidsavtale vedr. studenter
HiL v/ledelsen	NINA	Samarbeidsavtale
HiL v/ledelsen	Østlandsforskning	Samarbeidsavtale
HiL v/ledelsen	NTNU v/inst. Kunst, mediekunnskap	Samarbeidsavtale Strategisk høgskoleprosjekt til 2015
HiL v/ledelsen	Birzeit University og HiG	Samarbeidsavtale
HiL v/ledelsen	Revmatismesykehuset,	Samarbeidsavtale
HiL v/ledelsen	Sykehuset Innlandet	Samarbeidsavtale
HiL v/ledelsen	Arendalskonferansen	Samarbeidsavtale - SIT/SELL
HiL v/ledelsen	NAV	Samarbeidsavtale - HiL drives av SELL og APS
HiL v/ledelsen	Snowball	Eieravtale - Øk org og SELL
SELL	LOGOS	Sertifiseringskurs
SELL	Revmatiskesykehuset og Sykehuset Innlandet	Forskningssamarbeid
SELL	Pedverket Kompetanse	Samarbeid om emne inn PP-klinisk v.utd.
SELL	NTNU	Ph.d-samarbeid Filmvitenskap
SELL	Norges Idrettshøgskole	Idrettsvitenskap
SELL	Karlstad Universitet	Intensjonsavtale
SELL	Nansen Fredsenter	Ikke formalisert, men mye samarbeid
SELL	NIF, Olympiatoppen	Samarbeidsavtale om toppidrettsstudenter
APS	Hig, HiHm, Sykehuset Innlandet	Strategisk samarbeidsavtale

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
APS	NTNU	Master i rådgivning
APS	Hig, HiHm, Fylkesmannen i Oppland -og Hedmark	Intensjonsavtale om et veiledernettverk i innlandet
APS	HiG	Master i gerontologi
APS	NTNU	Master i epd /Rådgiving
APS	HiG	Studiet Veiledning 60 stp
APS	HiG, HiHm	Master i helsefremmende lokalsamfunnsarbeid (MHPCC)
APS, BUK	Sykehuset innlandet	Generell samarbeidsavtale HiL/APS - Sykehuset
ØKORG	NTNU, Høgsk. I Molde, Tafjord Energi og Eidsiva Energi	Konsortieavtale NFR-prosjektet ElCarbonRisk
ØKORG	ADITRO	Samarbeidsavtale om studiet Lønn og personalarbeid
ØKORG	NHO	Intensjonsavtale, reiseliv
ØKORG	Oppland Fylkeskommune	Reiselivstrainee
ØKORG	Buskerud Fylkeskommune	Reiselivstrainee
ØKORG	HiHm og HiG (SAK prosjekt)	Samarbeidsavtale Bachleor i fornybar energi
SIT	HiG, Senter for omsorgsforskn.	Samarbeidsavtale med SIF
TVF	Stiftelsen Gullruten	Produksjon av Gullrutens fagpris 2013
TVF	BRIK Teknologier AS	Intensjonsavtale om videoplattform 2013-
TVF	NRK Utvikling	Avtale om prosjekt "Fra pitch til pilot" 2013-2015
TVF	World Cup Kvitfjell	Avtale om produksjon 2013 - 2015
TVF	ARENA	Intensjonsavtale, regionale arr 2014-2015
TVF	Scen uten Gränser	Intensjonsavtale foredrag 2014-2015
TVF	Birken	Avtale om produksjon
TVF	Amandusfestivalen	Avtale om produksjon og samarbeid
TVF	VM terrengsykkel	Avtale om produksjon, 2014
TVF	Ungdoms OL	Produksjon, aktiviteter
TVF	Litteraturfestivalen	Produksjon, aktiviteter
APS	Roskilde Universitet	FoU – Innovasjon og servicetjenester innen off. sektor

Avdeling	Samarbeidspartnere	Info
APS, BUK	University of Cadi Ayyad, Marrakeck, Morrocco	Samarbeidsavtale
TVF	Høgskolen i Dalarna	Strategisk samarbeidsavtale 2014-2016
TVF	Arcada, Finland	Strategisk samarbeidsavtale 2014-2016
DNF	APC - Paris	Distribusjonsavtale
DNF	Norsk skuespillerinstitutt	Samarbeidsavtale
DNF	Lillehammer Kino	Samarbeidsavtale
DNF	Dramatikkens hus	Samarbeidsavtale
DNF	Lillehammer kunstmuseum	Samarbeidsavtale
DNF	Gjenbruket	Samarbeidsavtale - utstyr

Åpne annonserte seminar og konferanser HiL i 2013

Åpne annonserte seminar og konferanser HiL 2013		
Type	**Antall**	**Avd**
Åpne forskningseminarer	10	BUK
Åpne Fagseminarer	2	BUK
Åpent veiledningsseminar	1	BUK
Åpne fagseminar	5	SIT
Bransjedager	2	TVF
Karrieredager	2	ØkOrg
Karrieredager	2	ASV
Åpent fagseminar	1	SELL
Konferanser	8	SELL, større arrangement 60-300 deltaker
Åpne fagseminar	33	HiL - diverse avdelinger
Internasj seminar	3	Internasjonalt kontor
Bjørnsonsseminar	1	HiL i samarbeid med Litteraturfestivalen
Lektor Fjords	1	ASV (arr siden 1995)
Amandus festivalen	1	HiL
Forskningsdagene	6	HiL
Litteraturhusseminar	28	HiL
	106	

Vedlegg 2 – Likestillingsredegjørelse

Likestillingsredegjørelse for Høgskolen i Lillehammer 2013

Høgskolen har over flere år hatt stor oppmerksomhet på likestilling og mangfoldsspørsmål. Vi var av de første høgskoler som valgte å utarbeide en handlingsplan for likestilling som også tok opp i seg aktivitetsplikten ift. øvrig "mangfoldsarbeid". Det har over tid vært gjennomført en rekke tiltak for å øke bevisstheten om likestillings- og mangfoldsarbeid.

