



Rapport og planer 2013 - 2014



Innholdsfortegnelse

1 Innledning	3
1.1 Dokumentets innretning og oppbygning	3
1.2 Styrets arbeid og overordnet status for 2013, herunder prioriteringer for 2014	3
2 Resultatrapportering for 2013.....	12
2.1 Rapportering av mål	12
Sektormål 1.....	12
Sektormål 2	19
Sektormål 3	23
Sektormål 4.....	27
2.2 Annen rapportering.....	32
Oppfølging av etatsstyringsmøtet.....	32
Aktivitetskrav til helseutdanningene og opptak til lærerutdanningene	38
SAK.....	38
Barnehagelærerutdanning.....	40
Universell tilrettelegging	40
Studentkapasitet.....	41
Midler tildelt over kap. 281	41
Likestilling	41
Større investeringsprosjekter	41
Eierskap i aksjeselskap	41
Samfunnssikkerhet og beredskap	42
3 Planer for 2014.....	43
3.1 Plan for virksomheten	43
Hovedområde 1 - Utdanning	44
Hovedområde 2 – Forskning og utvikling.....	51
Hovedområde 3 - Samfunnskontakt	54
Hovedområde 4 - Organisasjon.....	57
3.2 Plan for tildelt bevilgning	63
Vedlegg	64
Studentkapasitet	64
Likestilling	65

1 INNLEDNING

1.1 DOKUMENTETS INNRETNING OG OPPBYGNING

Høgskolen i Nesna har startet et arbeid for å optimalisere organisasjonen, herunder har man valgt å ha et særlig fokus på å styrke ledelse og kommunikasjon. Langsiktige prioriteringer og målrettet arbeid for å realisere institusjonens strategi for perioden 2013-2014 er en viktig del av dette arbeidet. Rapport og planer for 2013-2014 skal som del av arbeidet nyttes som et internt styringsdokument – dvs. en årsplan. Høgskolen i Nesna har derfor vurdert oppsettet nøye, og valgt å gjøre endringer i plan-delen fra forrige år. Disse endringene er nærmere beskrevet i innledningen til dokumentets del 3, *Planer for 2014*. Rapporteringsdelen av dokumentet følger samme innretning som tidligere.

1.2 STYRETS ARBEID OG OVERORDNET STATUS FOR 2013, HERUNDER PRIORITERINGER FOR 2014

STYREMØTER

Styret for Høgskolen i Nesna har i 2013 hatt 6 møter og behandlet 59 saker. Et av møtene har vært over 2 dager. Blant de viktigste sakene kan nevnes:

- Rapport og planer 2012-2013
- Kvalitetsrapport 2012-2013
- Rapport fra læringsmiljøutvalget 2012-2013
- Studieprogram 2014-2015
- Plan for etter- og videreutdanning 2013-2016
- Budsjett 2014
- Budsjettforslag 2015
- Revidert årsregnskap 2012
- Strategisk plan 2014-2017
- Språkpolitiske retningslinjer for Høgskolen i Nesna
- Revisjon av instruks for daglig ledelse
- Retningslinjer for behandling av utestående krav
- Programplan for barnehagelærerutdanning
- Omstillings- og utviklingsprosjekt

Styrets 3-årige omstillings- og utviklingsprosjekt (2011 – 2014) ble i 2013 sluttført for følgende områder; strategisk plan, FoU-plan/ strategi, revisjon av studieporteføljen, etter- og videreutdanning, digital kompetanse, organisasjonsstruktur, rekruttering og markedsføring, økonomimodell og GLU-estetisk. Prosjektet er videreført når det gjelder lærerutdanning, sykepleierutdanning, kvalitetssystem, helhetlig kommunikasjonsstrategi, oppfølging av FoU-system.

STRATEGISK PLAN

Styret vedtok ny strategisk plan på siste møte i 2013. Planen gjelder for perioden 2014 - 2017. Planen har vært til høring i tre regionråd, fire regionale kompetansekontorer og hos fagforeningene internt.

I planen slår styret fast at Høgskolen i Nesna skal være en selvstendig høgskole i planperioden, men at høgskolen skal søke samarbeid med andre der det er naturlig og tjenlig. Det heter videre i planen at høgskolen skal se sin virksomhet i et nord-norsk perspektiv og særlig bidra til utvikling og bosetting i distriktene gjennom å tilby relevante studier og forskning.

Høgskolen skal fortsette arbeidet med å ta i bruk moderne teknologi for å utvikle fleksible og distribuerte utdanningstilbud. Denne satsingen skal ikke stå i motsetning til arbeidet med å få flere heltidsstudenter som bor på studiestedene.

Det skal satser mer på å utvikle engelskspråklige studietilbud og til mer utenlandsopphold for studentene.

Kort avstand mellom student og lærer skal fortsatt være et kjennemerke ved Høgskolen i Nesna. Studentene skal bli sett og inkludert, og studentaktive arbeidsformer skal benyttes slik at studentene er delaktige i sin egen læring og oppnår personlig vekst og danning.

Høgskolen skal også bli mer synlig i regionen gjennom å søke aktiv dialog, samarbeid og partnerskap med andre aktører innen samfunns- og arbeidsliv.

Forskning er viet stor plass i strategiplanen. Høgskolen skal ta et særskilt ansvar for profesjonsrettet forskning, og det skal være en synlig sammenheng mellom utdanning og forskning. Det skal bli økt satsing på forskningsledelse og forskningsveiledning. Forskningen skal organiseres i forskningsprogrammer og forskningsgrupper.

Høgskolen i Nesna er en for godt bevart hemmelighet for mange, og det skal satses mer på rekruttering av studenter og markedsføring av institusjonen.

FOU-PLAN/ STRATEGI

I forrige Rapport og planer ble det orientert om ny FoU-plan (2012 – 2015). Det har nå vært en søknadsrunde av FoU-ressurs etter den nye planstrategien. Planen oppfattes av de ansatte som innsnevrende i forhold til tidligere praksis for ressurstildeling. Det vil nok ta noe tid før styrets prioriteringer får fullt gjennomslag i organisasjonen, men det er en bevegelse i den retning som styret har angitt.

40 fagpersoner har fått FoU-ressurs ut over grunnressurs. Det er fordelt 22 447 timer (20,4 %). Stipendiatstillinger er holdt utenom. Ved institutt for lærerutdanning er det to større prosjekter; «det utvidede læringsrommet» som gjennomføres i og av pedagogikkseksjonen og «sounding

the high north» som gjennomføres i og av musikkseksjonen. Ved institutt for IKT er det ett felles prosjekt «communication and collaboration in virtual teams». Ved institutt for sykepleierutdanning er det kun individuelle prosjekter. Det er utarbeidet kompetanseplan og førstelektorprogram ved alle institutter og arbeidet med kompetanseheving er i gang.

På nest siste møte i 2013 ba styret om en ekstern gjennomgang av FoU-struktur, fordeling og bruk av FoU-ressursen og benchmarking med andre institusjoner. Dette arbeid vil bli gjennomført i mars 2014 av NIFU.

STUDIETILBUDET

Styret har fastsatt en bærekraftig studieportefølje ved høgskolen. Med bakgrunn i denne er det vedtatt et studieprogram for 2014 - 2015 og en etter- og videreutdanningsplan for 2013 – 2016. Det er lagt vekt på at studieprogrammene skal være bærekraftige, ikke bare for studieåret, men på sikt. Profesjonsutdanningene er prioritert. Det samme gjelder utdanninger som gir grunnlag for samarbeid med andre.

Utenlandsstudiene er opprettholdt på nåværende nivå, både fordi disse finansierer deler av studietilbudet i Nordland, men ikke minst fordi de i større grad er viktige for rekruttering til campus på Nesna, særlig innen idrett. Det arbeides med å integrere utenlandsstudiene mer med øvrige studier og med å få til samarbeid med læresteder i land hvor vi har utenlandsstudier. Avtaler er inngått med universitet både på Bali og i Sydney. Dette vil på sikt kunne føre til økt internasjonalisering av studenter og lærekrefter.

Alle studier er kostnadsberegnet. Noen studier som ikke er bærekraftige innenfor instituttets budsjettramme er opprettholdt med støtte fra styret, fordi de har økonomisk potensiale på sikt, eller er strategisk viktige.

Prosjektet «GLU-estetisk» som tok sikte på å legge økt vekt på kreative og estetiske læreprosesser i grunnskolelærerutdanningen, er integrert i den ordinære lærerutdanningen i GLU 1-7. Dialog med Høgskolen Stord Haugesund og Høgskolen i Telemark om estetiske perspektiver i lærerutdanningen er opprettholdt, selv om institusjonene har valgt ulike løsninger.

Behov for framtidige utdanningstilbud i Nordland er en del av samarbeidsprosjektet «Nordlandsløftet» hvor HiNe bidrar sammen med UiN og HiN.

DIGITAL KOMPETANSE

Prosjektet for utvikling av digital kompetanse har bidratt til kartlegging av behov for IKT-infrastruktur, utarbeidelse av innkjøpsplan og plan for opplæring. Prosjektet har brakt

høgskolen et godt stykke videre når det gjelder bruk av moderne teknologi i undervisningen. Utstyrssituasjonen er forbedret og kompetansen er økt. Flere studier er blitt nettstøttede. De nye lokalene i Mo i Rana, Campus Helgeland, har fått det beste hva gjelder IKT-infrastruktur og kompatibilitet, bl.a. gjennom prosjektet «E-campus nord».

ORGANISASJONSSTRUKTUR

Fra 1. august 2013 fikk høgskolen igjen tilsatt direktør etter at nestlederfunksjonen har vært ivaretatt av prorektor siden 1. august 2011. Det har gitt økt trykk på oppfølging av de administrative funksjonene.

Det er opprettet en ny funksjon som nestleder ved institutt for lærerutdanning som vil bli besatt tidlig på nyåret 2014. Instituttet er stort sammenliknet med den andre to instituttene, og det er derfor behov for større ledelseskapasitet. Det vil også bli tilsatt en rådgiver for oppfølging av instituttets deltakelse i ungdomsskolesatsingen. Det er opprettet en ny funksjon som IT-leder på mellomledernivå for å lede og koordinere IT-satsingen, nevnt ovenfor.

ØKONOMIMODELL

Det ble ikke noe av SAK-prosjektet «Økonomimodell for samarbeid». Verken Universitetet i Nordland eller Høgskolen i Narvik så behov for det. Økonomiske forhold mellom institusjonene blir regulert gjennom egne avtaler for hvert prosjekt. Det er bl.a. inngått en egen driftsavtale for Campus Helgeland.

Høgskolens interne budsjettmodell er revidert, og det er lagt opp til at institutt for sykepleie og institutt for IKT blir tilført større andel av basisbevilgningen enn studiepoengproduksjonen skulle tilsi for å bygge opp økonomisk bærekraft på sikt.

REKRUTTERING OG MARKEDSFØRING

Rekruttering av studenter er jobb nr. 1 ved Høgskolen i Nesna. Det er utarbeidet en helhetlig plan for rekruttering og markedsføring. Arbeidet koordineres av et eget kommunikasjonsorgan hvor alle institutter er representert og som ledes av direktøren. Rekrutteringsmedarbeider og informasjonskonsulent/ webredaktør er samlet i samme enhet. Profilhåndbok er utarbeidet. Arbeidet med en helhetlig kommunikasjonsstrategi er igangsatt. Anbud på nye nettsider er innhentet og arbeidet er igangsatt og vil bli fullført primo 2014. Rekruttering av studenter er også en del av prosjektet «Nordlandsløftet» hvor HiNe samarbeider med UiN og HiN.

LÆRERUTDANNING

Det har vært arbeidet målbevisst med profilen i lærerutdanningene og med forankring i regionen. Alle utdanningene har fått en stedsbasert profil. Barnehagelærerutdanningen har «lek og kultur under polarsirkelen» som profil, GLU 1-7 har stedsbasert/regionbasert læring og GLU 5-10 har det utvidede læringsrom som profil.

Det er inngått en rekke samarbeidsavtaler med skole- og barnehageeierne i regionen om praksis og tiltak som bygger opp rundt profilene. Høgskolen har tatt steg for å bli en mer aktiv part i dette partnerskapsarbeidet. Det har vært avholdt møter med både kommunenivået og skole og barnehagenivået i regionen. Høgskolen er aktiv inne i ungdomsskolesatsingen i samarbeid med UiN.

Kompetanse til de ansatte er forsøkt hevet gjennom igangsatt førstelektorprogram. Det arbeides med å øke forskningsinnsatsen inn mot skole- og barnehagerettet forskning på Helgeland.

SYKEPLEIERUTDANNING

Det har vært arbeidet med å tydeliggjøre profil, egenart, tankegrunnlag, ståsted og arbeidsmetoder i sykepleierutdanningen. Utdanningen er opptatt av det relasjonelle møtet mellom sykepleier, pasient og pårørende. Gjennom hele studiet oppfordres studentene til å reflektere rundt sin egen livserfaring i dannelsen til sykepleier.

Det har vært et aktivt samarbeid med Utviklingssenter for sykehjem i Nordland. Utdanningen har vært involvert i prosjekter både om ernæring og åndelige behov for eldre.

Kompetansen er styrket med tilsetting i to professor II-stillinger. Den ene av dem ivaretar funksjon som FoU-leder mens den andre har ansvar for utvikling av førstelektorprogram. Alle fagansatte har nå lektorkompetanse og flere arbeider med førstelektoropprykk.

Sykepleierutdanningen bidrar inn i UINs master i klinisk sykepleie. I egen regi har det vært gjennomført videreutdanning innen seksualitetsrelaterte problemstillinger.

Lokalene til sykepleierutdanningen er lite tilfredsstillende (dårlig luft, støy og spredt på flere etasjer), men det arbeides med nye lokaler fra det tidspunkt nåværende leieavtale går ut.

IKT-UTDANNING

IKT-utdanningen fikk i 2013 nye lokaler i Campus Helgeland på Mo i Rana.

Et nytt årsstudium i digital medieproduksjon ble startet opp på campus og årsstudiet i informasjonssystemer ble for første gang tilbudt via studiesentre over hele landet. Søkningen til

bachelor i informasjonssystemer på campus er fortsatt en utfordring, men vi kom i gang med en ny førsteklasse. Vi håper «studiesentermodellen» skal bidra til bedre rekruttering og at samlokaliseringen i Campus Helgeland kan bidra til at utdanningen blir bedre kjent.

Kompetansen blant de ansatte har økt, og det er under etablering et førstelektorprogram. Det er lyst ut to stipendiatstillinger i informasjonssystemer.

KVALITET

Gjennom SAK-samarbeidet i Nordland har høghskolen investert i det elektroniske kvalitetssystemet QualiWare. Ledelsesprosesser, kjerneprosesser og støtteprosesser er identifisert og fastsatt. Det samme gjelder kvalitetsdimensjoner, mål og indikatorer. Arbeidet med å legge inn hovedprosesser og rutiner er i gang. Det samme gjelder evaluerings- og rapporteringsstruktur. Det er gjennomført opplæring for nøkkelpersoner.

Kvalitetsrapport ble lagt fram for styret i siste møte i 2013. Rapporten viste god oppfølging av tiltak i forrige rapport når det gjelder kvalitet i utdanningene, bl.a. er det utviklet relevante parametere for bærekraftige studier og bedre analyser av samfunnsbehov.

Høghskolen er også er blitt en mer synlig kompetanseaktør med et økende antall samarbeidsprosjekter med praksisfeltet og næringslivet. Den vitenskapelige publiseringen har økt og det er flere førstekompetente ved institusjonen. Arbeidet med forskerteam har startet opp.

Andel studenter som gjennomfører på normert tid har igjen økt etter en liten nedgang i 2012. Høghskolen vil fortsette innsatsen med bevisstgjøring av studentene om at utdanning er hardt arbeid. Forventet studentinnsats er beskrevet i emneplanene.

Den digitale kompetansen blant fagpersonalet er forbedret. Når det gjelder programvurderingen av flerårige utdanninger, kommer barnehagelærerutdanningen godt ut. Studentene gir meget gode tilbakemeldinger med unntak av for matematikkfaget.

Grunnskolelærerutdanningen får ros for desentral struktur og dyktige faglærere, men stadig skifte av praksislærere fører til manglende kontinuitet. Nettklasserommet fungerer godt, men studentene vil ha flere diskusjoner på sosiale læringsarenaer. Stedsbaserte læringsformer oppleves som berikende og gir stor overføringsverdi til skolen.

Sykepleierutdanningen opplever økt søkning fra andre deler av landet, men det gir samtidig økt forventinger om praksis utenom Helgeland, noe som er vanskelig å etterkomme av faglige og økonomiske årsaker. Avgangsstudentene melder at de føler seg godt forberedt til sykepleiergjerningen og at de er stolte over egen utdanning.

Rekruttering til IKT-utdanningene samlet sett har tatt seg opp. Det samme har inntakskvaliteten. Årsstudiet tilbys nå desentralisert via lokale studiesentre.