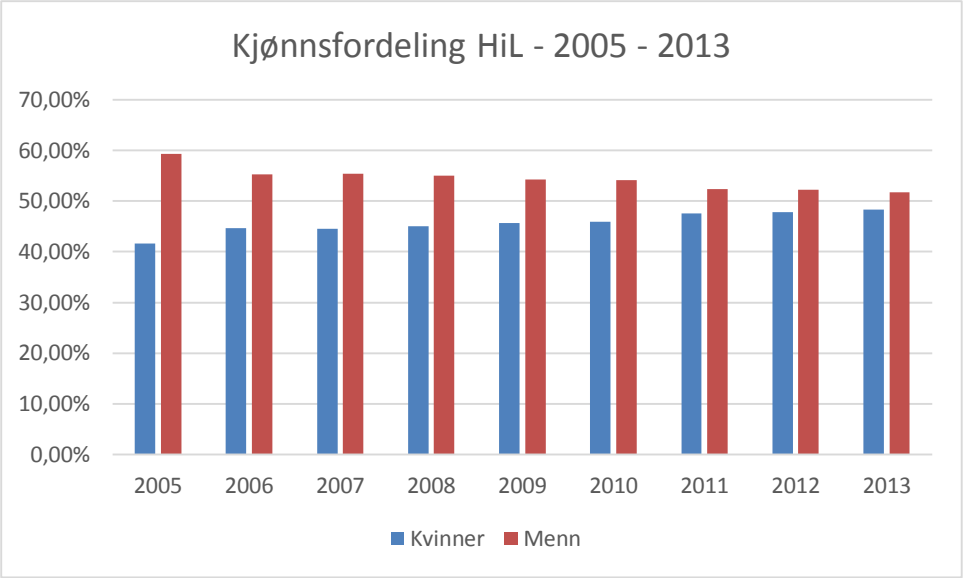
Høgskolestyret vedtok i april 2013 ny handlingsplan for likeverd og likestilling. Handlingsplanen bygger på høgskolens strategiske plan og fastsetter mål og tiltak på likeverds- og likestillingsområdet innenfor de fire sektormålene som også strategisk plan bygger på. Hovedmålet for HiLs likeverds- og likestillingsarbeid er følgende:

«Høgskolen skal ha en inkluderende organisasjonskultur som fremmer likeverd og likestilling, hvor alle medarbeidere blir verdsatt og respektert».

Denne likestillingsredegjørelsen bygger på mal for likestillingsredegjørelser som er utarbeidet av Universitets og høgskolerådet og skal dekke de krav som stilles til høgskolens redegjørelsesplikt gjennom likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Hensikten med redegjørelsen er å synliggjøre status på en del sentrale parametre ift. likestilling, og benytte dette som grunnlag for systematisk arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Generell vurdering av tilstand vedrørende likestilling mellom kjønnene ved HiL:

Høgskolen har totalt sett en relativt god kjønnsbalanse hvor 48,3 % av årsverkene pr. 01.10.2013 utføres av kvinner og 51,7 % av menn.



Figur 1Kjønnsfordeling totalt på HiL

Figur 1 viser utvikling over tid hvor kjønnsbalansen på institusjonsnivå har hatt en positiv utvikling fra 41,6 % andel kvinner i 2005 til 48,3 % kvinneandel i 2013.

Tabell 1 nedenfor viser videre at det er en kjønnsfordeling som tilfredsstiller minimum 40 % av begge kjønn i høgskolestyret og i de fleste sentrale posisjoner og utvalg ved HiL

Tabell 1: Kjønnsfordeling i styre og utvalg

Organ		Totalt	Menn		Kvinner	
			Antall	%	Antall	%
Høgskolestyre (faste medlemmer)	2013	11	5	45	6	55
	2012	11	5	45	6	55
Toppledelse (rektorat og direktør)	2013	4	2	50	2	50
	2012	4	2	50	2	50
Høgskolens ledergruppe (rektorat, direktør, dekaner og enhetsledere i adm).	2013	15	9	60	6	40
	2012	15	9	60	6	40
Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud	2013	5	1	20	4	80
	2012	5	3	60	2	40
Tilsettingsutvalg	2013	9	4	55,6	4	44,4
	2012	9	5	55,6	4	44,4
Tilsettingsråd (sammensetning endret i 2012, det 5. medlemmer varierer etter hvor i org. stillingen tihører)	2013	4	2	50	2	50
	2012	4	1	25	3	75

Kjønnsfordeling på avdelingsnivå og stillingsgruppenivå

Når vi ser på kjønnsfordelingen på avdelings- og stillingsgruppenivå tegnes det et litt annet bilde enn det vi kan se på HiL-nivå.

På avdelingsnivå er det kun to av avdelingene/enhetene som har en kjønnsbalanse med minimum 40 % av begge kjønn (Avdeling for pedagogikk og sosialfag og Senter for livslang læring).

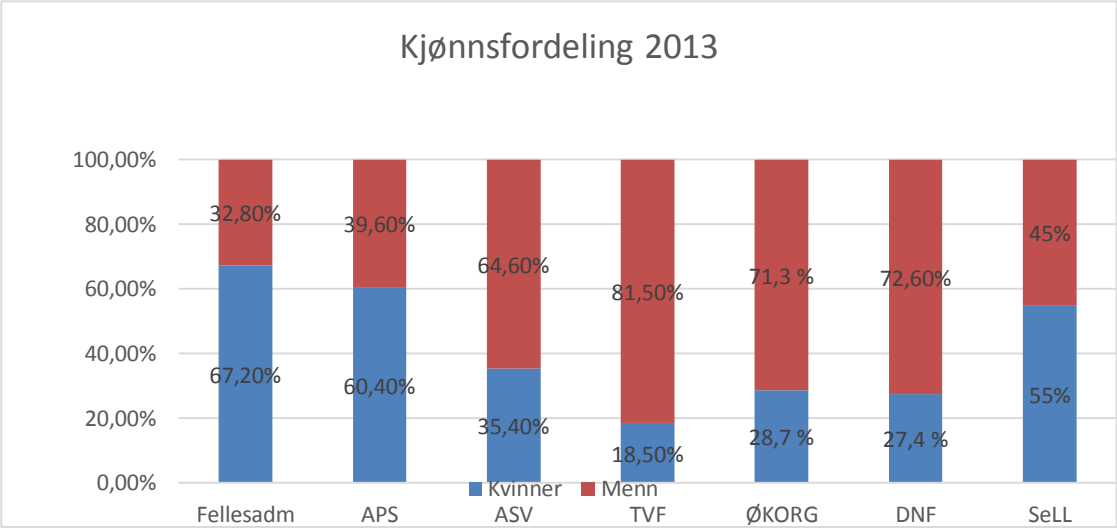
Figur 2 Kjønnsfordeling fordelt på avdeling pr. 01.10.2013 (DBH)

Som det går fram av figuren er Avdeling for TV-fag og Avdeling for Økonomi- og organisasjonsvitenskap avdelingene med lavest kvinneandel.

Forholdet mellom avdelingene ligger stabilt.Målt i antall personer (ikke årsverk) er kjønnsfordelingen pr. 31.12.2013 som vist i tabellen nedenfor.

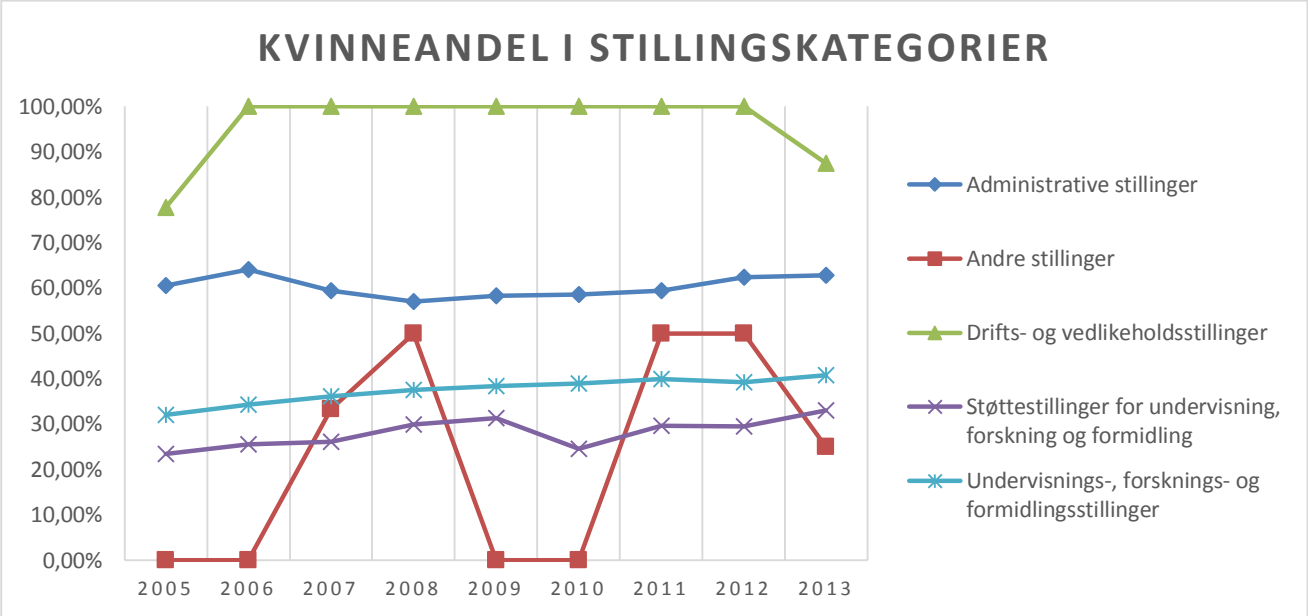
Tabell 2; Kjønnsfordeling på avdelingsnivå- antall ansatte pr. 31.12.2013

Avdeling	Antall menn		Menn %		Antall kvinner		Kvinner %		Totalt antall ansatt		Totalt antall årsverk	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Administrasjonen	28	30	34,6	34,5	53	57	65,4	64,5	81	87	76,5	82,2
Avdeling for pedagogikk og sosialfag	37	36	41,6	39,5	52	55	58,4	60,5	89	91	81,8	82,1
Avdeling for samfunnsvitenskap	45	43	69,2	65,2	20	23	30,2	34,8	65	66	59,2	60,0
Avdeling for TV-fag	18	19	81,8	82,6	4	4	18,2	17,4	22	23	18,5	19,2
Avdeling for økonomi og organisasjons-vitenskap	33	34	70,2	72,3	14	13	29,8	27,7	47	47	44,6	44,3
Den norske filmskolen	18	21	66,7	70	9	9	33,3	30	27	30	19,3	20,2



Senter for livslang læring	8	9	44,4	47,4	10	10	55,6	52,6	18	19	15,8	15,6
Totalt	**187**	**192**	**53,6**	**52,9**	**162**	**171**	**46,4**	**47,1**	**349**	**363**	**315,6**	**323,6**

Innenfor de ulike stillingsgruppene er det stor variasjon i kjønnsbalansen. For de store stillingsgruppen som er administrative stillinger og undrvisnings- og forskerstillinger, så er kvinnandelen hhv. vel 60 % for administrative stillinger og ca. 40 % for UF-stillinge. Se nedenstående figur.



Figur 3 Kvinneandel i stillingskategorier pr. 01.10. (DBH)

Hvis vi går inn i de ulike stillingskategoriene igjen så ser vi store forskjeller også innenfor disse gruppene.
I oversikstabellen nedenfor vises kjønnsbalansen målt med utgangspunkt i antall årsverk på institusjonsnivå for HiL totalt og fordelt på de hovedkategorier av stillingsgrupper som er definert i Database for statistikk om høyere utdanning. Tabellen viser videre gjennomsnittslønnstrinn målt i lønnstrinn og kvinners andel av menns lønn målt i lønnstrinn for de samme gruppene.