Master i profesjonsrettet naturfag har god søkning, bl.a. fra GLU-studenter som vil ta en 5-årig masterutdanning. Studentene er fornøyde med studiets organisering og innhold.

Master i musikkvitenskap har vært gjennomført i Levanger i samarbeid med HiNT de siste årene, men nå gjennomføres den på Nesna og i Bodø i samarbeid med UiN. Studiet er profilert mot musikk i nordområdene. Studentene gir tilbakemeldinger på dyktige lærere og god samlingsorganisering, men sammenhengen mellom håndverkslære og teorifag kan bli bedre.

Når det gjelder kvalitet i støttefunksjonene, så er trådløsnettet forbedret ved innføring av Eduroam, alle studieplaner er samlet i det elektroniske emneplansystemet EmWeb og studenten har fått en førstelinje å henvende seg ved at servicetorg, opptakskontor og eksamenskontor er blitt samlokalisert.

LÆRINGSMILJØUNDERSØKELSEN 2013

Læringsmiljøundersøkelsen viste at 95 % av studentene er fornøyd med sitt studiested. Minst fornøyd er studentene med lokalene ved sykepleierutdanningen i Sandnessjøen. Det er nå innhentet tilbud på nye lokaler.

Studenten er godt fornøyd med faglige forhold, undervisning og eksamen. Nettsidene får også god score, men læringsplattformen Moodle blir omtalt som noe uoversiktlig. Studentene opplever den personlige sikkerheten godt ivaretatt. Det er lite konflikter blant studentene.

PRIORITERINGER FOR 2014

HiNe finner det naturlig å beskrive overordnet ambisjonsnivå for 2014 som del av innledningen. De enkelte deler beskrives i detalj i dokumentets del 3.

Spesielt for 2014 er at det foreligger en ny strategi for perioden 2014 til 2017. Som grunnlag for denne ble det gjennomført en omfattende prosess som bl.a. inneholdt en grundig analyse av interne og eksterne forhold. Organisasjonen fikk gjennom dette arbeidet ny innsikt i hva som fungerer bra og hva som bør bedres.

Ved utarbeidelsen av planer har HiNe tatt utgangspunkt i den nye strategien.

Virksomhetsmålene er hentet rett ut derfra. Ambisjonsnivået for 2014 er et resultat av en vurdering av nå-situasjonen, gjeldende rammefaktorer, og ikke minst øvrige signaler fra KD og styret. HiNe har i tillegg til strategien særlig lagt merke til styrets behandling av kvalitetsrapport for 2013. Fra departementet er det særlig lagt vekt på tildelingsbrevet, styringsdialogen, ministerens 7 tiltak, og ikke minst kvalitet og ledelse/styring. Til sammen legger disse elementene grunnlaget for ambisjonsnivå og prioriteter i 2014.

Prioriteter for 2014 kan overordnet deles inn som følger:

OPTIMALISERING AV ORGANISASJONEN

Strategiens del 4, Organisasjon, danner premisset for leveranser innenfor øvrige deler av strategien. Kunnskap fra grunnlagsdokumentet og sterke signaler om å bedre styring og ledelse i sektoren fra KD, gjør det naturlig at HiNe i starten av langtidsperioden retter oppmerksomheten mot å optimalisere organisasjonen. HiNe vil i 2014 prioritere organisasjonsutvikling, sentralt i dette er konseptet Medarbeiderskap og fokus på ledelse og styring. Tydeliggjøring av krav og rammer, samt bygging av robusthet i organisasjonen er også viktige elementer.

RESSURSUTNYTTELSE

En sentral del av organisasjonens virke, og et grunnleggende premiss for god kvalitet i forskning og utdanning er riktig utnyttelse av ressursene. Dette er også understreket fra KD. HiNe har derfor fra inngangen til 2014 ytterligere prioritert de menneskelige ressursene i organisasjonen og satt personalforvaltning og kompetansestyring øverst på dagsorden. HiNe vil i 2014 søke å øke forutsigbarheten ved å se vår viktigste ressurs i et mer langsiktig perspektiv.

HiNe vil også øke langsiktigheten i økonomiforvaltningen og vil ha et langtidsbudsjett for perioden klart i løpet av 2014.

KVALITET I UTDANNING, FORSKNING OG ADMINISTRASJON.

Strategien for 2013-2017 gir retning utdanning og forskning. Studieportefølje og program ble vedtatt av styret før strategien var på plass. Det vil derfor være naturlig at HiNe i løpet av 2014 kritisk gjennomgår både hvilke studier som tilbys, hvilken forskning som gjennomføres og samtidig kontinuerlig vurderer kvaliteten. Hensikten er å sørge for at virksomheten er bærekraftig over tid. Sentrale elementer i dette arbeidet er innføring av nytt kvalitetssystem, reakkreditering fra NOKUT, langtidsbudsjett, og bench-marking av HiNe sin fordeling av faglige ansattes ressursbruk i forhold til resten av sektoren. Det er samtidig viktig at HiNe ser fremover og søker samarbeid med andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt på de områder hvor det ikke finnes tilstrekkelige interne ressurser eller vi har potensiale til å levere ut over egen region. Prioriteten vil i 2014 være å konsolidere profesjonsutdanningene, herunder starte arbeidet med en 5-årig lærerutdanning.

SAMFUNNSKONTAKT OG REKRUTTERING

HiNe er en regional høgskole og er godt forankret på Helgeland. Kunnskap fremkommet i arbeid med strategien viser imidlertid at HiNes virksomhet er mindre kjent enn ønskelig. HiNe vil derfor i 2014 styrke arbeidet med samfunnskontakt. Grunnlaget for dette legges i arbeid med- og ferdigstillelse av en egen kommunikasjonsstrategi våren 2014. Viktige elementer vil være vedlikehold og utvikling av kanaler og arenaer for kommunikasjon. Omdømmebygging og rekruttering er jobb nummer 1.

STYRETS SAMMENSETNING – VURDERING AV EGET ARBEID

Styret for Høgskolen i Nesna har følgende sammensetning:

Aslaug Mikkelsen, styreleder
Magnar Solbakk, nestleder
Inger Aksberg Johansen, eksternt medlem
Bjørn Audun Risøy, eksternt medlem
Barbro Fosslund, internt medlem, UF
Hallstein Hegerholm, internt medlem, UF
Tor-Helge Allern, internt medlem, UF
Siv F. Almendingen, internt medlem, UF
Hanne Maren Reistad, internt medlem, Adm.
Silje Knutsen, studentmedlem
Kristian Sivertsen, studentmedlem

Styrearbeidet har i 2013 vært preget av strategiske drøftelser. Samarbeidsklimaet i styret har vært godt til tross for at det har vært ulike synspunkter og vurderinger av hva som vil være til beste for institusjon og region. Det har imidlertid ikke vært vanskelig å etablere et styringsdyktig flertall. Styrearbeidet har vært preget av åpenhjertighet, romslighet, raushet, godt humør og konstruktive drøftelser.

Styret har landet store saker som bærekraftig studieportefølje, strategisk plan, FoU-plan og plan for økt digital infrastruktur og kompetanse mv. I det som gjenstår av styreperioden vil fokus ligge på langtidsplanlegging, mer målrettet forskning, ytterligere kvalitetsforbedringer, mer internasjonalisering, fortsatt økt rekruttering og utvikling av faglig og administrativ robusthet i samarbeid med de andre UH-institusjonene i Nordland.

Styret har behandlet og godkjent Rapport og planer (2013-2014) på møte 10. mars 2014.

2 RESULTATRAPPORTERING FOR 2013

2.1 RAPPORTERING AV MÅL

Del 2, *Resultatrapportering for 2013*, er delt inn i to hoveddeler. Først rapporteres resultater med utgangspunkt i sektormålene. Deretter samles øvrige krav om rapportering, herunder saker fra etatsstyringsmøtet, SAK etc., under overskriften *Annen rapportering*.

SEKTORMÅL 1: UNIVERSITETER OG HØYSKOLER SKAL GI UTDANNING AV HØY INTERNASJONAL KVALITET I SAMSVAR MED SAMFUNNETS BEHOV.

VIRKSOMHETSMÅL 1.1:

Høgskolen i Nesna skal tilby høgre utdanning (grunnutdanning og videreutdanning) av høy kvalitet som er relevant og bærekraftig og som er i tråd med Helgelandssamfunnets kompetansebehov innenfor barnehage, skole, helse, kultur og IKT.

Gjennom sine fleksible utdanningstilbud kan høgskolen bidra til å dekke både regionale og nasjonale kompetansebehov.

Ambisjoner 2013

- Eksterne sensorrapporter skal bidra til å forbedre kvaliteten. Eksterne sensorrapportene skal tas systematisk i bruk ved flere fag/utdanningsområder innenfor hele bredden (nivå, omfang, målgruppe) av studieporteføljen ved HiNe.
- Grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn skal utlyses og tilbys i flere regioner.
- Høgskolen har samtidig en ambisjon om å få flere studenter til å bosette seg nær høgskolens tre campus.
- Høgskolens kandidater skal være etterspurte på arbeidsmarkedet. 90 % av utdannede fra profesjonsutdanningene skal være i relevant arbeid innen 2 år etter endt utdanning.
- Høgskolen skal dekke Helgelandsamfunnets kompetansebehov innenfor barnehage, skole, helse, kultur og IKT slik at tilbydere av tjenester kan tilby god kvalitet i tjenestene og skape verdier.

Kvalitative styringsparametere:

- Eksterne sensorrapporter om kvaliteten i studietilbudene

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Primørsøker per utlyst studieplass	0,82	0,83	1,16	0,94	0,87	1,2
GLU 1-7		10	15	25	18	50
GLU 5-10		26	24	19	22	
BLU (FU)	22	69	32	28	34	50
Sykepleie	17	22	30	39	28	35
Årsstudium Informasjonssystemer	3	12	-	3	35	30
Bachelor informasjonssystemer	14	1	-	11	10	20
Produksjon						
Antall registrerte studenter (høst)	901	1129	1125	1135	1140	1140
Studiepoengproduksjon	702	638	790	757	776	760

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 1.1

Det totale antall studenter og samlet studiepoengproduksjon økte fra 2012 til 2013. Målet om primørsøkere pr. utlyst studieplass gjennom Samordna opptak ble ikke nådd.

Det er stor etterspørsel etter våre lærerstudenter. Det utdannes for få grunnskolelærere og barnehagelærere i forhold til behovet. Flere kommuner på Helgeland har ikke kvalifiserte søkere til ledige lærerstillinger. Det er en god del pedagogiske ledere i barnehagene i fylket som ikke har godkjent barnehagelærerutdanning og som går på dispensasjon.

Opptakstillene for Grunnskolelærerutdanning for 5.-10.trinn og barnehagelærerutdanning har økt noe fra 2012 til 2013, mens Grunnskolelærerutdanningen for 1.-7.trinn har gått litt ned.

Karaktersnittet for opptak til grunnskolelærerutdanningen ligger omtrent på landsgjennomsnittet. Studentenes karakternivå i grunnskolelærer- og barnehagelærerutdanning ligger litt over landsgjennomsnittet, og det er lite stryk. Tilbakemeldinger fra eksterne sensorer viser at studiene holder god kvalitet.

Det har vært arbeidet med profil, regionalisering, nettbasering, samt ny studie- og praksismodell for grunnskolelærerutdanning. Grunnskolelærerutdanning er utvidet med samlinger i flere regioner i 2013. Ny region er Lurøy/Træna. Fokus har vært på samarbeid med kommuner, regionale kompetansekontor og markedsføring av lærerutdanningene for å sikre rekrutteringen.

Sykepleierutdanningen har bidratt til måloppnåelse gjennom å tilby samlingsbasert deltids bachelor sykepleierutdanning, og en samlingsbasert deltids videreutdanning rettet inn mot seksualitet, seksuelle overgrep og misbruk. Denne videreutdanningen er et resultat av en samarbeidsavtale mellom høgsolen og SMISO (Senter Mot Incest og Seksuelle Overgrep) inngått i 2009. I studieåret 2013/ 2014 fullføres 2.studiår på denne utdanningen. Det ble ikke nytt opptak i 2013 da kun 7 søkere bekreftet studieplassen.

Sykepleierutdanningen praktiserer en høyere grad av ekstern sensur enn rulling hvert 3. år. På noen sentrale emner både i bachelorutdanningen og i videreutdanningen har vi årlig ekstern sensur.

Tilbakemeldingen viser at i noen emner presterer studentene over forventet snitt, i andre emner under forventet snitt. Det siste gjelder særlig naturvitenskaplige fagområder.

Bachelorstudiet i informasjonssystemer har vært preget av lave inntakstall siden 2010, og høgsolen har uteksaminert 6 studenter med bachelorgrad i 2013. Alle disse er i dag i jobb i IKT-bransjen på Helgeland, så HiNe bidrar med Bachelor-studiet til å dekke kompetansebehovet i regionen på dette området. Vi ser imidlertid at behovet for IKT-kompetanse er større enn det vi greier å dekke med uteksamineringen fra Bachelorstudiet, samtidig som vi sliter med rekruttering til studiet.

Det ble i 2013 startet et eget årsstudium i Digital medieproduksjon og sosiale medier. Ambisjonen her er å bygge opp et bærekraftig studium over tid som primært skal rekruttere fra medielinjer i videregående skoler, men studiet er også rettet mot næringslivet med utgangspunkt i at det kan tas enkeltemner i studiemodellen. Målet er at vi her skal rekruttere inn 20 studenter hvert år framover.

Det er i 2013 utviklet en egen leveransemodell for årsstudiet i Informasjonssystemer i samarbeid med Studiesenter.no. Årsstudiet tilbys nå på 8 ulike steder i landet i en samlingsbasert modell der samlingene foregår over videokonferanse. Mellom samlingene jobber studentene i en nettbasert løsning. Målgruppen her er personer som i dag jobber med IKT i bedrifter, men som ikke har formell kompetanse på området. Dette tiltaket vil bidra til at de får muligheten til å formalisere kompetansen. Ambisjonen her er å bygge dette opp til en fullverdig Bachelor i Informasjonssystemer etter hvert, og målet er å rekruttere inn 35 studenter hvert år framover.

Denne blandingsmodellen vil vi for øvrig utvikle videre sammen med studiesenter.no, og etter hvert tilby flere emner og studier.

VIRKSOMHETSMÅL 1.2:

Høgskolen i Nesna skal gjennom arbeidsdeling med partnerne i initiativet "Nordlandsløftet" bidra til å dekke kompetansebehov i regionen gjennom nåværende og nye studietilbud.

Høgskolens studietilbud skal så langt det er mulig være fleksible, praksisnære, relasjonelle, stedsbaserte og virtuelle.

Ambisjoner 2013

- Høgskolen i Nesna skal kjenne helgelandssamfunnets utfordringer innenfor barnehage, skole, helse, kultur og IKT. De ulike samfunnsaktører skal kjenne til høgskolens utdanninger, kompetanse og forskningsaktiviteter.
- Høgskolen skal arbeide i nær kontakt med arbeids- og næringslivet i utvikling av studier. Både når det gjelder innhold og organisering, herunder praksis. Lærekrefter utenfra skal også brukes aktivt inn i studiene som timelærere eller gjesteforelesere for å sikre best mulig aktualitet og relevans på det fagstoff som formidles.

- Det er et mål at flere av høgskolens studier skal kunne gjennomføres via lokalt studiesenter.
- Møte framtidens kompetanseutfordringer i Nordland gjennom samarbeid og koordinering med partene i Nordlandsløftet. Å utarbeide felles strategi og handlingsplan for satsingen.
- Høgskolen i Nesna vil gjennom Nordlandsløftet bidra på de områder det er naturlig, ikke minst med å styrke kunnskapsallmenningen og sikre regional fordeling av kompetanse og kunnskapsutvikling.

Kvalitative styringsparametere:

- Medvirkning fra samfunnsaktører i utvikling og gjennomføring av studietilbud
- Beskrive framdrift i "Nordlandsløftet". Hva er avdekket av kompetansebehov og hvilke planer er lagt for å dekke det.

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 1.2

Høgskolen har god kontakt med barnehager og skoler gjennom partneravtaler og faste møter med regionale kompetansekontor, skole- og barnehagesjefer i kommunene i første rekke om kompetansebehov, forskning/utviklingsbehov og skolars og barnehagers deltakelse i gjennomføring av utdanningene.

Det er utviklet flere studier som vil bli tilbudt via lokale studiesenter (veiledningspedagogikk og grunnstudiet i pedagogikk med vekt på sosialpedagogikk og spesialpedagogikk).

Nordlandsløftet har bidratt til å kartlegge kompetansebehovet i Nordland. Det er også utforma felles tiltak og strategier for å nå målene om dekke framtidens kompetansebehov. Det arbeides nå i regionale grupper for å gjøre fokusområdene (ungdommens valg av yrker, rekruttering til høyere utdanning, infrastruktur og organisering av kompetanse og studieprogram/utdanningstilbud) operative.