Tabell 3: Rapporteringstabell personal- og lønsstatistikk – oversiktstabell på HiL – nivå pr. 31.12.2013

		Kjønnsbalanse (pr. 31.12.)			Lønn (gj.snittslønnstrinn pr. 31.12.) – fast lønn uten ev. B-tillegg eller kronetillegg			
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinners andel av menns lønn (%) målt i lønnstrinn	Total gjennom-snittslønn
Totalt i virksomheten	I år	52,2	47,8	323,6	66,0	58,6	88,8	62,5
	I fjor	52,4	47,6	315,6	65,3	58,5	89,5	62,1

		Kjønnsbalanse (pr. 31.12.)			Lønn (gj.snittslønnstrinn pr. 31.12.) – fast lønn uten ev. B-tillegg eller kronetillegg			
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinners andel av menns lønn (%) målt i lønnstrinn	Total gjennom-snittslønn
Administrative stillinger totalt	I år	40,4	65,4	105,8	62,1	56,9	91,7	58,9
	I fjor	38,5	61,5	103,0	61,1	57,4	93,9	58,9
• *Topplederstillinger (Rektorat og direktør)* [3]	I år	50	50	4,0	87	82,5	95	84,8
	I fjor	50	50	4,0	79	88	111,4	78,8
• *Lederstillinger (dekaner og avd.direktører, hovedbibl.)*[4]	I år	63,6	36,4	11	77,1	75,5	97,9	76,5
	I fjor	56,2	43,8	8,9	76,6	75,5	98,6	76,1
• *Mellom-lederstillinger (kontorsjefer, avd.leder)*	I år	50	50	6	66,3	66,0	99,5	66,2
	I fjor	55,6	44,4	9	67,6	66,5	98,4	67,1
• *Saksbehandler/ utrederstillinger*	*I år*	33,5	66,5	84,8	57,2	54,8	95,7	55,6
	I fjor	35,7	64,3	81,1	57,1	54,7	95,8	55,6
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	*I år*	67	33	14,6	55,9	54,6	97,7	55,5
	I fjor	66	33	13,3	55	54,2	98,5	54,7
Drifts- og vedlikeholdsstilinger [5]	*I år*	11,1	88,9	9				40,0
	I fjor		*100*	*10*				
Undervisnings-forsknings- og formidlingsstillinger totalt	*I år*	60,4	39,6	190,2	68,3	61,9	90,6	65,7
	I fjor	61,1	38,9	186,3	67,3	61,4	91,2	65
• *Førstestillinger og høyere*	*I år*	76,1	23,9	101,9	72,5	68,7	94,8	71,6
	I fjor	76,5	23,5	98,4	71,6	69,2	96,6	71,1
	I år	34	66	26,7	50,2	51,8	100,8	51,1

[3] Rektorat beholder lønn i ordinær fagstilling. Det gis i tillegg et fast kronebeløp eller B-tillegg. Disse tilleggene er i denne statistikken omregnet til nærmeste lønnstrinn.
[4] Stillingene som IT-leder og Hovedbibliotekar er flyttet fra mellomleder til lederstillinger fra 2012 til 2013.
[5] Det er ikke oppgitt lønnstrinn på kjønn pga. et lite antall medarbeidere.

		Kjønnsbalanse (pr. 31.12.)			Lønn (gj.snittslønnstrinn pr. 31.12.) – fast lønn uten ev. B-tillegg eller kronetillegg			
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinners andel av menns lønn (%) målt i lønnstrinn	Total gjennom-snittslønn
• *Rekrutterings-stillinger totalt*	*I fjor*	34,1	65,9	25,7	49,6	50,8	102,4	50,4
• *Uten første-kompetanse*	I år	45,7	54,3	61,6	61,4	62,5	101,9	62
	I fjor	48,6	51,4	61,2	60,8	61,8	101,6	61,4

Hvis vi ser nærmere på den enkelte stillingskategori, ser vi at enkelte kategorier er meget kjønnsdelt. Innenfor gruppen «støttestillinger» er 100 % av bibliotekstillingene besatt av kviner, mens 10 av 11 ingeniørstillingene er besatt av menn. Gruppen «drift- og vedlikehold» består av medarbeidere i renholdstillinger (med og uten fagbrev) hvor 8 av 9 medarbeidere er kvinner. Det har likevel vært en positiv utvikling i disse stillingsgruppene i 2013 ved at det er tilsatt 1 kvinnelig avdelingsingeniør og 1 mannlig renholder.

Innenfor stillingskategorien undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger er det også store forskjeller i kjønnsbalansen. Professorgruppen er stillingsgruppen med lavest kvinneandel (3,2 årsverk eller 9,1 % i 2013), men stipendiatgruppen som stillingsgruppen med høyest kvinneandel (17,5 årsverk eller 66 % i 2013).

Med bakgrunn i den skjeve balansen og de føringer som er gitt fra Kunnskapsdepartementet har det i høgskolens rekrutterings- og kompetanseutviklingsarbeid vært størst oppmerksomhet på ubalansen mellom kvinner og menn i førstestillinger og høyere (førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor). I alle stillingsutlysninger for undervisnings- og forskerstillinger skrives det at kvinner vil bli foretrukket ved ellers tilnærmet like kvalifikasjoner. Det er i tillegg satt i gang ytterligere tiltak for å bidra til en bedre kjønnsbalanse.

Lønnsforhold

Tabell 3 ovenfor viser at kvinners gjennomsnittslønn ved Høgskolen var ved utgangen av 2013 lønnstrinn 58,6 (årslønn på kr. 487 100,-), mens gjennomsnittslønn for menn var lønnstrinn 66 (årslønn på kr. 558 600,-), en forskjell i årslønn på 71 500,- kroner. Kvinners gjennomsnittslønn har økt med 0,1 lønnstrinn fra 2012, mens menns gjennomsnittslønn har økt med 0,7 lønnstrinn. Dette medfører at kvinners andel av menns lønn har hatt en liten nedgang, fra 89,5 % i 2012 til 88,8 % i 2013. Det ble ikke gjennomført ordinære lokale lønnsforhandlinger i 2013. Endringene fra 2012 er derfor knyttet til tilsettinger, ansiennitets- og kompetanseopprykk og lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag.

Lønnsforskjellene følger kjønnsbalansen i de ulike stillingsgrupper og -koder. For eksempel så er gjennomsnittslønn for menn i undervisnings- og forskerstillinger mer enn 7 lønnstrinn høyere enn for kvinner. Dette henger sammen med at kvinneandelen i de høyest lønnede stillingene er betydelige lavere enn i de lavest lønnede stillingene. Tallene viser at dette er en gjennomgående problemstilling innenfor de fleste av HiLs stillingsgrupper.

Når det gjelder vurdering av arbeid av lik verdi og med like krav til kompetansenivå, er det ingen indikasjoner på systematiske lønnsforskjeller. Innenfor de enkelte stillingskodene er det heller ingen ting som tyder på kjønnsforskjeller i avlønning.

Tilsettingsforhold - deltid og midlertidige stillinger

Tabell 4: Kjønnsfordeling etter stillingskategori, deltid og midlertidig engasjement – antall ansatte pr. 31.12.

		Kvinner Deltid		Menn deltid		Totalt deltid		Midlertidig tilsatte Antall ansatte		
Stillingskategori		Antall	%	Antall	%	Antall	% av alle*	Kvinner	Menn	Totalt
Administrativt personale	2013	16		7		23		9	9	18
	2012	10		7		17		8	5	13
Andre	2013	0		0		0		2	2	4
	2012	0		0		0		2	2	4
Drift og vedl.	2013	1		0		1		0	0	0
	2012	0		0		0		0	0	0
Støttestillinger	2013	1		1		2		0	1	1
	2012	1		0		1		0	0	0
UF Herav i:	2013	17		31		48		33	31	64
	2012	12		27		39		29	27	56
• Førstestilling	2013	8		25		33		7	22	29
	2012	3		21		24		3	17	20
• Rekrutteringsstilling	2013							17	9	26
	2012							17	10	27
• Uten førstekomp.	2013	9		6		15		9	1	10
	2012	7		6		13		0	0	0
Totalt	2013	**35**	**21,9**	**39**	**20,3**	**74**	**20,4**	**44**	**44**	**88**
	2012	**23**	**14,2**	**34**	**18,2**	**56**	**16,3**	**39**	**34**	**73**

* Prosent av alle ansatte på Høgskolen

Deltid vurderes ikke å være en utfordring eller et stort problem for Høgskolen. I alt er 20,3 % av alle ansatte i en deltidsstilling. Andelen som jobber deltid er rimelig jevn lik for kvinner og menn. Det er spesielt innenfor undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillingene deltid er utbredt. Forklaringen på dette er i hovedsak knyttet til bruk av 2'er stillinger (bistillinger), og at man særlig på Den norske Filmskolen har valgt å dele opp stillinger i mindre brøker for å sørge for tilknytning til praksisfeltet. Det er ikke foretatt undersøkelser på om det foreligger uønsket deltid ved HiL.
Av alle medarbeidere er 88 , eller 24,2 %, tilsatt i midlertidige stillinger. Andelen midlertidige er i høyest i gruppen undervisnings- og forskerstillinger. Årsaken til det er at rekrutteringsstillinger som i sin karakter er midlertidig, og åremålsstillinger knyttet til kunstneriske fag (Filmskolen) sorterer under dette. Hvis vi korrigerer for rekrutteringsstillinger og åremålsstillinger er antall medarbeidere i midlertidige stillinger ved utgangen av 2013 12,6 %. Målt i antall årsverk er tallet lavere. Kjønnsforskjellene i dette følger kjønnsbalansen i de enkelte stillingskategorier

Rekruttering

Totalt ble det behandlet 56 saker i høgskolens tilsettingsorganer i 2013, av disse er 3 saker behandlet i styret, 37 saker er behandlet i tilsettingsutvalg og tilsettingsråd, mens direktør har behandlet 16 saker på fullmakt.

Av de 56 sakene er 51 tilsettingssaker. Øvrige er saker er er knyttet til forlengelser av stipendiatperioder.

Saker behandlet i høgskolestyret:
Styret gjorde vedtak i 3 tilsettingssaker i 2013;
- tilsetting av dekan ved avdeling Den norske filmskolen. 1 mann tilsatt
- tilsetting av høgskoledirektør, 1 mann tilsatt
- tilsetting av dekan ved Avdeling for TV-fag, 1 kvinne tilsatt.

Saker behandlet i tilsettingsutvalget
Tilsettingsutvalget gjorde vedtak i 27 saker, 22 av disse var tilsettingssaker. Det ble tilsatt 44 medarbeidere, 18 menn og 26 kvinner. Øvrige saker omhandlet permisjoner og forlengelse av stipendiatperiode.

Tabell 5: Saker behandlet i tilsettingsutvalget (undervisnings- og forskerstillinger)

Tilsettinger	Stillingsbetegnelse	Kvinner	Menn	Totalt
	Professor (inkludert behandling av opprykk)	0	3	3
	Førsteamanuensis	1	5	6
	Førstelektor	0	2	2
	Høgskolelærer	0	1	1
	Høgskolelektor	5	2	7
Intern utlysning	Studieledere	1	0	1
	Stipendiater	3	2	5
	Post.doc	1	0	1
Totalt		**11**	**15**	**26**

Saker behandlet i tilsettingsrådet

Tilsettingsrådet gjorde vedtak i 10 saker, 10 av disse var tilsettingssaker. Det ble tilsatt 13 medarbeidere, 9 kvinner og 4 menn.

Tabell 6: Saker behandlet i tilsettingsrådet (tekniske og administrative stillinger)

Tilsettinger	Stillingsbetegnelse	Kvinner	Menn	Totalt
	Avdelingsdirektør	0	1	1
	Rådgiver	3	0	3
	Førstekonsulent	3	1	4
	Avdelingsingeniør	1	1	2
	Fagarbeider med fagbrev (renhold)	1	1	2
	Renholder	1	0	1
Totalt		**9**	**4**	**13**

Saker behandlet etter fullmakt (av direktør)
Direktør behandlet 16 saker, hvor 16 saker er tilsettingssaker/forlengelser. Det ble tilsatt 18 medarbeidere, hvorav 10 kvinner og 8 menn.

Tabell 7: Saker behandlet etter fullmakt (direktør)

Tilsettinger	Stillingsbetegnelse	Kvinner	Menn	Totalt
	Professor	0	1	1
	Professor II	0	4	4
	Førsteamanuensis	0	1	1
	Førsteamanuensis II	1	0	1
	Førstelektor	3	0	3
	Høgskolelektor	1	0	1
	Høgskolelærer	1	0	1
	Seniorrådgiver	0	1	1
	Rådgiver	0	1	1
	Førstekonsulent	3	0	3
	Konsulent	1	0	1
Totalt		**10**	**8**	**18**

Som det går fram av tabellene ovenfor så er det foretatt tilsetting av totalt 30 kvinner og 27 menn. Det understrekes at en del av disse tilsettingssakene er knyttet til forlengelser av midlertidige tilsettinger, omgjøring fra midlertidig til fast og interne tilsettinger bl.a. av studieledere så det gir ikke noe bilde av hvor mange nye medarbeidere som er tilsatt.