Gjennom sykepleierutdanningen har høgskolen deltatt i helsesamarbeidet i regionen, praksisråd og samarbeidsrelasjoner med Helse Nord. Det har vært et utstrakt samarbeid med Utviklingssenter for sykehjem i Nordland gjennom flere prosjekter. Med Utviklingssenteret for hjemmetjenester i Nordland har vi hatt kontakt, men ikke på prosjektbasis.

Sluttkompetansebeskrivelsen for sykepleierutdanningen utarbeidet av SUFAL våren 2013 (sykepleierutdanningenes faglige ledere), er allerede implementert i vårt vitnemål for bachelorutdanningen.

IKT-utdanningen har hatt god kontakt og samhandling med IKT-bransjen lokalt og regionalt. Vi har en del praksisemner i studiemodellen og det er enkelt for studentene å få innpass hos bedrifter. Videre har samtlige Bacheloroppgaver vært gjennomført i samarbeid eller etter oppdrag fra bedrifter.

IKT-utdanningen har brukt fagpersonell fra bransjen som timelærere i enkeltemner, eller som veiledere i forhold til arbeidskrav innenfor ulike emner.

VIRKSOMHETSMÅL 1.3:

Høgskolen i Nesna skal tilby et profilert læringsmiljø hvor studentene gjennom god oppfølging får utviklet sitt fulle potensial, lykkes og har en god gjennomstrømming.

Ambisjoner 2013

- Høgskolens ambisjon er at studentene skal lykkes; trives under studiet og få en god og relevant utdanning på en mest mulig effektiv måte.
- Høgskolen har fortsatt som mål å ha studenter med karakterer over gjennomsnittet for sektoren.
- Opprettholde bruk av eksterne sensorer for å sikre kvaliteten.

Kvalitativt styringsparameter:

- Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene (KD).

Kvantitativt styringsparameter:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Gjennomføring av studium på normert tid (KD)	52,7	52,2	84,9	82,6	85,2	85 %

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 1.3

Høgskolen har nådd målet om gjennomføring på normert tid i 2013.

Studie- og emneevalueringene viser at studentene opplever grunnskolelærer- og barnehagelærerutdanningen som helhetlige og integrerte. Det er et godt læringsmiljø, og studentene opplever medvirkning i studiene. Organiseringen av utdanningene får gode tilbakemeldinger, bl.a. veksling mellom videoforelesninger, didaktisk arbeid, praksis og campussamlinger. Det er arbeidet med profil for grunnskolelærerutdanningene (i 1.-7. med arbeid på tvers av fag bl.a. gjennom emne «Didaktikk for barnetrinnet» der de estetiske og praktiske fagene er lagt inn sammen med PEL, norsk og matematikk fra første år og i 5.-10. med stedsbasert læring og utvida læringsrom).

Gjennomføring på normert tid innen lærerutdanningene ligger litt under gjennomsnittet i sektoren. Noe som bl.a. skyldes en litt eldre studentmasse, og flere som tar permisjon under studiet.

Det brukes ekstern sensor i alle emner og utdanningsprogram med praktisk og muntlig eksamen. Ellers hvert tredje år. Eksterne konsulenter kvalitetssikrer eksamensoppgavene. Bruk av ekstern sensor er viktig for kvalitetssikring av karaktersetting.

Sykepleierutdanningen har hatt en forholdsvis lav andel studenter som har fullført studiet de siste tre kull (2009, 2010 og 2011). Frafallet fra studiet har vært størst i de 2 første studieårene.

Det arbeides med en bedre og tydeligere struktur for å holde studentene aktive mellom samlingene og hjelpe studenten til et bedre eksamensgrunnlag, samt tydeliggjøre forventet studieinnsats. Studentene gir positive tilbakemeldinger på dette. Kull 2012 og 2013 viser så langt en bedre gjennomføringsgrad. Studenter som lykkes gir oss gode tilbakemeldinger, oppnår gode karakterer samt er stolte av utdanningsinstitusjonen de har utdanningen sin fra.

Når det gjelder bachelorstudentene i informasjonssystemer har 4 av de 6 uteksaminerte bachelorstudentene i 2013 brukt mer enn normert tid på sin bachelorgrad. Flere av disse studentene har vært i hel- eller deltidsjobb parallelt med studiet, og noe av årsaken ligger sannsynligvis her. Vi har i 2013 hatt ekstern sensur i 50 % av emnene innen IKT-utdanningene.

VIRKSOMHETSMÅL 1.4:

Høgskolen i Nesna skal legge til rette for at studenter og tilsatte får internasjonal erfaring for å fremme kulturforståelse, danning og kvalitet.

Ambisjoner 2013

- HiNe skal videreutvikle nåværende avtaler og sørge for at disse er aktive. Det skal inngås avtale med minst et universitet i det landet vi har utenlandsstudier (Indonesia, Australia, Sveits eller andre)
- HiNe skal opprettholde nåværende aktivitet i utlandet.
- HiNe skal ha utreisende studenter som deltar i emner/praksis over 3-6 måneder.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Antall internasjonale samarbeids-/utvekslingsavtaler			20	20	20	20
Antall utreisende studenter	6	10	0	2	0	2
Antall innreisende studenter			4	9	11	12
Antall utreisende lærere	2	2	0	1	0	1
Antall studier i utlandet	2	3	5	8	8	8
Antall utenlandsstudenter på International Culture Studies/ICS, nytt tilbud fra høsten 2013)					0	20
Antall engelskspråklige emner				11	11	
Antall engelskspråklige studieprogram				6	6	

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 1.4

Høgskolen har et økende antall innreisende studenter. Antall inn/utreisende lærere er på nivå med ambisjonen.

Antall utenlandsstudier er på nivå med 2012 og antall studenter omtrent det samme. Vi er i ferd med å fornye avtalen med ICMS (International College of Management Sydney) og for University of Havana på Cuba. Samarbeidsavtale med Udayana University i Bali er under utarbeiding i tilknytning til utlandsstudiene i idrett og flerkulturell forståelse.

Det er lagt planer for utvidelse av et engelskspråklig studieprogram, høsten 2014.

Sykepleierutdanningen har tilgjengelig praksisplasser i CrossRoad Children`s Home i Matatiele, Sør Afrika. Kun 1 student ønsket slik praksis i 2013/ 2014, noe vi ikke kunne imøtekomme p.g.a. faglig forsvarlighet og veiledningskostnader. Det er søkt samarbeid med UiT om praksisgjennomføring innenfor rammen på 3 mnd., men dette strandet da UiT avtale med Universitetet i Durban var uklar og under revisjon.

Vårt eget tilbud står ved lag og er lyst ut for studentene for neste studieår.

IKT-utdanningene har ingen utenlandsstudier, men internasjonalt engasjement i et FoU-prosjekt mellom HiNe, UiN og Universitetet i Umeå – BitStream prosjektet.

Innen studiet IKT og læring fins et engelskspråklig emne der vi har hatt noen internasjonale studenter i 2013. Det arbeides med å utvide antall engelskspråklige emner, og å etablere samarbeid med utenlandske institusjoner for å rekruttere studenter til disse emnene.

Studieprogrammet for Bachelor i Informasjonssystemer er tilrettelagt for at studentene kan ta 4. semester i utlandet. På grunn av at det ikke ble tatt opp studenter i 2011, har vi ikke hatt studenter i 4. semester i 2013.

SEKTORMÅL 2: UNIVERSITETER OG HØGSKOLER SKAL I TRÅD MED SIN EGENART UTFØRE FORSKNING, KUNSTNERISK OG FAGLIG UTVIKLINGSARBEID AV HØY INTERNASJONAL KVALITET.

VIRKSOMHETSMÅL 2.1:

Høgskolen i Nesna har et særskilt ansvar for profesjonsrettet forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og kompetanseutvikling på Helgeland. FoU-arbeidet skal understøtte profilene i studietilbudet.

Prioriterte områder for FoU skal være: kvalitet i barnehagen, læringsprosesser og læringsutbytte innen skole og IKT, relasjonelle problemstillinger av anvendt karakter innen sykepleie og samfunnsfag, naturmiljø og musikkpraksiser i nordområdene og offentlig forvaltning og næringsliv i regionen. Denne FoU-satsing skal understøtte profilene i studietilbudene.

Ambisjoner 2013

- Realisere ny FoU-plan som målretter FoU-virksomheten innenfor de utdanninger som høgskolen gir og innen prioriterte områder innenfor hvert utdanningsområde. Økt konsentrasjon av FoU-virksomheten om prioriterte områder og større vekt på F-en enn U-en innen FoU.
- Høgskolen har som mål å heve den vitenskapelige publiseringen opp til gjennomsnittet for statlige høgskoler.
- Sikre synlig sammenheng mellom forskning og utdanning. Mer bruk av egen forskning i undervisningen. Mer involvering av studenter i forskningsprosjekter. Økt synliggjøring av studentarbeider.
- Utvikle FoU-plan for hvert institutt i løpet av 2013.
- I budsjett 2013 er det satt av 25 %. Systemet er imidlertid søknadsbasert og tildelingen skal skje i henhold til bestemmelser i FoU-plan. Spesifikt søknadsskjema skal benyttes og søknaden må være innenfor prioriterte områder. Forskergrupper vil bli prioritert.

Kvalitative styringsparametere fra:

- Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart (KD).
- Samspill mellom forskning og utdanning (KD).
- Resultatet av høgskolens forsknings- og utviklingsarbeid skal gjenspeile seg i pensumlitteraturen.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Fagseksjoner med egne artikler på pensum					10	11
Andel FoU-ressurser til prioriterte områder i FoU-planen					80 %	80 %
Antall søknader med støtte fra NFR eller regionalt forskningsfond					0	Min. 1

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 2.1

Det er en positiv bevegelse mot mer praksisrettet forsknings- og utviklingsarbeid i tråd med FoU-planen. Så godt som alle FoU prosjekter og publiseringer befinner seg innenfor høgskolens vedtatte satsingsområder.

Det har vært et økt fokus på sammenhengen mellom forskning og utdanning. Studenter deltar i FoU arbeid i grunnskolelærerutdanningene bl.a. innenfor stedsbasert læring der for eksempel studenter og lærer ble invitert av University of Alaska Anchorage til å undervise og presentere sine tverrfaglige FoU prosjekter. Resultatet av forsknings- og utviklingsarbeid brukes som pensum i flere av fagseksjonene.

Lærerutdanningen har i sin plan prioritert arbeidet med å definere forskningsområder, organisere forskningsteam og søke samarbeidspartnere, i tillegg til kompetanseheving og publisering for å nå målene i FoU plan.

Sykepleierutdanningen har bidratt til måloppnåelse gjennom å utarbeide individuelle kompetanseplaner og egen FOU-plan for førstekompetanse. Det er tilsatt to professorer i 20 % stillinger. Dette har vært et vesentlig bidrag til økt innsats for et samlet kompetanseløft.

All tildelt FOU-tid innen sykepleierutdanningen er innenfor relasjonelle problemstillinger av anvendt karakter, men med ulike fokusområder.

Egne og andres forskning blir synliggjort i undervisningen. Publiserte fagartikler blir vurdert inn som pensum i sykepleierutdanningen.

IKT-utdanningen har bidratt til den samlede FoU innsatsen ved HiNe med tre prosjekter, hvorav det ene resulterte i en konferansepresentasjon i juni, og en publisering i 2013. De øvrige to prosjektene vil ha publiseringer først i 2014.

Ett av prosjektene – Communication and Collaboration in Virtual Teams (CaCiVT)- har vært et internt prosjekt der formålet er intern kompetanseheving på en ny leveransemodell basert på Blended Learning og samlinger over videokonferanse. Prosjektet ble tildelt FoU-midler, og ble gjennomført våren 2013. Fokuset i prosjektet har vært på å etablere en ny modell for leveranse

av Årsstudium i Informasjonssystemer basert på samlinger over videokonferanse og jobbing over nett mellom samlingene.

Det er videre etablert et felles FoU-prosjekt sammen med UiN og Universitetet i Umeå der en tar sikte på å utvikle en felles nordisk leveransemodell for studier, basert på en Blended learning modell med fysiske samlinger. Arbeidet er finansiert gjennom Botnia – Atlantica programmet og med tilskudd fra Nordland Fylkeskommune. Prosjektet skal gå ut 2014, og det er planlagt 2 publiseringer fra dette prosjektet.

Begge disse prosjektene har fokus på kompetansebygging og modellbygging i forhold til digitale læringsplattformer.

Innenfor Informasjonssystemer har ikke instituttet hatt tilsatte med førstekompetanse før høsten 2013, og har derfor ikke hatt noen forskningsprosjekt knyttet til dette studietilbudet.

Det er lyst ut to stipendiatstillinger som skal besettes i 2014, og det er forventet at dette vil gi ytterligere momentum til FoU-aktiviteten tilknyttet Bachelorstudiet i Informasjonssystemer.

VIRKSOMHETSMÅL 2.2:

Høgskolen i Nesna har som mål at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for statlige høgskoler.

Ambisjoner 2013

- Øke den vitenskaplige publiseringen slik at den ligger på gjennomsnittet for statlige høgskoler. For 2013 er ambisjonen å oppnå 23 publikasjonspoeng.
- Å komme opp på gjennomsnittet for statlige høgskoler i publiseringspoeng per UF-stilling, senest 2015.
- Å øke publiseringen i 2013 slik at en oppnår minst 0,30 publikasjonspoeng per UF-stilling.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013*	2013
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	0,20	0,24	0,14	0,30		
Antall publikasjonspoeng samlet	14,9	17,9	10,8	22,8		
Andel førstestillinger og toppstillinger som publiserer vitenskapelig	0,41	0,35	0,26	0,41		

** Fristen for rapportering av vitenskapelig publisering til DBH er 1. april og tallene for 2013 er derfor enda ikke klare.*

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 2.2

Høgskolens vitenskapelige publisering har gått litt ned, men ikke så mye som en kunne frykte. Endelig tall er ikke klare, men det ser ut som høgskolen for første gang har greit å holde en rimelig høy produksjon to år på rad.

VIRKSOMHETSMÅL 2.3:

Høgskolen i Nesna vil kvantifisere og synliggjøre resultatene av kunstnerisk utviklingsarbeid.

Ambisjoner 2013

- Høgskolen har som ambisjon å opprettholde samme nivå som fjoråret. All produksjon skal registreres i Cristin.

Kvantitative styringsparametere:

- Kunstnerisk produksjon (verk, framføringer og utstillinger)

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 2.3

Kunstneriske produksjoner er på nivå med 2012. Ikke alle kunstneriske produksjoner blir registrert i Cristin. Det arbeides med å registrere og synliggjøre den kunstneriske produksjonen. Nye nettsider er et planlagt tiltak i så måte.

SEKTORMÅL 3: UNIVERSITETER OG HØGSKOLER SKAL VÆRE TYDELIGE SAMFUNNSAKTØRER OG BIDRA TIL FORMIDLING, INTERNASJONAL, NASJONALT OG REGIONAL UTVIKLING, INNOVASJON OG VERDISKAPING.

VIRKSOMHETSMÅL 3.1:

Høgskolen i Nesna skal være en aktiv samarbeidspartner for utvikling av tjenestetilbudet på Helgeland innenfor de utdanninger høgskolen gir.

Ambisjoner 2013

- Utvide antall kommuner / studiesentre som inngår i samarbeidet om GLU 1-7 distriktsmodell, og prioritere fortsatt godt samarbeid med skoleeier i kommunene og RKK.
- Større fokus på samarbeidet med samfunns- og næringsliv om å legge til rette for utdanningstilbud som regionen etterspør.
- Vi har ambisjoner om å oppnå minimum 5 mill. kroner i BOA-inntekter for 2013 gjennom et enda bedre samarbeid med våre nettverk både i offentlig og privat sektor.

Kvalitativt styringsparameter:

- Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv, herunder desentralisert undervisning og fjernundervisning (KD).

Kvantitativt styringsparameter:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR (KD)	5,5	4,6	2,9	4,6	5,04	5

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 3.1

De har vært et aktivt samarbeid med regionen om utvikling av profilen på alle flerårige utdanninger. Barnehagelærerutdanningen har fått profilen «lek og kultur under polarsirkelen» og grunnskolelærerutdanningen har stedsbasert læring med vekt på det utvidede læringsrommet.

Antall oppdrag og bidragsfinansierte studier og prosjekter har økt i tråd med ambisjon. Særlig er det etterspørselen etter pedagogiske studier.

Sykepleierutdanningen har særlig gjennom samarbeidet med Utviklingssenteret for sykehjem i Nordland bidratt til fagutvikling i regionen gjennom deltakelse i arbeidsutvalg, fag- og samarbeidsråd og deltakelse i flere fagutviklingsprosjekter.

Sammen med Utviklingssenteret er det sendt en felles søknad til Sparebanken 1 Nord-Norge om delfinansiering av en stipendiatstilling med fokus på sykepleierollen i små fagmiljø på kysten.

IKT-utdanningen har i 2013 særlig deltatt i samarbeid og fagutvikling opp mot Studiesenteret.no og lokale studiesentra for å legge til rette for nettbaserte studietilbud for folk som bor i distriktene.