Karriereutvikling, faglige opprykk og tilsetting i høyere stillinger

Hvilken karrieremessig utvikling, herunder hvordan "forfremmelser" skjer i institusjonen vil kunne ha påvirkning på kjønnsbalansen. Totalt fikk 5 medarbeidere opprykk i undervisnings- og forskerstillinger i løpet av 2012, 2 kvinner og 3 menn.

- 1 fra høgskolelektor til førstelektor (1 mann)
- 1 fra førstelektor til førstemanuensis (1 mann)
- 2 fra høgskolelektor til førsteamanuensis (2 kvinner)
- 1 fra førsteamanuensis til professor (1 mann)

HiL har avsatt midler til flere ulike ordninger som skal stimulere til videre kvalifisering:

- Kvalifiseringsstipend for forskere. Det ble i 2013 tildelt 6 kvalifiseringsstipend (2 menn og 4 kvinner). Ordningen forvaltes av forskningsutvalget som også forvalter incentivordningen for publisering, ulike reisestipender mv.
- Det ble i 2013 vedtatt å innføre et to-semesters stipend forbehold kvinner som søker professor-/dosentkvalifisering. Stipendet skal lyses ut årlig. Første stipend er tildelt.
- Førstelektorprogrammet som ble startet opp i 2010 har ved utgangen av 2013 12 deltakere hvorav 8 er kvinner. Det ble tatt opp 1 ny deltaker i 2013 (kvinne). En deltaker i programmet (mann) oppnådde førstelektorkompetanse i 2013.

Høgskolen gjennomførte i 2013 et lederutviklingskurs for studieledere med 14 deltakere hvorav 5 er kvinner

I tillegg til de sentrale ordningene er det lagt opp til ulike individuelle kompetansetiltak på avdelingene. Dette er tiltak som kollegaveiledning og individuelt tilrettelagte kvalifiseringsløp.

Foreldrefravær

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjoner, gradert foreldrepengeuttak og omsorgsperm etter HTAs fellebest. § 20, så hadde 20 medarbeidere uttak av en eller annen form for permisjon, 8 av disse var menn og 12 var kvinner. Kvinners fravær utgjorde den største delen av det samlede fraværet knyttet til denne permisjonstypen; 80 % av foreldrepermisjon og 100 % av omsorgspermisjon.

Sykefravær

Rapportering for 2013 viser at det er relativt store forskjeller i sykefraværet mellom kvinner og menn. Dette gjelder både for teknisk/administrative stillinger og undervisnings- og forskerstillinger.

	UF			**TA**			**Stipendiat**			**Totalt**		
	Avtalte dager	Sykefravær	%	Avtalte dager	Sykefra vær	%	Avtalte dager	Sykefravær	%	Avtalte dager	Sykefravær	%
Kvinner heltid	13446	527	3,9 %	18688	1268	6,8 %	5391	680	12,6 %	37770	2482	6,6 %
Kvinner deltid	1562	14	0,9 %	1097	22	2,0 %	95			2793	82	2,9 %
Menn heltid	24836	209	0,8 %	12661	376	3,0 %	2302	171	7,4 %	39920	755	1,9 %
Menn deltid	2261	7	0,3 %	816	5	0,6 %	183			3185	22	0,7 %
Totalt	**42105**	**757**	**1,8 %**	**33262**	**1671**	**5,0 %**	**7971**	**895**	**11,2 %**	**83668**	**3341**	**4,0 %**

Oversiktene viser de samme fordelingene som tidligere med et relativt «normalt» sykefravær for tekniske og administrative medarbeidere og et svært lavt sykefravær for undervisnings- og forskningsmedarbeidere.

Det er likevel nytt at vi nå har skilt ut stipendiatstillinger som en egen gruppe. Dette er en gruppe som har en lavere gjennomsnittsalder enn institusjonen forøvrige (36,3 år mot 48,4 i snitt for HiL), det er flere medarbeidere med små barn og flere med foreldrepermisjoner. Det er samtidig viktig å understreke at med et så lite antall medarbeidere slår enkeltfravær relativt sett høyt ut. Den største andelen av fraværet er knyttet til langtidsfravær utover 8 uker for et lite antall medarbeidere.
Statistikken skiller ikke på type sykefravær, men en hypotese kan være at en stor andel av fraværet er knyttet til svangerskap og sykdom knyttet til små barn. Fravær ved barns sykdom er ikke med i denne statistikken. En oversikt viser at det kun er registrert 26 fraværsdager pga. barns sykdom for denne stillingsgruppen. Totalt for HiL er det registrert 171 fraværsdager pga. barns sykdom ved HiL i 2013;

Kjønn og tilsettingsform	Antall tilfeller	Antall dagsverk
Kvinner heltid	71	110
Kvinner deltid	11	13
Menn heltid	38	48
Menn deltid	0	0
Totalt	120	171

Tilstand i forhold til øvrige diskrimineringsgrunnlag (redusert funksjonsevne og etnisitet)

Høgskolen fører ingen oversikter over medarbeidere med nedsatt funksjonsevne eller hvilken etnisk bakgrunn HiLs medarbeidere har.
I samsvar med IA avtalens innhold følger høgskolen opp egne medarbeidere og jobber både forebyggende og med tilrettelegging for enkeltmedarbeidere som av ulike årsaker har behov for dette. HiL legger videre til rette for ”IA-plasser” (praksisplasser for arbeidsutprøving med mer. Alle HiLs stillinger skal som hovedregel utlyses på jobbressurs.no som er en nettside som retter seg mot unge personer med nedsatt funksjonsevne.

Vedrørende medarbeidere med innvandrerbakgrunn jobber HiL med å ha fokus på dette i rekrutteringsprosesser. Uten at det føres noen oversikter over dette er det generelle inntrykket ved HiL at vi har få medarbeidere med innvandrerbakgrunn. Det er ønskelig med et større etnisk mangfold ved HiL, noe som bl.a. utrykkes i alle våre stillingsannonser.
Alle stillinger skal som hovedregel utlyses på inkludi.no som er en nettside som retter seg mot personer med innvandrerbakgrunn. HiL innledete i 2013 et samarbeid med nettstedet ambisjoner.no. Dette er et nettsted som retter seg mot unge med innvandrerbakgrunn.

Redegjørelse for planlagte og iverksatte tiltak

På alle områdene skal det redegjøres for planlagte og iverksatte tiltak og aktivitet. Disse utformes med utgangspunkt i vurdering av hvilke barrierer institusjonen har mot likestilling, Redegjørelsen for planlagte og iverksatte tiltak har tatt utgangspunkt i følgende områder:

- Generelle tiltak
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Rekruttering
- Kompetanseutvikling / kvalifisering
- Diskrimineringsvern

Med grunnlag i tilstandsredegjørelsen og –vurderingen, sentrale føringer og institusjonenes egne mål, strategier og handlingsplaner skal det utarbeides aktiviteter/tiltak som kan fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette vil være en del av Handlingsplan for likeverd og likestilling og de årlige handlingsplanene fra HiL og de enkelte avdelinger.

Tiltaksrapportering – generelle tiltak

Generelle tiltak for å øke bevisstheten om likestilling og mangfoldsarbeid som ikke direkte inngår i tiltaksrapportering på enkeltområder.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Et aktivt likeverds- og likestillingsutvalg	Sikre et kontinuerlig og sterkt fokus på likeverds- og likestillingsutfordringer ved høgskolen.	Pådriver overfor linjeorganisasjon og utvalg mht til arbeidet for likeverd og likestilling	Ledere, råd og utvalg	Kontinuerlig – nytt navn og ny sammensetning av utvalget høsten 2013	Rektor/ direktør Personal-organisasjons-direktør	Det er iverksatt en rekke tiltak som er initiert av utvalget – og som vil føre til ønskede endringer i kjønnsbalanse og inkludering på sikt
Handlingsplan for likeverd og likestilling ved HiL	Forankring og prioritering av systemantisk likeverds- og likestillingsarbeid.	Sikre en helhetlig tilnærming og et kontinuerlig og sterkt fokus på arbeidet med likeverd og likestilling. Fastsette målbare målsettinger og et realistisk ambisjonsnivå.	Alle ved HiL	Ny handlingsplan vedtatt av styret vår 2013	Høgskoledirektør, personal- og organisasjonsdirektør, likeverds- og likestillingsutvalget ved HiL	Sikre et bedre likeverds – og likestillingsarbeid med konkrete resultater i perioden 2013-2016
Universell utforming	Bedre tilgjengelighet og brukervennlighet for studenter og medarbeidere	Ivareta fremkommelighet og brukervennlighet for studenter	Medarbeidere og studenter med funksjonsnedsettelser	Kontinuerlig pågående arbeid	Statsbygg, høgskoledirektør/økonomi- og driftsdirektør	Bedre tilgjengelighet for studenter og medarbeidere med funksjonsnedsettelser

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
	med tilretteleggingsbehov	og medarbeidere med funksjonsnedsettelser				
Organisatoriske tilretteleggingstiltak: -fleksibel arbeidstid - hjemmekontorordn./ -tilpassede arbeidsoppgaver -skrivehjelp -permisjonsordninger -andre lignende tilretteleggingstiltak	Gjennomføres fortløpende ved behov	Unngå/ redusere fravær og avgang	Medarbeidere med midlertidige eller varige funksjons-nedsettelser	Kontinuerlig arbeid	Toppledelsen/ledere med personalansvar	Rask og god tilrettelegging etter behov
Aktiv bruk av IA-praksisplasser i samarbeid med NAV	Ønske om å bidra til at færre faller ut av arbeidslivet gjennom å tilrettelegge for arbeidstrening og utprøving	Gi flere med nedsatt funksjsonsevne muligheter for å beholde/ komme i arbeid	Brukere av NAVs virkemiddel apparat	Løpende arbeid	Personal- og organisasjonsdirektør/ fagforeningene	Flere av tiltaksdeltakerne har fått ordinære stillinger i etterkant av tiltaksplass v/HiL

Tiltaksrapportering Lønns- og arbeidsvilkår

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Følge opp føringer om likelønn	Opprettholde arbeidet med å motvirke kjønnsbetingede lønnsmessige skjevheter	Lik lønn for arbeid av lik verdi og motvirke stillingsdiskriminering	Kvinner	Kontinuerlig arbeid	Direktør/personal- og organisasjonsdirektør i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene	Resultatet ved lønnsoppgjøret for 2012 viste en kvinneandel på 41,6 %, i 2013 var det ikke lokale lønnsforhandlinger.

Tiltaksrapportering rekruttering

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Kjønnsbalanse i intervjugrupper og tilsettingsråd/utvalg	Utjevne kjønnsforskjeller i faglige og administrative toppstillinger	Utjevne kjønnsforskjeller i faglige og administrative toppstillinger, og sikre likebehandling mellom kjønn i rekrutterings-prosessene	Intervjugrupper, tilsettingsråd- og utvalg	Kontinuerlig arbeid	Personal- og organisasjons-direktør	Utjevne kjønnsforskjeller i faglige og administrative toppstillinger og sikre likebehandling mellom kjønn i rekrutterings-prosessene
Stillinger skal lyses ut på relevante nettportaler for å legge til rette for mangfoldsrekruttering	Få et bredere rekrutterings-grunnlag	Synliggjøre for målgruppa at HiL ønsker å rekruttere mangfold	Personer med funksjonsnedsettelser og personer med innvandrerbakgrunn	Enkelte stillinger har vært lyst ut på nettportalene inkludi.no og jobbressurs.no. Det har vært	Personal- og organisasjonsdirektøren	Så langt ingen søkere som viser til disse nettportalene i sine søknader.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
				møter for å innlede et samarbeid med ambisjoner.no		
Ta i bruk lete og finne-komiteer ved rekruttering til vitenskapelige første- og toppstillinger	Utjevne kjønnsforskjeller i vitenskapelige første- og toppstillinger	Utjevne kjønnsforskjeller i vitenskapelige første- og toppstillinger	Kvinnelige kandidater til vitenskapelige første- og toppstillinger	Forankret i høgskolens nye handlingsplan for likeverd og likestilling. Retningslinjer for komiteenes arbeid er under utarbeidelse. Det har vært nedsatt lete- og finnekomiteer ved rekruttering av to vitenskapelige første- og toppstillinger i 2013	Personal- og organisasjons-direktør/dekaner	Utjevne kjønnsforskjeller i vitenskapelige første- og toppstillinger ved Hil