VIRKSOMHETSMÅL 3.2:

Høgskolen i Nesna skal være synlig i media med formidling av resultatene av eget forsknings- og utviklingsarbeid.

Ambisjoner 2013

- Høgskolen har ambisjon om å opprettholde nivået på antall skoler og barnehager som får besøk gjennom Lån en forsker også for 2013. Andel forskere / fagmiljø som bidrar innenfor denne rammen bør økes.
- Antall arrangement rettet mot egne studenter må økes. Det må legges til rette for at studenter (masterstudenter) også bidrar med formidling fra egne prosjekt /samarbeidsprosjekt.
- Øke antall deltagere på egne arrangement og på arrangement i samarbeid med andre institusjoner under Forskningsdagene 2013.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Antall utgivelser (bok/rapport/avhandling, del av bok/rapport/avhandling)	5	9	22	19	19	
Antall arrangementer/foredrag under forskningsdagene					28	
Antall mediebidrag			40	44	52	45
Antall foredrag	69	58	57	72	89	
Antall artikler	21	27	40	51	47	
Antall kunstnerisk produksjon			45	16	46	
Andel av høgskolelektorer som publiserer/	54%	60%	48%	65%	60%	

formidler						
Antall registreringer per undervisnings- og formidlingsårsverk	2,0	2,2	1,9	2,8	3,4	3

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 3.2

Høgskolen har nådd målet om å opprettholde antall skoler og barnehager som fikk besøk gjennom ordningen «lån en forsker» under Forskningsdagene 2013, og øke andel forskere / fagmiljø som bidrar.

I 2011 deltok 10 skoler og 9 forskere. I 2012, 6 skoler, 2 barnehage (med til sammen ca. 80 barn/elever) og 7 forskere. I 2013 har 10 skoler og 7 barnehager hatt besøk av til sammen 11 forskere. Tiltak et er populært og godt mottatt.

Nytt tiltak i 2013 har vært forskningsstaffeten hvor idrettsseksjonen bidro. Tema var «fysisk aktivitet, helse og friluftsliv i skole og barnehage». Dette er et tiltak rette mot egne studenter, og med god oppslutning.

Det ble også avholdt et kveldsseminar om skolehistorie på Nesna.

Sykepleierutdanningen bidro med egen fagdag om sykepleie under Forskningsdagene, og har også med andre tiltak i praksisfeltet, bl.a. flere konferanseinnlegg. En av de ansatte ved sykepleierutdanningen har fått svært gode tilbakemeldinger på forskningsinnlegg om pårørendes opplevelser omkring flytting fra hjem til institusjon.

IKT-utdanningen deltok på seminar under Forskningsdagene med tema «overnasjonal digital læringsplattform». Det ble også avholdt «nysgjerringperdag» på Mo i Rana.

VIRKSOMHETSMÅL 3.3:

Høgskolen i Nesna skal tilby en geografisk distribuert utdanning med fleksible utdanningsformer til områder med spredt bosetting.

Ambisjoner 2013

- Høgskolen ønsker å tilby flere fleksible utdanninger, minst ett nytt utdanningstilbud i 2013.
- Følge opp samarbeids- og partnerskapsavtaler (Jfr Virksomhetsmål 3.1).
- Øke andel nettbaserte studietilbud.
- God brukerstøtte og teknologiske løsninger som kvalitetssikrer nettstøttede studietilbud.
- Øke søkningen til nettbaserte studier med 5 %.
- Økt fokus på oppfølging og veiledning av studenter på studier med mye frafall.
- Øke fagpersonalets kompetanse mht. nettdidaktikk.

Kvalitative styringsparametere:

- Fleksibel utdanning (KD).
- Samarbeidspartnere på og utenom Helgeland.

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 3.3

Det er ingen nye fleksible tilbud i 2013, men nye kull innenfor bl.a. grunnskolelærerutdanningen, rådgivning og flerkulturell forståelse er fleksibelt organisert bl.a. med nettundervisning. Det gis brukerstøtte og opplæring innenfor teknologiske løsninger for å sikre god kvalitet i de nettstøtta tilbudene.

Det er inngått samarbeids- og partnerskapsavtaler med kommuner på Helgeland og med Nordland fylkeskommune. Samarbeidspartner utenom Helgeland er Universitetet i Nordland innenfor master i musikkvitenskap og Ungdomstrinn i utvikling.

Studentene følges bl.a. opp gjennom ekstra veiledning og undervisning i matematikk i grunnskolelærerutdanning for å forhindre frafall.

Høgskolen har ikke nettbaserte emner i sykepleierutdanning. Digital læringsplattform brukes, og det arbeides med bruk av nettløsninger for bedre oppfølging av studenter mellom samlinger og praksisdager.

IKT-utdanningen har i 2013 tatt opp studenter på to ulike nettbaserte tilbud. EVU tilbudet innenfor IKT og Læring er et helt nettbasert tilbud der vi har hatt mellom 30 og 100 studenter på de ulike emnene. Videre ble det i 2013 lansert et nytt nettstøttet årsstudium i Informasjonssystemer, som er basert på samlinger over videokonferanse og jobbing over HiNes digitale læringsplattform mellom samlingene. Her ble det tatt opp 35 studenter i 2013, noe som gir en økning på ca. 30 % i antallet nettstudenter. Som nevnt under pkt. 2.1 gjennomførte vi et internprosjekt ved IKT-utdanningen i 2013 for å heve kompetansen på ulike områder innenfor digitale læringsformer, og nettdidaktikk var en vesentlig del av dette prosjektet.

SEKTORMÅL 4: UNIVERSITETER OG HØGSKOLER SKAL HA EN EFFEKTIV FORVALTNING AV VIRKSOMHETEN, KOMPETANSEN OG RESSURSENE I SAMSVAR MED SIN SAMFUNNSROLLE.

VIRKSOMHETSMÅL 4.1:

Høgskolen i Nesna skal ha en fleksibel organisasjon som sikrer en effektiv forvaltning av ressursene, herunder høy kvalitet på infrastruktur og økonomiforvaltning.

Ambisjoner 2013

- Sikre minst 20 studenter på hvert studietilbud.
- Opprettholde god kvalitet på saker som fremmes for styret.
- Opprettholde kvaliteten på bygningsmassen gjennom god planlegging og vedlikehold.
- Opprettholde et nivå på avsetninger som kan tåle svingninger i STP, samt midler til frikjøp av faglige ledere i oppdateringstid og en buffer for å møte uforutsette hendelser.
- Inngåtte leiekontrakter danner rammen for disponering av lokaler.

Kvalitativt styringsparameter:

- Langsiktig økonomisk planlegging (KD).
- Kvalitet på bygningsmassen.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Driftsutgifter per avlagt heltidsekvivalent	143	175	144	160	168	144-159
Driftsutgifter per publikasjonspoeng (mill. kr.)	7,2	6,4	11,7	6,0		
Likviditetsgrad (omløpsmidler/ kortsiktig gjeld)	1,05	1,14	1,39	1,35	1,36	Ca. 1,3
Avregninger (gjennomføring av budsjett i regnskapsåret)	2352	2374	4990	-98	484	
Forholdet mellom antall tilsatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger og antall tilsatte i administrative stillinger	2,02	2,28	2,50	2,46	2,17	< 2,6

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 4.1

God forvaltning av personale og kompetanse har høyeste prioritet ved institusjonen, allikevel kan dette alltid bli bedre. Høgskolen har i 2013 startet et arbeid med for å bedre langsiktigheten i kompetanseutvikling og styring for å være i forkant av utviklingen. Dette arbeidet vil fortsette inn i 2014, og henger nøye sammen med utvikling av studieportefølje og økonomiforvaltning. Balansen mellom faglig- og administrativt ansatte synes å være god.

Høgskolen i Nesna har meget kompetente og seriøse medarbeidere i administrasjonen. Dette sammen med effektiv utnyttelse av digitale systemer for forvaltning av økonomi og studier gjør at institusjonen har meget god kontroll på økonomien. Jevnlig kontroll av forbruket i de ulike budsjettenhetene gjør samtidig at den enkelte med attestasjon og anvisningsmyndighet har god forståelse av hva ting koster. Økonomiplanlegging skjer nøye koordinert med planlegging av studietilbud for å sikre bærekraft over tid. Det har vært en økning i driftsutgifter pr avlagt heltidsekvivalent. Dette skyldes hovedsakelig en økning i antall faglige ansatte høsten 2013, og at økte inntekter i 2013 er benyttet til etablering i Campus Helgeland og til å dekke etterslep i investeringer. Økt tildeling som følge av endring i kategori for GLU bidrar også til noe større ressursbruk pr ekvivalent. Økningen i antall faglige ansatte skal gjøre institusjonen i stand til å levere planlagte studier i 13-17 og styrke forskningskompetansen, dette skal medvirke til økt produktivitet og dermed en forbedret ressursutnyttelse i strategiperioden. Økonomien ved høgskolen anses å være god og avsetningene økte med 0,5 mill NOK i 2013.

Administrasjonen har i 2013 startet arbeidet med å utarbeide et langtidsbudsjett. På grunn av at man ville sørge for at dette var i samsvar med strategien for perioden 2014-2017, har ferdigstilling av dette blitt utsatt til 2014. Forslag til langtidsbudsjett vil bli fremlagt styret i april 2014.

Høgskolen har ikke nådd målet med å ha 20 studenter på alle studietilbud. Samtidig er det slik at det er en positiv utvikling, særlig hva gjelder opptak til lærerutdanningen. Målsettingen om 20 studenter på alle studietilbud må forvaltes med omhu. Ved å fjerne studietilbud som ikke når måltallet ville man stå i fare for å fjerne studietilbud som gir netto inntjening og sitte igjen med en fagstab som ikke har arbeidsoppgaver. Dette gjelder f.eks. etter og videreutdanningstilbud som også inngår som del av lærerutdanningen.

Høgskolen har valgt å holde på tre studiesteder for å møte regionens behov, bedre tilgangen på studenter, sikre nærhet til fagmiljøer og bedre mulighetene for effektivt samarbeid med øvrige utdanningsinstitusjoner på Helgeland. Dette gjør at institusjonen har et høyere antall kvadratmeter pr student enn gjennomsnittet i sektoren. Kvaliteten på bygningsmassen er meget god, med unntak av lokalene i Sandnessjøen og B-bygget på Nesna. Kontakten i Sandnessjøen går ut i 2016, og det er iverksatt et arbeid for å skaffe nye lokaler. På Nesna har institusjonen i samarbeid med Statsbygg gjennomført en mulighetsstudie for å vurdere en best mulig utnyttelse av bygningsmassen, herunder en oppgradering av B-bygget. Lokalene på Mo i Rana er helt nye i 2013.

VIRKSOMHETSMÅL 4.2:

Høgskolen i Nesna skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til robuste og kompetente fagmiljøer og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.

Ambisjoner 2013

- Utvikle sterkere fagmiljøer (størrelse, kompetanse, publisering, veiledning).
- Årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte
- Høgskolen har ambisjon om å øke andelen første- og toppstillinger, både gjennom tiltak for interne kompetanseoppbygg, men også ved utlysning av ledige stillinger.
- Rekruttere slik at det underrepresenterte kjønn i stillingskategorien blir foretrukket.
- Stille ressurser til rådighet internt for kvinner som har potensiale for å oppnå kompetanseoppbygg. Tilrettelegge rekrutteringsprosesser slik at flere kvinner søker.
- Lyse ut og ansette i fast stilling når det ikke er godt begrunnet reell midlertidighet. Andel midlertidig ansatte bør ikke overstige 10 %.
- Opprettholde relevant og godt kompetansenivå på administrative stillinger.

Kvalitativt styringsparameter:

- Robuste fagmiljø (KD).
- Medarbeidersamtaler med alle ansatte og ajourført utviklingsplan.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker og formidlingsstillinger	0,30	0,35	0,31	0,35	0,35	
Andel kvinner, totalt	0,54	0,41	0,38	0,58	0,56	
Andel kvinner, etter stillingskategori						
- Professor (KD)	0	0	0	0	0,042	
- Dosent (KD)	0	0	0	0,32	0,48	
- førsteamanuensis	0,35	0,47	0,58	0,34	0,38	
- førstelektor	0,29	0,18	0,10	0,26	0,29	
- høgskolelektor	0,47	0,45	0,55	0,57	0,60	
- høgskolelærer	0,75	0,67	0,50	0,50	0	
Andel midlertidige ansatte (KD)		0,09	0,06	0,13	0,10	< 10 %
Andel ansatte i adm. med bachelorgrad					0,50	

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 4.2

Høgskolen har arbeidet målrettet i retning av mer robuste og kompetente fagmiljøer i 2013. På faglig side er det etablert førstelektorprogram som begynner å gi resultater i form av førstelektoropptrykk og økt vitenskapelig publisering. Det er i tillegg ansatt flere professor 2 for å styrke veiledning og publisering. Instituttene har økt sitt tverrinstitusjonelle og internasjonale fokus og det arbeides for å etablere mer tverrfaglige forskergrupper. Dette arbeidet vil måtte fortsette i 2014.

På administrativ side oppleves kompetansen å være god. Samtidig er det lagt til rette for at ansatte skal kunne ta etter og videreutdanning, og flere har valgt å benytte seg av dette. I tillegg søker administrasjonen å bli mer robust ved at kompetanse deles mellom de ansatte på en slik måte at flere kan løse hverandres primæroppgave.

Høgskolen opplever å ha en positiv utvikling både hva gjelder kompetanseutvikling generelt og kvinneandel i førstestillinger spesielt.

Det er gjennomført medarbeidersamtaler med tilnærmet alle ansatte.

Høgskolen har nådd måltallet for midlertidige ansettelser og fortsetter arbeidet med å begrense dette. I 2013 var alle midlertidige i vikariatstillinger.

VIRKSOMHETSMÅL 4.3:

Høgskolen i Nesna skal ha en tydelig ledelse som bidrar til omstilling og nyskaping og som fremmer en bedriftskultur som er preget av samarbeid, respekt for beslutninger og akademisk frihet.

Ambisjoner 2013

- Vårt ambisjonsnivå er å jobbe videre med det som er bra i organisasjonen og sette fokus på det som ikke fungerer fullt så bra. Hver leder i enhetene har hatt møter og kommet med rapporter for hvordan man skal jobbe videre. I disse rapportene er det tatt med tiltak for videre arbeid.
- Vi vil i samarbeid med Hesi å kjøre denne MTM-undersøkelsen jevnlig (hvert andre år) slik at vi hele tiden har mulighet til å følge opp og se om tiltakene fungerer.
- Ansatte skal trives og få utnyttet sitt potensial. Den interne kulturen skal være preget av dialog og samarbeid.

Kvantitativt styringsparameter:

- Trivsel i organisasjonen (MTM-undersøkelse)

Kvantitativt styringsparameter:

	Resultat				Ambisjon
	2010	2011	2012	2013	2013
Sykefravær (prosent)	3,8 %	5,2 %	3,7 %	4,4 %	3,0 %

Vurdering av måloppnåelse – virksomhetsmål 4.3

Arbeidet med ledelse og kultur er et arbeid som aldri blir ferdigstilt. Arbeidet med og prosessen frem mot ny strategi som ble besluttet i styret i desember 2013 har vært omfattende og har gitt ny innsikt i hvordan organisasjonen fungerer. Organiseringen med institutter er relativt ny og det er fortsatt nødvendig å gjøre justeringer hva gjelder interne prosesser i institusjoner, herunder klargjøring av roller og myndighet. IFL har vist seg vanskelig å lede effektiv som følge av sin størrelse, det er derfor besluttet i styret å ansette en assisterende instituttleder.

Det er samtidig en erkjennelse av at styringen av institusjonen med fordel kan få et mer langsiktig perspektiv. Det er i 2013 gjort forberedelser og etablert verktøy for å få til dette. Tiltakene ble avstemt mot kvalitetssystemet og strategien i desember 2013 og blir iverksatt fra januar 2014.

Arbeidet med å optimalisere organisasjonen vil måtte fortsette i 2014.

Det ikke gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse i 2013. Høgskolen opplever at de ansatte trives godt og har høy motivasjon i arbeidet. Samtidig ligger det et uforløst potensiale i å styrke kommunikasjon og bedre ressursutnyttelsen i organisasjonen for ytterligere å bidra til engasjement og samle innsatsen mot felles mål.

Sykefraværet er noe høyere enn i 2012, noe som i hovedsak skyldes et lite antall langtidssykemeldte.

OPPFØLGING AV ETATSSTYRINGSMØTET

PROFIL, AMBISJONER OG UTFORDRINGER

Faglig og strategisk begrunnelse for studietilbud organisert i utlandet.