Tiltaksrapportering kompetanseutvikling/kvalifisering mv.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
Førstelektorprogrammet – tilbud om tilrettelagt arbeidstid med 45 % Fou	For å få flere kvinner i 1. stillinger	Et generelt kvalifiserings-tiltak med	Alle høgskolelektorstillinger (pt	Løpende, lyses ut 1- 2 ganger i året	Rektorat/ avdelingsledelsen	Det er tatt opp 1 ny deltaker i 2013, dette var en kvinne.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
tid, kurs og veiledning for kvalifisering som førstelektor.		føringer på prioritering av kvinner for å få flere kvinner i 1.stillinger, mål om 40% kvinne-andel	overvekt kvinner)			På sikt forventes en bedre kjønnsbalanse i 1. stillinger med minimum 40% kvinneandel.
Eget kvalifiseringsstipend for kvinner til professor og dosentstillinger	Det er for få kvinner i professorstillinger / meritterende forskning	Stimulere kvinner til meritterende forskning/ kvalifisering og øke kvinneandelen i professor- og dosentstillinger	Kvinner i førstestillinger	Forankret i handlingsplanen for likeverd og likestilling, lyst ut for første gang i 2013 Kvalifiserings-stipendet lyses ut 1 gang pr år	Personal og organisasjonsdirektør/ Likeverds- og likestillingsutvalget	Økt andel kvinner i professor- og dosentstillinger på sikt.
Moderat kjønnskvotering av kvinner ved tildeling av forskningsstipend for kvalifisering	Det er for få kvinner i 1. stillinger og professorstillinger / meritterende forskning	Stimulere kvinner til meritterende forskning/ kvalifisering innen høgskolens prioriterte fagområder. Øke kvinneandelen i 1. amanuensis	Kvinner høgskolelektor og førsteamanuensisstillinger	Lyses ut årlig	Rektorat/ forsknings-utvalget/avdelingsledelsen	Økt andel kvinner i 1. amanuensis - professor- og dosentstillinger på sikt.

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
		og professor- og dosentstillinger				
Kartlegge og motivere kvinner i førstestillinger med tanke på kvalifisering til professor/dosent, gjennom egne medarbeidersamtaler og bruk av individuelle kvalifiseringsplaner	Kvinner er under-representert i professor/dosent stillinger	Mål om min. 25% kvinneandel i professor/dosent -stillinger/ øke andelen kvinner i forskning	Kvinner	Kontinuerlig	Toppledelsen/avdelings-ledelsen	Forventer på sikt at det vil bidra til økt kvinneandel i professor/dosent-stillinger/ øke andelen kvinner i forskning
Følgende tiltak med tanke på kvalifisering til 1. stilling, professor/dosent for kvinnelige medarbeidere er innarbeidet i høgskolens handlingsplan for likeverd og likestilling: • Kompetanse-vurderingskurs • Søkerkurs • Mentorordning	Kvinner er under-representert i professor/dosent stillinger	Øke andel vinner i 1. stillinger, professor/dosent -stillinger/ øke andelen kvinner i forskning	Kvinner	Tiltakene er under planlegging	Personal- og organisasjonsdirektøren	Forventer på sikt at det vil bidra til økt kvinneandel i professor/dosent-stillinger/ øke andelen kvinner i forskning

Tiltaksrapportering – andre forhold

Tiltak	*Bakgrunn /utfordring*	*Målsetning*	*Målgruppe*	*Status*	*Forankring/ ansvarlig for gjennomføring*	*Resultater / forventede resultater*
8. mars arrangement: Fotoworkshop, fotoutstilling, filmframvisning,taler og servering for studenter og medarbeidere	Synliggjøre behovet for innsats for å fremme likestilling mellom kjønn	Bevisstgjøre studenter og medarbeidere om likestillings-problematikk	Alle studenter og medarbeidere	Avsluttet	Likeverds- og likestillingsutvalget v/HiL	Som ett av flere tiltak i arbeidet for å fremme likestilling mellom kjønn
En ukes intensivkurs i likestillingsarbeid i regi av Komite for kjønnsbalanse i forskning	Øke kompetansen i praktisk likestillings-arbeid, kjønnsbalanse og rekruttering	Kompetanse-heving og nettverks-bygging, bedre kjønnsbalanse og rekruttering,	Personal-medarbeidere/ likestillings-medarbeidere	Avsluttet	Personal- og organisasjonsdirektør	Økt kompetanse i praktisk likestillingsarbeid og kjønnsbalanse i rekruttering

Vedlegg 3 – Utdanningsinstitusjonen og samskipnaden

Privat	
Statlig	X

Navn på institusjonen:. Høgskolen i Lillehammer

Studentsamskipnaden i Oppland

Fristasjon for studentsamskipnaden i 2013
(dvs. beregnet verdi av gratis lokaler og driftskostnader i tilknytning til dette)

Tiltak	Brutto areal (m2)	Husleie [1] kroner	Driftskostnader[2] kroner	Sum kroner
Lokaler inkludert kantine og kaffebar	1000	1 783 875	172 417	1 956 292
Sum	1000	1 783 875	172 417	1 956 292

Andre bidrag fra utdanningsinstitusjonen til samskipnaden, spesifisert på tiltak

Tiltak	Rapport 2013 (kr)	Budsjett 2014 (kr)	Budsjett 2015 (kr)
Studenthus	100 000	100 000	100 000
Helsetjenester	359 674	420 000	450 000
Studentprest	36 086	55 000	70 000
Investeringer og driftstilskudd kantine og kaffebar	426 163	600 000	650 000
Driftsstøtte studentforeningen LIST	235 000	250 000	250 000
Honorar LIST-leder og nestleder og lønn organisasjonskonsulent	736 439	830 000	860 000
Idrettsgruppa	256 772	310 000	330 000
Øvrige tiltak	59 185	70 000	80 000
Sum	2 209 319	2 635 000	2 790 000

Samskipnadens bidrag til utdanningsinstitusjonen, spesifisert på tiltak

Tiltak	Rapport 2013 (kr)	Budsjett 2014 (kr)	Budsjett 2014 (kr)
Sum			