Studietilbud i utlandet bidrar til å holde oppe aktivitet på Helgeland. Studietilbud som vi ellers ikke hadde hatt økonomi til å opprettholde, lar seg nå gjennomføre til beste for regionen. De bidrar også til internasjonalisering og til økt rekruttering. Ved årsskiftet 2012/2013 kom 37 studenter fra Bali/ Sydney til Nesna for å ta idrett 2 og ved årsskiftet 2013/2014 kom 42 studenter. Dette viser at utenlandsstudiene bidrar til lokale rekruttering. Det arbeides nå med å inngå avtaler med lokale universiteter der hvor høgskolen har utenlandsstudenter for å få til et internasjonalt samarbeid om utdanning og forskning. Når det gjelder våre ex.phil. og ex. fac.-studenter i utlandet, så går disse over til andre høgre utdanningssteder i Norge for å fortsette sin utdanning. I ny strategisk plan (2014-2017) er det tatt inn et nytt virksomhetsmål som sier: «Høgskolen i Nesna skal legge til rette for at studenter og tilsatte får internasjonal erfaring for å fremme kulturforståelse, danning og kvalitet.» Videre under strategiske tiltak heter det bl.a. at høgskolen skal tilby studier i inn- og utland, ha studieprogram på Helgeland som kan tas som en forlengelse av studieprogram i utlandet og søke samarbeid med lokale høgskoler/ på steder hvor høgskolen har studietilbud i utlandet. På sikt er det høgskolens strategi å bli mindre økonomisk avhengig av utenlandsstudiene.

Muligheter for nærmere institusjonelt samarbeid

Nordlandsutredningen ble avvist av universitets- og høgskolestyrene i Nordland. Det har ikke oppstått noen ny situasjon som gir grunnlag for å ta saken om frivillig fusjon opp igjen. Men klimaet mellom institusjonene er godt, og det nye Campus Helgeland gir grunnlag for nærmere kontakt og samarbeid. Det er nært samarbeid mellom HiNe og UiN om lærerutdanning. Vi bidrar inn i lærerutdanningen i Bodø med faglærere og vi får hjelp fra UiN med ungdomsskolesatsingen på Helgeland. Det er samlinger både i Bodø og på Nesna når det gjelder vår master i musikkvitenskap, og UiN bidrar også med lærekrefter. UiN bidrar også med lærere inn i vår sykepleierutdanning og vi bidrar med lærekrefter inn i UiNs master i klinisk sykepleie.

Det er et aktivt samarbeid i det såkalte Nordlandsløftet for kompetanseutvikling i fylket. Alle tre høgre utdanningsinstitusjonene i Nordland har sammen inngått en samarbeidsavtale med videregående skoler i fylket. På sikt kan det gode samarbeidsklimaet bidra til et nærmere institusjonelt samarbeid.

Analyse av positive effekter av et tettere samarbeid, jf. Nordlandsutredningen

I forbindelse med arbeidet med ny strategisk plan (2014-2017), ble det foretatt en såkalt SWOT-analyse på alle hovedområder. Tilbakemeldingen fra etatsstyringsmøtet i 2013 med oppfordring til analyse av positive effekter av tettere samarbeid mv. ble også behandlet. Styret konkluderte med at høgskolen skal være en selvstendig høgskole i perioden 2014-2017.

SEKTORMÅL 1

Rekruttering

I 2013 har vi fortsatt arbeidet med å lage nytt og oppdatert markedsmateriell, så som nye brosjyrer, messevegger osv. i henhold til ny profilhåndbok. I dette arbeidet har det også vært et bevisst arbeid med etablering av ny bildedatabase. Her ble påbegynt et prosjekt vinter 2013 i samarbeid med fotograf, som endte i 4 nye konseptuelle bilder samt 25 dokumentariske bilder til bruk på nettsider og i kampanjer.

Fra januar til og med mars har vi deltatt med stand på både nasjonale og regionale messer, og i tillegg deltatt med representanter på «nordlandsturneen» hvor alle videregående skoler i Nordland ble besøkt.

I mars ble det arrangert «åpen uke» hvor videregående skoler i regionen blir invitert på besøk til høghskolen, med omvisning, workshop og presentasjoner av våre studietilbud.

Det har vært annonsekampanjer både i forkant av ordinær søknadsfrist samt i forkant av restetorget.

Vi har også i år deltatt på Træna-festivalen representert med ansatte og studenter, hvor vi har flere aktiviteter rettet mot barn og ungdom.

I juni og juli ble det gjennomført ringerunder til søkere.

Vi har «ansatt» 17 faste studentambassadører som får en felles opplæring i presentasjonsteknikk og markedsføring av våre studietilbud og som vil bli engasjert i våre rekrutteringskampanjer i 2014.

Det har gjennom hele året vært arbeidet med nye nettsider for høghskolen. Til dette arbeid har vi hatt bistand fra Ramsalt Lab i Tromsø som vant anbudskonkurransen. Nettsidene er planlagt lansert i slutten av januar 2014.

Kvalitetsutvikling i grunnskolelærerutdanningen

Økonomisk styrking av grunnskolelærerutdanningen er brukt til økt antall undervisningstimer i matematikk, men også i naturfag og kunst og håndverk i tråd med utdanningenes profil ved HiNe. Det er også gitt økte ressurser til pedagogikk for en styrking av sammenhengen mellom pedagogikk og elevkunnskap, fagene i grunnskolelærerutdanningen og praksis i tråd med reformen. Ekstra innsats i matematikk har gitt ønska resultert i form av mer læring, relativt lav strykprosent og bedre karakterer.

Utenlandsstudiene forankring i øvrig studieportefølje og regionale profil

Høghskolen har vedtatt en ny Strategisk plan for 2014-2017. Virksomhetsideen er at: *«Høghskolen i Nesna har sitt hovedsete på Nesna, og permanent studievirksomhet ved studiestedene Rana og Sandnessjøen. På Helgeland skal høghskolen tilby studier i regionsentrene Brønnøysund, Mosjøen, Mo i Rana og Sandnessjøen, avhengig av behov og finansiering. Høghskolen tilbyr studier i inn- og utland der dette støtter opp under høghskolens aktivitet på Helgeland».*

Utenlandsstudiene gis innenfor fag og utdanninger som allerede er en del av høghskolens studieportefølje. Utenlandsstudiene i idrett inngår i HiNes bachelorgrad i idrett.

Utenlandsstudiene bidrar til rekruttering til videre idrettsstudier og til

grunnskolelærerutdanningen ved campus Nesna og er med på å sikre Helgeland fagkompetanse og utdanna arbeidskraft.

Grunnskolelærerutdanningen har en satsing på helsefremmende skole og utenlandsstudiene er med på å støtte opp under en slik profil. Flerkulturell forståelse som gis fra Nesna nettbasert og i utlandet er et valgemne i grunnskolelærerutdanning (siste år). Det er etablert samarbeidsprosjekter og samarbeidsavtaler med lokale universiteter om bl.a. utveksling av studenter.

Spissing av studieporteføljen

Styret fastsatt i 2012 en bærekraftig studieportefølje for høgsolen etter en grundig saksbehandling. Studieprogrammene for 2013-2014 og 2014-2015 som er vedtatt deretter, er bygd på den fastsatte porteføljen. Flere studier er avviklet eller ikke lyst ut, og det er innført krav om minst 20 studenter for oppstart på flere studier. Dersom det ikke blir oppstart av et studietilbud på grunn av lave søkertall, eller at et studietilbud ikke produserer tilstrekkelig studiepoeng, tre år på rad, skal det utgå fra studieporteføljen. Det er også stilt krav om at alle studietilbud skal være kostnadsberegnet.

SEKTORMÅL 2

Forskningssamarbeid og forskergrupper

- Antall forskningsprosjekter i samarbeid med forskere ved andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt har økt, og det har bidratt til flere publikasjoner
- Flere lærere og forskere knyttet til pedagogikk har deltatt i nettverk med de andre institusjonene som gir grunnskolelærerutdanning i region 6 og det har resultert i 2 publikasjoner innenfor tema danning og profesjonsutvikling i læreryrket.
- En forsker er knyttet til nettverket i region 6, ledet av Universitetet i Tromsø, innenfor Udirs satsning mangfold. Det har resultert i 2 publikasjoner.
- Det er et tett og godt samarbeid med Universitetet i Nordland når det gjelder Ungdomstrinnet i utvikling. Det har resultert i felles møter mellom flere forskere fra Høgsolan i Jönköping i Sverige, UiN og HiNe, og en søknad til Norges forskningsråd program FINNUT der HiNe er med.
- En professor leder et flerårig forsknings- og utviklingsprosjekt innen Kommunikasjonstrening for helseansatte der Helgelandssykehuset, en forsker ved Medical School University of St Andrews, UK, ved Universitetet i Bergen, Universitetssykehuset i Tromsø og ved Institutt for sykepleierutdanning/HiNe er med. Prosjekt har flere publikasjoner og formidlinger.
- En førsteamanuensis har vært prosjektleder for det flerårige forskningsprosjektet KING - Kulturarvet i Nordskandinaviska gammelskogar, der Skogstyrelsen i Sverige, Sametinget og Helgeland museum deltar med flere forskere, finansiert bl.a. av Interreg midler. Prosjektet har flere publikasjoner.

- En førsteamanuensis ved matematikk er prosjektleder for et forskningsprosjekt i samarbeid med Universitetet i Bergen og University of Shanghai i innenfor Application and Theory of the new Interior-point Methods.
- En forsker deltar i et flerårig utviklingsprosjekt - Fleksibel RLE - i samarbeid med flere forskere fra Universitetet i Nordland og Universitetet i Tromsø finansiert bl.a. av Norgesuniversitetet.
- En forsker deltar i et internasjonalt forskernettverk med forskere fra flere land innen ICT in Education, Process, Materials, Resources. Det har resultert i flere publikasjoner.
- En professor har ledet et flerårig veiledningsprosjekt i drama for lærere i grunnskolen i samarbeid med Fellesrådet for kunstoffag i skolen og Landslaget drama i grunnskolen.
- Tre forskere og flere studenter ved Høgskolen i Nesna deltar i et forsknings- og utviklingsprosjekt innenfor steds- og erfaringsbasert læring i samarbeid med Polarsirkelen friluftsråd, University of Anchorage og flere kommuner på Helgeland.
- Fire forskere deltar i et forsknings- og utviklingsprosjekt om Helsefremmende skole i samarbeid med en forsker ved Høgskolen i Hedmark, Polarsirkelen friluftsråd og flere kommuner på Helgeland.
- En professor har flere forskningsprosjekter i samarbeid med forskere ved flere av våre samarbeidsinstitusjoner i bl.a. Japan og Polen. Det har resultert i flere publikasjoner og en søknad til Norges forsknings program FINNUT. Det arbeides med en få til en felles søknad i 2015 sammen med forskere ved Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Nesna.
- I forbindelse med BitStream-prosjektet (jfr. 2.1) er det i 2013 etablert et forskningssamarbeid mellom HiNe, UiN og Universitetet i Umeå. Instituttet samarbeider lite med forskningsgrupper fra andre deler av HiNe, og instituttet har foreløpig ikke etablert egne forskningsgrupper. Det vil imidlertid bli tatt initiativer i forhold til dette som en oppfølging av instituttets FoU-strategi.

Konsentrasjon av forskningsinnsatsen og forskningens støtte til den faglige profilen.

Flere forskere innen lærerutdanningen deltar i felles forskningsprosjekter i samarbeid med forskere ved andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt (se over) innenfor høgskolens satsingsområder. Særlig har samarbeid i region 6 innenfor profesjonsutvikling og læreryrket, med Universitetet i Nordland innenfor ungdomstrinnet i utvikling, stedsbasert læring og estetiske læreprosesser i tilknytning til grunnskolelæreutdanningen i samarbeid med Høgskolen i Telemark, Høgskolen i Stord-Haugesund, Universitetet i Tromsø og Senter for kunst og kultur i opplæring prioritert framover.

Sykepleierutdanningen arbeider målbevisst for å styrke forskning innenfor sykepleiens grunnlagstenkning og grunnlagsfenomener knyttet både til pasientomsorg, læreprosesser og levd liv. Det er et mål å fremme forståelse for og betydningen av de gjensidig relasjonelle forhold mennesket er skapt inn i. Dette gjelder både forholdet til andre mennesker, dyr, naturen og kulturene, og innsikt om hvordan disse forhold kan virke inn kroppslig. Kroppens tilstedeværelse i verden og dens uttrykk gjennom samspill og samhandling er en vesentlig innretning i utdanningens fagplan.

IKT-utdanningen er ikke en del av profesjonsutdanningen, men deler av virksomheten støtter klart opp om den faglige profilen for høgskolen. Dette gjelder spesielt for IKT og Læring, og de

FoU-prosjektene som er gjennomført på dette området. Det samme gjelder kunnskap og kompetanse på fleksibel utdanning, nettbasert- og nettstøttet læring. Publiseringen som er gjort i 2013 er innenfor dette området, og er med på å styrke HiNes samlede kompetanse.

Kvalifisering av egne ansatte

Høgskolen har intensivert arbeidet med kompetanseheving og satt i verk tiltak som 1.lektorprogram, veiledning for høgskolelektorer, forskningsteam, utlysning og tilsetting i stipendiatstillinger, deltakelse i NAFOL, opprykk til dosent og professor. Det er utarbeidet FoU-plan og egen kompetansehevingsplan for hvert institutt.

Ved lærerutdanningen er det utlyst og tilsatt en assisterende instituttleder med forskerkompetanse og med et særlig ansvar for FoU ledelse, etablering av forskerteam, samarbeid og søkning av eksterne forskningsmidler.

Sykepleierutdanningen har tilsatt to professorer i II-stillinger som bidrar til kompetanseheving blant de ansatte.

Det er planer om utlysning av en II-stilling ved IKT-utdanningen.

SEKTORMÅL 3

Formidling gjennom deltakelse i den offentlige debatt

Antall formidlinger har økt og det er økt aktivitet i forbindelse med bl.a. Forskningsdagene. Det er iverksatt flere tiltak som kronikk-kurs og deltakelse på eksterne kurs og kompetanseheving.

Utvikling i omfanget av BOA-aktivitet

Høgskolen har også i 2013 en økning i eksterne inntekter. Dette selv om våre fagfelt og kompetanse i stor grad er knyttet mot offentlig virksomhet, som i meget begrenset grad har midler til rådighet for denne typen oppdrag/samarbeid. Det arbeides derfor systematisk for å utnytte de mulighetsrom som finnes. Høgskolen har bl.a. gjort et arbeid med å strukturere ekstern virksomhet på en bedre måte, og sette det på dagsorden hos lederne. Det er således økt satsing på eksterne oppdrag og bidragsfinansiert aktivitet. En satsing som har ført til oppstart av flere prosjekter og studier og som forutsettes gi noe økt inntekt også i 2014. Det er særlig innfor pedagogikk det er størst etterspørsel etter studier, bistand og veiledning.

Koblingen mellom FoU, utdanning og innovasjon

For høgskolen er det innovasjon innenfor undervisning som i første rekke er aktuelt. Det satses på å ta i bruk kunnskap for å gjøre undervisningen i skole og barnehage mer variert og helsefremmende. Flere fagmiljøer ved høgskolen deltar i dette innovasjonsarbeidet bl.a. idrett, pedagogikk, kunst og håndverk, naturfag, norsk, engelsk og matematikk. Arbeidet skjer i samarbeid med flere eksterne aktører nasjonalt, og noe internasjonalt.

Sykepleierutdanningen har en særskilt satsing på fagutvikling gjennom Utviklingssenter for sykehjem i Nordland, relatert til kommunehelsetjenesten.

Etableringen av Campus Helgeland (CH) har skapt en arena for kontakt mellom HiNe og næringslivet i regionen. HiNe deltar nå i en rekke sammenhenger der samarbeid og samhandling mellom akademisk og næringsliv er tema, men det har så langt ikke resultert i

konkrete prosjekter. Dette vil imidlertid få et sterkere fokus etterhvert som samarbeidsstrukturene i CH blir mer robuste, og vi vil ha et sterkere fokus på konkrete prosjekter.

SEKTORMÅL 4

Langsiktig økonomisk planlegging

Langtidsbudsjett/rammebudsjett for perioden 2014-2017 legges frem for styret i april 2014.

Se virksomhetsmål 4.1.

Rapporterings- og internkontrollrutiner

Høgskolen i Nesna har arbeidet målrettet for å bedre forvaltningen og unngå feil i rapportering. Sentralt her har vært gjennomgang av rutiner, innføring og opplæring i systemene FS og Emweb. Høgskolen mener å ha meget god kontroll ved utgangen av 2013. Allikevel er det planlagt et arbeid for å gjøre administrasjonen mer robust ved å sørge for at flere kan løse hverandres primære oppgaver i større grad enn nå.

ØVRIGE TILBAKEMELDINGER FRA ETATSSTYRINGSMØTE 2013

Midlertidighet

Se virksomhetsmål 4.3, måltallet på 10 % er nådd.

Arbeidstid og bierverv

Høgskolen har gjort et arbeid for å holde fokus på etiske og administrative retningslinjer for bistillinger og bi erverv, da særlig i forhold til studier i utlandet. Det føres også kontroll av timelister mv. av ledere og i administrasjonen. Det er så langt ikke avdekket forhold som gjør at institusjonen finner det nødvendig å etablere egne retningslinjer og oversikter. Hovedsakelig fordi disse forholdene er meget gjennomsiktede i en liten institusjon som Nesna. Behovet vil allikevel vurderes fortløpende.

Likestilling

Høgskolen har hatt en positiv utvikling på dette området ved at kvinneandelen på førstestillingsnivå har økt.

Se virksomhetsmål 4.2 kvinneandelen øker.

Læringer

Høgskolen i Nesna har valgt å vente med å opprette lærlingeplasser til ny organisasjon med institutter og endringer i administrasjonen har fått tid til å sette seg. Arbeid med rolleavklaringer mv har gjort det vanskelig å etablere en god ordning for oppfølging av lærlinger. Det er ikke realistisk at høgskolen er klar til å ta imot lærlinger før sommeren 2015.

AKTIVITETSKRAV TIL HELSEUTDANNINGENE OG OPPTAK TIL LÆRERUTDANNINGENE

Aktivitetskrav fra KD er nytt for 2014. Høgskolen prioriterer arbeidet med rekruttering til lærerutdanningen og sykepleierutdanningen. Vi tydeliggjør nå forventninger til studieinnsats for å nå kunnskapskrav og læringsutbytte og styrker studentoppfølgingen mellom samlinger og praksisdager for å hindre frafall.

SAK

Nordlandsprossen ble tildelt 4. mill. kr. i 2010. Restsaldo ved årsskiftet utgjør om lag 230.000 kr. Det er ikke tildelt SAK-midler etter 2010. Følgende prosjekter som Høgskolen i Nesna har vært med i er avsluttet:

- SAK Økonomiadministrasjon
- SAK Personaladministrasjon
- SAK Studieadministrasjon
- SAK Kunnskapssenter Mo i Rana (Campus Helgeland)
- Nettbaserte og fleksible studier
- Informatikkutdanning
- Nordlands matnettverk

Følgende prosjekter er ikke avsluttet ved årsskiftet:

- SAK Felles bibliotekstjeneste – desentraliserte studiesteder
- Lærerutdanning
- Sykepleierutdanning

SAK-samarbeidet innen administrasjon og infrastruktur har vært svært vellykket. SAK Økonomiadministrasjon har gitt kompetanseheving knyttet til Excel og BOA, gitt bidrag til arbeidet med ny kontoplan og konkret samarbeid om anskaffelser. SAK Personaladministrasjon har bidratt til ny HR-portal med personalhåndbok, lederhåndbok og HMS-håndbok med felles struktur. SAK Studieadministrasjon har gitt ny elektronisk kvalitetshåndbok og kvalitetssikring innen FS, herunder opplæring av internrevisorer. SAK Kunnskapssenter Mo i Rana har bidratt til planlegging og koordinering av aktiviteten i bygget. Bygget er nå tatt i bruk, alle aktører er på plass og driften fungerer godt. Campus Helgeland framstår både som et «fyrstårn» og «utstillingsvindu» for samarbeidet mellom UH-aktørene i Nordland og som et eksempel på godt samarbeid mellom høgre utdanning og næringslivet i regionen. Nettbaserte og fleksible studier har lagt grunnlaget for god infrastruktur, særlig i Campus Helgeland. Det er avholdt workshop om opptak og produksjon av forelesninger ved hjelp av Camtasia Relay og Adobe Connect. Det er etablert kontrollrom og mulighet for fjernstyring av opptak i auditorium og det er invertert i MediaSite opptaksutstyr. Det er arrangert studietur til Umeå universitet for å se på fleksibel læring. Prosjektet har bidratt til økt fleksibilisering av lærestedenes studieportefølje.

Prosjektet Informatikkutdanning ga et fagnettverk innen IT som vurderte muligheter for samarbeid om undervisning og forskning samt så på mulighet for et sammenslått informatikkmiljø. Prosjektet har ikke nådd sin målsetting. Prosjektet Nordlands matnettverk ga et fagnettverk og et visst samarbeid om matstudier, men har ikke nådd sin målsetting.

SAK Felles bibliotektenester har gitt et samlet bibliotektilbud i Campus Helgeland. Studenter og ansatte ved UiN, HiNe og HiN er primærbrukere av fag- og forskningsbiblioteket. Dette biblioteket er samlokalisert med folkebiblioteket og fylkesbiblioteket i Rana. De fysiske samlingene er tilgjengelige for alle brukergrupper mens elektroniske forsknings- og læringsressurser i varierende grad er tilgjengelig for alle brukergrupper. Det arbeides med et komplett utlåns- og alarmsystem i biblioteket.

Prosjekt Lærerutdanning har bidratt til bedre samarbeid om grunnskolelærerutdanningen i fylket. Det ble etablert et GLU-tilbud for studenter fra Narvik i regi av UiN. Det har vært samarbeid om rekruttering til lærerutdanning, bl.a. felles besøk på videregående skoler og utdanningsmesser. Det er videre åpnet for at fordypning i spesialpedagogikk fra HiNe kan innpasses i master i tilpasset opplæring ved UiN. HiNes master i musikkvitenskap gjennomføres i Bodø og på Nesna gjennom et samarbeid med UiN fra og med studieåret 2013-2014. Det er et utstrakt samarbeid om ungdomsskolesatsingen i fylket og veiledning av nyutdannede lærere. Det foregår en felles samordning av lærerressurser, organisering av undervisning på nett og fagplaner innfor RLE-faget mellom UiN, UiT og HiNe. Naturfaglærere fra HiNe bidrar inn i lærerutdanningen ved UiN. Det er samarbeid i region 6 om ny barnehagelærerutdanning. Det er etablert nettverksgrupper innen flere områder så som undervisning, praksis, FoU og internasjonalisering.

Prosjekt Sykepleierutdanning har bidratt til bedre samarbeid innen sykepleierutdanningen i fylket. Det avholdes felles møter med praksisfeltet og man underviser og sensorer hos hverandre. Emner i fagplanene er samordnet. Alle lærestedene bidrar inn i master i klinisk sykepleie i regi av UiN.

SAK-midlene fra 2010 har bidratt til at institusjonene i Nordland har fått til mer sammen enn de ellers ville ha kunnet få til hver for seg og samlet uten disse midler. Kontakt og kjennskap mellom institusjonene er blitt bedre – på alle nivåer. Midlene har særlig gitt personell på midlere og lavere nivå mulighet til å møtes, bygge nettverk og delta i fagutvikling innenfor eget arbeidsområde. Midlene har gitt oppdatert kvalitetshåndbok og HR-portal og bedre kompetanse innen BOA og anskaffelser. Campus Helgeland har blitt et synlig bevis på at institusjonene kan samarbeid seg imellom og med omgivelsene. Prosjektene innenfor lærerutdanning og sykepleierutdanning har lagt et godt grunnlag for samarbeid i årene som kommer. Det er et betydelig potensiale for bedre ressursutnyttelse gjennom felles utnyttelse av den samlede kompetanse. Der hvor en har lykket minst er prosjekter hvor det har vært skifte av prosjektleder underveis enten på grunn av at noen har sluttet i sin stilling, blitt syke eller fått andre oppgaver. Prosjektlederfunksjonen har vært en kritisk faktor. Der den har fungert godt, har resultatene blitt best.

BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Tiltak i Handlingsplan for førskolelærerutdanningen 2010-2015 har vært fulgt opp både når det gjelder utdanningens status, FoU-aktivitet, forholdet mellom teori og praksis og studentinnsats.

Markedsføring av utdanningen har vært viktig. Søkningen varierer fra år til år avhengig av hvor mange klasser/tilbud som lyses ut, men det er en jevn god søkning til utdanningen. Inntakskvalitet er relativt god.

Målet om 45 prosent UF tilsatte med førstestillingskompetanse er ikke nådd. Andelen er pr dd 25 prosent. Det er tilsatt en stipendiat og det er iverksatt tiltak for å øke de tilsattes kompetansen, bl.a. gjennom førstelektorprogram, forskerteam, veiledning, skrivekurs, samarbeid med andre institusjoner og deltakelse i NAFOL. Målet om å øke FoU aktiviteten og antall publisering er nådd.

Studentenes arbeidsinnsats er fastsatt i ny programplan og emneplaner. Studenter og praksisfelt rapporter om at utdanningen er relevant og at det er god sammenheng mellom teori og praksis. Ledelse har i tråd med planen vært prioritert som fordypning.

Praksis som læringsarena og praksislæreren som lærerutdannere er understreket i den nye utdanningen. Det er kommunisert til praksisfeltet som har tatt det inn over seg. Barnehagene på Helgeland har god kvalitet og det er etablert møtepunkter mellom praksisfeltet, HiNes lærere og ledelse, samt studenter.

Det har vært stor etterspørsel etter ordningen «lån en forsker» under Forskningsdagene fra barnehager i regionen.

UNIVERSELL TILRETTELEGGING

Høgskolen har i flere år arbeidet målbevisst for å få til en best mulig universell utforming. Status på området er svært god. Høgskolen har brukt rullestolbrukere blant ansatte og studenter i dette arbeid. Det er satt inn heis i A-bygget fra 1921 og det er montert heis i G-bygget fra 2006 som også kan brukes ved overgang til B-bygget fra 1959. Alle heisdører har automatisk åpning. Det er i 2013 montert ny informasjonstavler i alle bygg. Mellom G- og B-bygget er adkomsten forbedret i 2013 med montering av ny dør og heving av gulv. Evakueringsordningene for hørselshemmede er gjennomgått etter at vi fikk en döv student i 2013. Det er gjennomført en læringsmiljøundersøkelse i 2013 som også omfattet universell tilnærming. Det samme gjorde medarbeiderundersøkelsen i 2012. Høgskolens fremste behov på campus Nesna er egen heis i B- bygget.

Ved campus Sandnessjøen må det gjøres en del med dørstokker og døråpnere. Ved campus Helgeland (Mo i Rana) er alt nytt og funksjonelt. Handlingsplanen for funksjonshemmede studenter er oppdatert.

STUDENTKAPASITET

Se vedlegg.

MIDLER TILDELT OVER KAP. 281

Midlene er brukt til Mentorutdanning, 15 studiepoeng. 11 studenter har deltatt. I tillegg deltar HiNe i veiledningsordninger for nyutdanna lærere og førskolelærere i regionen.

LIKESTILLING

Høgskolen i Nesna (HiNe) skal fremme full likestilling mellom kjønnene og gi like utviklings-, lærings- og karrieremuligheter. Likestilling skal omfatte både ansatte og studenter. Arbeidet for likestilling skal både i teori og praksis være en integrert del av virksomheten.

Fullstendig rapportering for 2013, med tiltak fra Handlingsplan for likestilling 2013-2017, ligger vedlagt. Rapporteringen følger anbefaling og veiledning fra Universitet- og høgskolerådet.

Grunnet høgskolens størrelse rapporteres det kun på institusjonsnivå. Som vedlagte rapport viser har vi omtrent de samme tallene i 2013 som i 2012.

STØRRE INVESTERINGSPROSJEKTER

Det er i samarbeid med Statsbygg planlagt oppgradering av B-bygget (kunst og håndverk) på Nesna. Behovet og utnyttelse av bygningsmassen er kvalitetssikret ved gjennomgang av eksternt arkitektfirma. Statsbygg ser ut til å ha fått midler til å starte prosjektering i 2014.

For øvrig vil høgskolens investeringer de nærmeste årene være knyttet til digitalisering og erstatning for avskrivning.

EIERSKAP I AKSJESELSKAP

Høgskolen i Nesna eier 25 aksjer i Kunnskapsparken Helgeland. Det utgjør 0,3 % av aksjekapitalen. Eierskapet er kun av faglig interesse. Formålet er å bidra til kunnskapsutvikling og innovasjon i regionen. Resultatmål for eierskapet er:

- Arena for dialog med arbeids- og næringslivet
- Synliggjøre høgskolens kompetanse og ressurser

- Kartlegging, utvikling, finansiering og gjennomføring av utdanningstilbud i regionen

Eierskapet har bidratt til god dialog med ulike bransjer på Helgeland om kompetansebehov, til utvikling av nye studietilbud og til at høgskolens tilbud og ressurs har blitt bedre kjent.

Kunnskapsparken har bidratt aktivt til at samfunns- og næringslivsaktører har flyttet inn i Campus Helgeland (C-blokka, 4. etg., vekstmiljøet). Det er med på å gi UH-aktørene i bygget nær kontakt med næringslivet. Kunnskapsparken er sekretariat for Rana kommunale studentråd.

Det er styrets klare vurdering at eierskapet i Kunnskapsparken Helgeland har vært og er nyttig og tjenlig for høgskolen.

SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP

Høgskolen har i 2013 revidert sine ROS analyser, både på overordnet nivå og i forbindelse med f.eks bruk av kjemilab. Videre er kriseplan gjennomgått og det er utarbeidet en ny generisk handlingsplan for krise/ulykke. Contingency plans for alle studiesteder i utlandet er revidert.

Den generiske handlingsplanen og varslingsrutiner er øvd i desember 2013 og det er gjennomført en større kriseøvelse med alle nødetater på Campus Helgeland (ikke i regi av HiNe). Det er gjennomført brannøvelser ved alle studiesteder.

Institusjonen har rutiner for informasjonssikkerhet, men er i en prosess for å revidere disse og dette arbeidet er ikke ferdigstilt. ISO 27001 er anbefalt forvaltningsstandard for styringssystem for informasjonssikkerhet. Høgskolen vurderer i denne sammenheng å benytte rammeavtalen Difi har inngått med Standard Online.

Riksrevisjonen har høsten 2011 spesielt undersøkt samfunnssikkerhet og beredskap ved HiNe. I dette arbeidet har HiNe fått innsikt som gjør det naturlig å gjøre et arbeid for å forenkle og strukturere planverket og gjøre det lettere tilgjengelig. Dette arbeidet er koordinert med innføring av nye nettsider i 2014. Høgskolen vurderer å benytte rammeavtalen med One Voice AS om kjøp av lisenser og vedlikehold av krisestøtteverktøyet CIM.

3 PLANER FOR 2014

3.1 PLAN FOR VIRKSOMHETEN

Ved utarbeidelsen av planer har HiNe tatt utgangspunkt i virksomhetens strategi for perioden 2014-2017. Virksomhetsmålene er hentet rett ut derfra. Ambisjonsnivået for 2014 er et resultat av en vurdering av nå-situasjonen, gjeldende rammefaktorer, og ikke minst øvrige signaler fra KD og styret. HiNe har i tillegg til strategien særlig lagt merke til styrets behandling av kvalitetsrapport for 2013. Fra departementet er det særlig lagt vekt på tildelingsbrevet, styringsdialogen, ministerens 7 tiltak, og ikke minst kvalitet og ledelse/styring. Til sammen legger disse elementene grunnlaget for ambisjonsnivå og prioriteter i 2014.

Som beskrevet i innledningen til dokumentet, har HiNe startet et arbeid for å optimalisere organisasjonen og ledelse/styring av denne ved inngangen til langtidsperioden. Grunnen til dette ligger i erkjennelsen at en velfungerende organisasjon og god ledelse er premisset for å levere best mulig både hva gjelder utdanning og forskning. Gode prosesser og avgjørelser skal bidra til at vi kan fortsette å forbedre institusjonens leveranser og øke kvaliteten. Innovasjon og endring skal skje fordi vi vil, ikke fordi vi må. HiNe har som del av arbeidet med ledelse og styring valgt å øke betydningen av Rapport og planer sin som internt styringsdokument, og har for å legge til rette for det valgt å endre på disposisjonen.

Dokumentet er bygd opp slik at det først tar for seg Sektor- og Virksomhetsmål. Deretter vurderes risikoen ved disse. Dette danner så grunnlag for ambisjonsnivå og tiltak for 2014. På den måten mener vi kravene fra KD er ivaretatt, samtidig som dokumentet lettere vil fylle sin funksjon som internt styringsdokument.

Det er gjennomført en mer omfattende risikovurdering enn hva som gjengis i dokumentet. Det er her kun tatt med de mest sentrale risikofaktorene i forhold til definerte mål.

VIRKSOMHETSMÅL 1.1:

Høgskolen i Nesna skal tilby høyere utdanning av høy kvalitet som er relevant, bærekraftig og i tråd med Helgelandssamfunnets kompetansebehov innenfor barnehage, skole, helse, kultur/idrett og IKT.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Utvikle, videreutvikle og markedsføre høgskolens studieportefølje sammen med nasjonale og regionale aktører.
- Ta initiativ til samarbeid med andre utdanningsinstitusjoner, og inngå samarbeidsavtaler om arbeidsdeling eller fellesgrader der vi selv ikke har tilstrekkelig kompetanse.
- Prioritere ressursene mot de langsiktige kompetansebehovene i regionen.
- Utvikle 5-årig grunnskolelærerutdanning, med mastergradene integrert.

Kvalitative styringsparametere:

- Eksterne sensorrapporter om kvaliteten i studietilbudene
- Medvirkning fra samfunnsaktører i utvikling og gjennomføring av studietilbud

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Primørsøker per utlyst studieplass	0,82	0,83	1,16	0,94	0,87	1
Opptak: GLU 1-7		10	15	25	18	25
Opptak: GLU 5-10		26	24	19	22	25
Opptak: BLU (FU)	22	69	32	28	34	50
Opptak: Sykepleie	17	22	30	39	28	34
Opptak: Årsstudium Informasjonssystemer	3	12	-	3	35	40
Opptak: Bachelor informasjonssystemer	14	1	-	11	10	20
Antall registrerte studenter (høst)	901	1129	1125	1135	1140	1170
Studiepoengsproduksjon	702	638	790	757	776	780

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Når ikke kandidatmåltallet for utdanningene	4	5	20
Nedgang i søkning og opptatte studenter profesjonsutdanningene	3	5	15
Kvaliteten på studiene ikke god nok	1	5	5
Vi greier ikke å levere vår del i samarbeid med andre	1	4	4
Manglende kunnskap om kompetansebehovene på Helgeland	1	5	5

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolens fremste mål er å sikre rekruttering til og faglig kvalitet i master- bachelor-, og videreutdanningene, i tråd med regionens behov. Det er fortsatt stort behov for lærere, barnehagelærere, sykepleiere og annen fagkompetanse i regionen, jf. Nordlandsutredningen.

Høgskolen skal kjenne til helgelandssamfunnets utfordringer innenfor de utdanninger som høgskolen gir og studiene skal utvikles i nær kontakt med arbeids- og næringsliv.

HiNe vil samarbeide med Universitetet i Nordland og Universitetet i Tromsø om undervisning og forskning innen grunnskolelærer- og barnehagelærerutdanning, mastergraden i musikkvitenskap og i forhold til videreutdanning for lærere gjennom kompetanse for kvalitet.

Høgskolen vil ha fokus på kompetanseheving for å kunne tilby masterutdanning for lærere og øke forskningsaktiviteten knyttet til barnehagelærerutdanningen.

Høgskolen ønsker å tilby videreutdanning innen sykepleie til akutt kritisk og kronisk syke i kommunehelsetjenesten. Høgskolen vil fortsatt støtte opp om UiN sitt tilbud om master i klinisk sykepleie samt master i spesialsykepleie.

Høgskolen vil arbeide videre med å få fram felles studietilbud innen IT med Universitet i Stockholm. Konkret å levere enkeltemner innenfor IKT-prosjektledelse fra 2014 og realisere en felles master innenfor IKT-prosjektledelse fra 2015.

Høgskolens kandidater skal være etterspurt på arbeidsmarkedet.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Fokus på realisering av ny kvalitetshandbok, herunder regelmessige evalueringer for å sikre kvalitet og relevans
- Aktiv rekruttering med gode markedsundersøkelser og kampanjeplaner, økt fokus mot Namdalen

- Tettere oppfølging av søkere
- Større målrettet satsing på omdømmebygging i henhold til egen plan
- Revisjon av bærekraftig studieportefølje i henhold til styres vedtak
- Revidere handlingsplaner for GLU og BLU
- Videreutvikle søknad om master i profesjonsrettet pedagogikk
- Videreutvikle utdanningstilbud innen kultur og næring
- Følge opp tiltak i Nordlandsløftet
- Være tydelig på studiekriterier, synliggjøre studieinnsats, tettere eksamensperioder og tydeligere progresjonsgrunnlag.
- Utvikle tilstrekkelig kompetent personell for å kunne levere vår del i en felles grad
- Etablerer gode rutiner for samarbeid med andre høgre utdanningsinstitusjoner
- Starte utvikling av 5-årig lærerutdanning.

VIRKSOMHETSMÅL 1.2:

Høgskolen i Nesna skal gjennom fleksible og distribuerte utdanningstilbud bidra til å dekke både regionale og nasjonale kompetansebehov.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Videreutvikle og tilby flere fleksible og distribuerte utdanningsløsninger/modeller.
- Tilby flerårige desentraliserte ambulerende studietilbud.
- Høgskolen skal være oppdatert på, og utnytte mulighetene som ligger i bruk av moderne teknologi for distribusjon og formidling av undervisning.

Kvalitative styringsparametere:

- Fleksibel utdanning (KD)
- Samarbeidspartnere på og utenom Helgeland

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Manglende infrastruktur hos mottaker for nettbasert undervisning	3	4	12
Mangel på rom for distribusjon av undervisning	3	4	12
Dårlig søking til netbstøttede studietilbud	1	5	5

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolen ønsker å tilby flere studier på nett og utvide bruken av digital teknologi for å øke læringsutbytte, bl.a. økt bruk av omvendt undervisning (*flipped classroom*). Det vil bli lagt opp til tettere oppfølging av den enkelte student mellom samlingene og evt. praksisdager, gjerne ved bruk av elektroniske medier. Årsstudiet i informasjonssystemer som tilbys via Studiesenteret.no vil bli forsøkt utvidet til en fullverdig bachelor basert på Blended Learning og samlinger over videokonferanse.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Systematisk oppfølging og dialog med studiesentra og kommuner om tilrettelegging for nettbasert undervisning i sann tid
- Utforme motivasjons- og rekrutteringsopplegg for studiesentrene for rekruttering av studenter
- Omdisponering av rom, evt. leie, for å kunne drifte flere nettbaserte studier med synkron undervisning samtidig
- Kvalitetssikre alle leveranser av fag i de nettstøttede studietilbudene
- Arbeider for å fornye praksisavtaler med samtlige 18 kommuner på Helgeland for å trygge tilgangen på praksisplasser innen sykepleie
- Bidra til fagutvikling innen sykepleie ved å lyse ut tilgjengelige samarbeidsmidler
- Vurdere alternativ praksisgjennomføring i vanskelige praksisområder som forebyggende/ helsefremmende sykepleie og psykisk helsearbeid.

VIRKSOMHETSMÅL 1.3:

Høgskolen i Nesna skal tilby et profilert læringsmiljø hvor studentene lykkes og fullfører på normert tid.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Gi studentene god individuell oppfølging, og videreutvikle en mestringskultur hvor studentene deltar aktivt i egen læring.
- Ha et effektivt kvalitetssystem som bidrar til forbedring av utdanning og læringsmiljø.
- Videreutvikle studentvelferden i samarbeid med studentrådet, studentsamfunnet og studentsamskipnaden.
- Ha en tydelig og kjent profil på alle bachelor- og masterutdanninger.
- Ha en studieportefølje som sikrer en nødvendig basis med heltids campusstudenter for et godt studiemiljø på campus.

Kvalitativt styringsparameter:

- Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene (KD).

Kvantitativt styringsparameter:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Andel studenter med karakteren A og B	44,4	46,2	43,5	40,5	37,9	40
Gjennomføring av studium på normert tid (KD)	52,7	52,2	84,9	82,6	85,2	87

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Manglende studentdeltakelse i kvalitetssikringen av studietilbudene	3	5	15
Studentene deltar ikke på fellesarrangementer med andre studenter	1	3	3
Studentvelferden har liten fokus på studenter utenfor høgskolens tre faste campus	4	2	8
Studentene gjennomfører ikke på normert tid	3	4	12
Færre studenter på campus Nesna bidrar til svekket studiemiljø	3	4	12

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolens ambisjon er at studentene skal lykkes. Det innebærer at de gjennomfører studiene på den tid som er fastsatt i utdanningsplanen og med tilfredsstillende resultat.

Gjennomføringsgraden skal være på linje med landsgjennomsnittet. Det skal oppfordres til en yte- og mestringskultur. Forventinger til studentene skal uttrykkes klart. Det skal arbeides for større variasjon i undervisningsformer for å bedre læringsutbyttet.

Studentmiljøet på Nesna skal styrkes med flere studenter som bor på campus.

Studentvelferden skal videreutvikles i samarbeid med Studentsamskipnaden i Nesna og Studentsamskipnaden i Nordland (for Campus Helgeland).

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Opprette minst ett nytt campusbasert heltids studietilbud på campus Nesna
- Tilby kurs i høgskolepedagogikk for eget personale – fokus på varierte undervisningsformer og økt studentmedvirkning
- Systematisk kartlegging av årsaker til at studenter ikke gjennomfører

- Bedre oppfølging ved 1.gang stryk
- Tettere eksamensperioder
- Mer integrert praksis i teorisamlingene og mer teori mellom samlingene
- Arbeide for en anerkjennende studiekultur – løfte fram eksempler på god studentinnsats
- Årlig læringsmiljøundersøkelse – ulike temaer
- Utarbeide velferdsplaner sammen med samskipnadene
- Utvikle studentdemokratiet for nettstudenten

VIRKSOMHETSMÅL 1.4:

Høgskolen i Nesna skal legge til rette for at studenter og tilsatte får internasjonal erfaring for å fremme kulturforståelse, danning og kvalitet.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Tilby studier i inn- og utland.
- Ha studieprogram på Helgeland som kan tas som en forlengelse av studieprogrammene i utlandet.
- Søke samarbeid med lokale høyskoler/universiteter på steder hvor høyskolen har studietilbud i utlandet.
- Tilby studentene i alle flerårige studieprogram et utenlandsopphold som del av studiet ved høyskolen.
- Ha en studieportefølje med engelskspråklige studietilbud på Helgeland for å rekruttere utenlandske studenter til høyskolen.
- Vurdere å søke om kvotestudenter.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon 2014
	2009	2010	2011	2012	2013	
Antall internasjonale samarbeids-/utvekslingsavtaler			20	20	20	20
Antall utreisende studenter	6	10	0	2	0	2
Antall innreisende studenter			4	9	11	12
Antall utreisende ansatte	2	2	0	1	0	1
Antall studier i utlandet	2	3	5	8	8	8
Antall engelskspråklige emner				11	11	12

Antall engelskspråklige studieprogram				6	6	7
---------------------------------------	--	--	--	---	---	---

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Mangler søkere til utvekslingsopphold	4	4	16
Utilstrekkelig søking på engelskspråklige tilbud	4	3	12
Få engelskspråklige tilbud	4	4	16
Faglige og praktiske hinder for samarbeid med institusjoner i land med utenlandsstudier	3	4	12
Manglende forståelse for viktigheten av internasjonalisering	3	5	15

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolen vil legge til rette for at deler av norsk utdanning kan tas i utlandet, og for at utenlandske studenter kan ta engelskspråklige tilbud ved HiNe.

Ambisjon 2014 er å styrke arbeidet med internasjonalisering, herunder systematisere innsatsen med hovedvekt på Norden og Polen. Det blir viktig å utnytte Erasmus programmet 1 halvår, og å kompensere for bortfall av Erasmus i 2 halvår ved bruk av andre programmer.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Tilsette en koordinator med ansvar for engelskspråklige studier og studenter
- Styrke de faglige og administrative nettverkene med institusjoner og organisasjoner i land med utenlandsstudier – inngå konkrete avtaler
- Være tydelig på økonomiske rammer for praksisstudiene i utlandet og oppfordre aktuelle studenter til å søke slik praksis.
- Tilbud om utveksling via Erasmus, Nordplus og North2North.
- Tilbud om 6/8 uker praksis i sykepleie i Matatiele, Sør Afrika
- Direkte rekruttering hos våre partnerinstitusjoner i Polen og Spania.
- Utvikle flere engelskspråklige tilbud
- Invitere til internasjonaliseringskonferanse med samarbeidspartnere
- Revidere og tydeliggjøre satsningsområder
- Arbeid med rekruttering. Nytt rekrutteringsmateriell/internett
- Integre arbeid med internasjonalisering og utenlandsstudier gjennom internasjonalt utvalg.

VIRKSOMHETSMÅL 2.1:

Høgskolen i Nesna har et særskilt ansvar for praksisrettet forskning, faglig utviklingsarbeid og kompetanseutvikling på Helgeland. Det skal være en synlig sammenheng mellom utdanning og forskning, og FoU-arbeidet skal understøtte profilene i studieporteføljen.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Ha økt satsing på FoU.
- Høgskolen i Nesna vil kvantifisere og synliggjøre resultatene av kunstnerisk utviklingsarbeid.
- Etablere, eller delta i tverrinstitusjonelle forskningsgrupper-/ programmer som samsvarer med profilen på de flerårige studietilbudene.
- Prioritere ressursene til forsknings- og utviklingsarbeid i forskningsgrupper – enten interne, tverrinstitusjonelle eller internasjonale.
- Årlig avsettes en FoU-ressurs på 25 % av fagansattes årsverk.

Kvalitative styringsparametere fra:

- Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart (KD).
- Samspill mellom forskning og utdanning (KD).
- Resultatet av høgskolens forsknings- og utviklingsarbeid skal gjenspeile seg i pensumlitteraturen.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon 2014
	2009	2010	2011	2012	2013	
Fagseksjoner med enge artikler på pensum				10	11	12
Andel FoU-ressurser til prioriterte områder i FoU-planen					80 %	80 %
Antall søknader med støtte fra NFR eller regionalt forskningsfond						2

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
For liten tildelt FoU ressurs til enkeltprosjekt	2	4	8
Lite engasjement for etablering av forskergrupper	2	4	8
For lite fokus på samarbeid med andre UH-institusjoner	3	4	12

Ambisjonsnivå og risikoreducerende tiltak 2014

Høgskolens ambisjon er å få flere ansatte som forsker og at det blir en større sammenheng mellom utdanning og forskning. Høgskolen vil arbeide for å få flere forskningsprosjekter som gjelder praksisfeltet på Helgeland.

Høgskolen vil etablere forskergrupper som forsker på egne utdanninger og oppfordre og tilrettelegge for deltakelse i eksterne forskningsprosjekter. Det er et mål å øke den vitenskapelige publiseringen i forhold til 2013.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Intensivere arbeidet med kompetanseheving, bl.a. vurder opprettelse av et nytt førstelektorprogram og sørge for bedre forskningsveiledning og konsentrerte arbeidsperioder for fordypning i skrivearbeid
- Tilsetting av assisterende instituttleder ved IFL med ansvar for forskning.
- Økt FoU-tildeling til forskergrupper som forsker på egen utdanning/ praksisfeltet
- Intern kvalitetssikring av artikler før de sendes til peer-review.
- Kvalitetssikre FoU-søknader i forhold til tid avsatt til produksjon av artikler og papers.
- Ekstern evaluering av forskningsarbeidet ved HiNe (benchmarking) og evt. endring i organisering og ledelse, samt tildelingssystem for FoU

VIRKSOMHETSMÅL 2.2:

Høgskolen i Nesna har som mål at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for statlige høgskoler.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Tilrettelegge for forskning gjennom forskningsveiledning, forskningsledelse og forskningsgrupper.
- Ha en FoU-plan og et førstelektorprogram innenfor hvert institutt for å ivareta målene om vitenskapelig publisering.
- Ha incentivordning for vitenskapelig publisering.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013*	2014
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	0,20	0,24	0,14	0,3		0,25
Antall publikasjonspoeng samlet	14,9	17,5	9,7	22,8		20

* Fristen for rapportering av vitenskapelig publisering til DBH er 1. april og tallene for 2013 er derfor enda ikke klare.

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Noen forskere publiserer, flertallet publiserer ikke og produksjonen blir dermed ujevn fra år til år	4	4	16
Manglende innsats for å publisere fra den enkelte i kollegiet	3	5	15
Ikke tilstrekkelig ressurser til publisering og formidling i prosjektene	2	5	10
Kvaliteten på artikler som søkes publisert ikke god nok	1	5	5

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolen har som ambisjon å øke den vitenskapelige publiseringen i forhold til 2013. Det er et mål at den vitenskapelige publiseringen ved HiNe skal komme opp på gjennomsnittet for statlige høgskoler innen utløpet av 2017.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Følge opp NIFU- utredning om høgskolens FoU-system
- Aktive førstelektorprogram ved alle institutter
- Forskningsledelse ved alle institutter
- Vitenskapelig publisering som tema på alle medarbeidersamtaler for UF-personale
- Prioritere deltakelse på Ph.d. kurs og NAFOLs førstelektorsamling for tilsatte i kvalifiseringsløp som deltar i forskerteam eller samarbeider med andre institusjoner
- Gi forskningsressurser til «ungdomstrinn i utvikling» og andre nasjonale satsinger
- Deltakelse i forskningsprosjekt om kommunikasjon med Helgelandssykehuset
- Stram styring av FoU-ressursene for å realisere mål i FoU-plan

VIRKSOMHETSMÅL 3.1:

Høgskolen i Nesna skal være en foretrukket samarbeidspartner for utvikling og verdiskaping på Helgeland innenfor de utdanninger høgskolen gir.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Styrke utdanningenes relevans i forhold til samfunnets behov.
- Ha jevnlig dialog om kompetansebehov i regionen med representanter for samfunns- og arbeidsliv (RKK, studiesentrene, sykehus, Kunnskapsparken Helgeland, regionråd o.a.).
- Styrke det faglige samarbeidet med videregående skole og lokalt næringsliv.
- Være en pådriver i partnerskap med aktører i region og fylke for å sikre regionen nødvendig kompetanse.

Kvalitativt styringsparameter:

- Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv, herunder desentralisert undervisning og fjernundervisning (KD).

Kvantitativt styringsparameter:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR (KD)	5,5	4,6	2,9	4,6	5,04	5,5

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Tilstrekkelig kompetanse, kapasitet og innovasjonskraft til å etterkomme etterspørselen etter videreutdanning, kurs, oppdrag	3	4	12
Lav betalingsvillighet i kommunene	5	3	15
Manglende fasilitering i regionen	1	5	5

Ambisjonsnivå og risikoreducerende tiltak 2014

Høgskolen skal delta i faglige nettverk sammen med barnehager, grunnskoler, videregående skoler og helseinstitusjoner og næringsliv i regionen for å kartlegge behov, utnytte ressurser, bygge kompetanse og bidra til relevans i utdanningene og innovasjon og utvikling i samfunns- og arbeidsliv.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Fastsette og følge opp samarbeidsavtale med de fire regionale kompetansekontorene på Helgeland
- Realisere samarbeidsavtale med videregående skoler på Helgeland
- Faste møter med kommuneansvarlige for barnehage og skole i regionen
- Faste møter med rektorer og styrere der hvor vi har partnerskapsavtale
- Arrangere konferansen «Den gode lærer» for 5.te gang
- Avholde erfaringsseminar for studentene
- Tilby aktuelle kurs for helsesektoren
- Delta aktivt i RSA-samarbeidet i Nordland
- Delta aktivt i oppfølging av samfunnskontrakten til Råd for høgre utdanning i Nord-Norge

VIRKSOMHETSMÅL 3.2:

Høgskolen i Nesna skal være synlig i media med formidling av forsknings- og utviklingsarbeid.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Motivere til formidling av FoU-aktivitet gjennom media: aviser, sosiale medier, radio, TV og egne nettsider.
- Prioritere å formidle FoU-aktiviteten på høgskolens internettsider.
- Styrke og videreutvikle Forskningsdagene som arena for synliggjøring og formidling av FoU-arbeid.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Antall arrangementer/foredrag under forskningsdagene					28	30

Antall mediebidrag			40	44	52	55
Antall registreringer per undervisnings- og formidlingsårsverk	2,0	2,2	1,9	2,8	3,4	3,5

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Prosjektene er ikke mulig å presentere på Forskningsdagene	1	5	5
HiNe greier ikke å profilere seg under Forskningsdagene	2	3	6
Ansatte formidler ikke gjennom media	3	5	15

Ambisjonsnivå og risikoreducerende tiltak 2014

Høgskolens forsknings- og utviklingsarbeid skal gjøres bedre kjent på nettsider og i media. Nyhetssaker skal prioriteres i større grad enn tidligere. Forskningsdagene skal være en arena hvor FoU-virksomheten gjøres kjent.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko

- Arrangere kronikk-kurs for ansatte
- Utarbeide plan for helhetlig kommunikasjonsstrategi
- Videreføre Forskningsavisen i Nordland
- Sikre aktuelle mediebidrag i lokalavisene under Forskningsdagene
- Videreføre ordningen med «lån en forsker» - utvidelse til videregående skole
- Videreføre ordningen med forskningsstafett under Forskningsdagene
- Opprettholde deltakelse på realfaglige arrangement for barn og unge
- Delta på Nordlandskonferansen og Helgelandskonferansen

HOVEDOMRÅDE 4 - ORGANISASJON

VIRKSOMHETSMÅL 4.1:

Høgskolen i Nesna skal ha en effektiv forvaltning av ressursene, herunder høy kvalitet på infrastruktur og økonomiforvaltning.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Ha høy kvalitet på forvaltning av menneskelige, materielle og økonomiske ressurser.
- Avsette midler for å tåle uforutsette hendelser og svingninger i studiepoengsproduksjonen.
- Sikre en organisasjon som klarer å imøtekomme alle faglige og administrative krav.

Kvalitativt styringsparameter:

- Langsiktig økonomisk planlegging (KD).
- Kvalitet på bygningsmassen.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Driftsutgifter per avlagt heltidsekvivalent	143	175	144	160	168	160
Driftsutgifter per publikasjonspoeng (mill. kr.)	7,2	6,4	11,7	6,0	7,2	6-7
Likviditetsgrad (omløpsmidler/ kortsiktig gjeld)	1,05	1,14	1,39	1,35	1,36	Ca 1,3
Avregninger (gjennomføring av budsjett i regnskapsåret)	2352	2374	4990	-98	484	0
Forholdet mellom antall tilsatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger og antall tilsatte i administrative stillinger	2,02	2,28	2,50	2,46	2,17	>2,3

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Mangelfull kompetansestyring/utvikling	2	3	6
Mangelfull økonomistyring	1	5	5
Mangelfull forvaltning av infrastruktur	1	4	4
Mangelfull rapportering (internt og eksternt)	2	4	8
Rutiner og kontrolltiltak blir ikke fulgt	2	4	8

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolen har, basert på kunnskap fra strategiprosessen, startet et arbeid for å optimalisere organisasjonen og de prosesser som foregår. Innenfor forvaltning av ressurser er ambisjonen overordnet å strukturere arbeidet bedre og derigjennom få et mer langsiktig perspektiv. En del av dette arbeidet vil være tydeliggjøring av prioriteter og krav. Høgskolen vil også videreføre arbeidet med digitalisering.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko

- Organisasjons- og lederutvikling.
- Innføring av nytt kvalitetssystem.
- Revisjon av møteplan, herunder form og innhold på møter. Bl.a. for å få bedre kobling til årsplan og kvalitetssystem.
- Innføring av nye elektroniske støtteverktøy, herunder *Public 360*, økt funksjonalitet i *Outlook*, *Time-edit* mv.
- Tilpasning av dokumenter, planer og oversikter til å bli bedre styringsverktøy
- Etablering av langtidsbudsjett
- Revisjon av intern budsjettfordelingsmodell.
- Se etter mulige innsparinger
- Motivere for å øke Nynorsk-andelen i det daglige.
- Se etter muligheter for utvikling av administrativt samarbeid med øvrige institusjoner i Nordland.
- Starte revisjon og opprydding av struktur og innhold på Intranettet
- Nye lokaler til institutt for sykepleie
- Rehabilitering av B-bygget på Nesna
- Revisjon av beredskapsplaner og tydeliggjøring av disse. Herunder vurdere behov for innkjøp av digitalt støttesystem.

VIRKSOMHETSMÅL 4.2:

Høgskolen i Nesna skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til robuste og kompetente fagmiljøer og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Ha konkurransedyktige betingelser for sine ansatte.
- Ha robuste fagmiljø, bl.a. gjennom vitenskapelig kvalifisering og nettverkssamarbeid.
- Tilstrebe en god kjønnsbalanse i alle stillingskategorier.
- Ha kompetanseplaner for fagstab og administrasjon.

Kvalitativt styringsparameter:

- Robuste fagmiljø (KD).
- Medarbeidersamtaler med alle ansatte og ajourført utviklingsplan.

Kvantitative styringsparametere:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker og formidlingsstillinger	0,30	0,35	0,31	0,35	0,35	0,40
Andel kvinner, totalt	0,54	0,41	0,38	0,58	0,56	0,5
Andel kvinner, etter stillingskategori						0,5
- Professor (KD)	0	0	0	0	0,04	
- Dosent (KD)	0	0	0	0,32	0,48	
- førsteamanuensis	0,35	0,47	0,58	0,34	0,38	
- førstelektor	0,29	0,18	0,10	0,26	0,29	
- høgskolelektor	0,47	0,45	0,55	0,57	0,60	
- høgskolelærer	0,75	0,67	0,50	0,50	0	
Andel midlertidige ansatte (KD)		0,09	0,06	0,13	0,10	<0,10
Andel ansatte i administrasjonen med bachelorgrad					0,50	0,5

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Endring i økonomisk situasjon (f.eks. finansiering)	2	5	10
Rutiner og krav blir ikke fulgt opp	2	3	6
Manglende søknad fra underrepresentert kjønn	2	3	6
Manglende endringsvilje	2	4	8
Manglende vilje/evne til tverrinstitusjonelt samarbeid	3	4	12

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolen vil i 2014 fortsette arbeidet med å kvalifisere eget personale og med å etablere nettverksamarbeid internt og eksternt, nasjonalt og internasjonalt. Slik skal både faglige og administrative miljøer bli mer robuste. Det vil bli gjennomført *bench-marking* av ressurstildeling til faglige ansatte opp mot sammenliknbare institusjoner for å sikre riktig tildeling. Ledelsen og organisasjonene har satt ned en arbeidsgruppe for å gjennomgå alle forhold rundt arbeidstid for å kvalitetssikre disse. Samtidig ønsker vi å bygge robusthet ved økt samarbeid og ved å gjøre ansatte i stand til løse hverandres primæroppgaver.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko

- Organisasjons- og lederutvikling.
- Bench-marking av ressursfordeling til faglige ansatte.
- Gjennomgang av arbeidstidsordninger i samarbeid med organisasjonene.
- Revidere kompetanse- og utviklingsplaner.
- Førstelektorprogram.
- Etablere tverrfaglige forskningsteam internt og eksternt.
- Stimulere til videreutdanning og kompetanseheving.
- Fortsatt arbeid mot et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.
- Minimere antall midlertidig ansatte.
- Intern opplæring og arbeidsdeling for å øke robustheten innenfor administrasjonen.
- Søke samarbeid med andre institusjoner om administrative oppgaver.

VIRKSOMHETSMÅL 4.3:

Høgskolen i Nesna skal ha et godt arbeidsmiljø preget av samarbeid, respekt for beslutninger og akademisk frihet.

Strategiske tiltak (2014-2017):

Høgskolen i Nesna skal:

- Ha en tilstedeværende og tydelig ledelse på alle nivåer.
- Ha en klar rolle- og ansvarsfordeling i ledelsen og i organisasjonen for øvrig.
- Sikre god informasjonsflyt og kanaler for medvirkning.
- Ha fokus på intern kulturbygging og legge til rette for sosiale arrangement for de ansatte.

Kvalitativt styringsparameter:

- Trivsel og engasjement i organisasjonen (MTM-undersøkelse)

Kvantitativt styringsparameter:

	Resultat					Ambisjon
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sykefravær (prosent)	4 %	3,8 %	5,2 %	3,7 %	4,4 %	3,5 %

Risikovurdering

Risiko (hva)	Sann- synlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko- verdi [Sanns. * konsekv.]
Feilprioritering i tidsbruk	3	4	12
Manglende struktur/rutiner og forutseenhet	2	4	8
Manglende kompetanse på ledelse	2	4	8
Mangelfull kommunikasjon	3	5	15
Vanskelig rekruttering av ledere	2	5	10

Ambisjonsnivå og risikoreduserende tiltak 2014

Høgskolen har invitert arbeidstakerorganisasjonene og de ansatte til et samarbeid for å optimalisere organisasjonen med utgangspunkt i ideen Medarbeiderskap. Hensikten er å bygge en samarbeidskultur hvor man gjør de riktige tingene riktig og stimulerer til frihet under ansvar og engasjement i arbeidssituasjonen. Sentrale elementer vil være klargjøring av prosesser, bedret kommunikasjon og tydeliggjøring av roller og krav.

Tiltak for å nå mål og redusere risiko:

- Arbeide med lederutvikling og ledelse med utgangspunkt i rolle- og forventningsavklaring.
- Kultur-bygging og organisasjonsutvikling i samarbeid med ansatte og organisasjonene.
- Tydeliggjøre ansvar, myndighet og krav.
- Strukturering av møter og informasjonsflyt
- Ferdigstille ny kommunikasjonsstrategi som omfatter både intern og ekstern kommunikasjon.
- Søke etter og motivere kandidater for lederstillinger.
- Utarbeide og følge opp HMS og IA planer.
- Gjennomføre MTM undersøkelse.

3.2 PLAN FOR TILDELT BEVILGNING

Høgskolestyret behandlet budsjett 2014 i møte 4. desember 2013.

Tildelte bevilgning i “*Orientering om forslag til statsbudsjettet 2013 for universiteter og høyskoler*” fra kunnskapsdepartementet, **125.630.000** kroner, samt **8 mill** kroner i stipulert avsatte midler pr 31.12.13 fordelt slik på budsjettområdene (i 1.000 kroner):

Budsjettenhet	Fra avsetninger	Drift og lønn	Sum fordeling inkl. avsetning
1* Styret	3.645	844	4.489
21* IFI	2.200	5.240	7.440
24* IFS	655	7.085	7.740
28* IFL		48.911	48.911
4100 Fellesutgifter		30.182	30.182
44* Adm./rektor	1.500	33.369	34.869
Sum	8.000	125.631	133.631

Rektor delegerer budsjett disponeringsmyndighet videre til direktør, instituttledere og administrative mellomledere. Delegeringen skal være skriftlig og inneholde føringer om de rammebetingelser som gjelder.

Budsjettet er tildelt med bakgrunn i gjeldende interne budsjettfordelingsmodell for HiNe.

Høgskolestyret disponerer alle avsetninger og har for 2014 fordelt slike midler til underenheter (budsjettenheter):

Avsetningene til instituttene er begrunnet med svingninger i studiepoengsproduksjon. Intensjonen er at IFI og IFS over en toårs-periode skal ha økning i antallet avlagte heltidsekvivalenter, slik at ytterligere tilførsel av avsetningsmidler unngås.

Avsetningene ved styret inneholder ellers midler til strategiske satsninger, svingninger i studiepoengsproduksjon, investeringer og til uforutsette hendelser. Rektor/direktør disponerer 1,5 mill av disse avsetningene.

VEDLEGG

STUDENTKAPASITET

Utdanningsinstitusjon: Høgskolen i Nesna

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

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

Svar spørsmål 1: 75

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

Svar spørsmål 2: Areal

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

Svar spørsmål 3: Grunnskolelærerutdanning, Barnehagelærerutdanning, Sykepleierutdanning og Bachelor i Informasjonssystemer.

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

Svar spørsmål 4: Nei

Utdanningsområder	Utdanninger	Opptak høst 2013 (antall studieplasser)	Planlagt opptak høst 2014 (antall studieplasser)	Muligheter for økning i opptakskapasitet høst 2014?
		Antall	Antall	Ca. antall
Helse- og sosialfag	Samlet	28	28	0
	Sykepleier	28	28	0
Lærerutdanning	Samlet	74	90	35
	Grunnskolelærer - steg 1-7	18	20	10
	Grunnskolelærer - steg 5-10	22	20	10
	Barnehagelærerutdanning	34	50	15
Andre fag	Samlet	147	160	40
	<i>Bachelor</i>			
	<i>hvorav: Informasjonssystemer</i>	13	20	5
	<i>Årskurs informasjonssystemer</i>	37	40	5
	<i>Digital medieproduksjon</i>	17	20	0
	<i>IKT og læring</i>	80	80	30

LIKESTILLING

Innledning

Likestillingsarbeidet baserer seg på Likestillingsloven. Formålet er å fremme likestilling mellom kjønnene, og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling (Likestillingsloven §§ 1 og 1a).

I tillegg er Diskrimineringslovens formål å fremme likestilling, sikre muligheter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelsen, avstemning, hudfarge, språk, religion og livssyn (Diskrimineringsloven §§ 1 og 3a).

Til slutt er Diskriminerings- og tilgjengelighetslovens formål å fremme likestilling og likeverd, sikre muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 1 og 3).

Hovedmål for likestilling ved Høgskolen i Nesna

Høgskolen i Nesna (HiNe) skal fremme full likestilling mellom kjønnene og gi like utviklings-, lærings- og karrieremuligheter. Likestilling skal omfatte både ansatte og studenter. Arbeidet for likestilling skal både i teori og praksis være en integrert del av virksomheten.

Personal- og lønnsstatistikk og arbeidsforhold på virksomhetsnivå

Vi har for rapporteringen i 2013 på likestilling fått anbefaling og veiledning fra Universitet- og høgskolerådet. Det er et innspill på hvordan vi skal oppfylle likestillingslovens aktivitets- og redegjørelsesplikt. På totalen for HiNe i personal- og lønnsstatistikken ser vi at vi har omtrent de samme tallene som i fjor, og vi klarer også ved hjelp av andre tabeller å se hvor vi trenger og sette inn tiltak.

Når det gjelder organisatorisk inndeling ved Høgskolen i Nesna, er det i dag en fellesadministrasjon og tre institutt. Institutt for lærerutdanning, institutt for IKT og institutt for sykepleie. Totalt er allikevel høgskolen liten, og vi velger å se på hele organisasjonen som en helhet, når det gjelder likestillingsrapportering og splitter ikke opp på instituttnivå.

Høgskolen i Nesna har en handlingsplan for likestilling for perioden 2013-2017. De tiltak som er beskrevet her i likestillingsrapporten, er tatt fra vår handlingsplan for likestilling.

Personal- og lønnsstatistikk og arbeidsforhold på virksomhetsnivå															
Tekst	År	Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 31.12.13)				Midlertidig stillinger			Deltidsstillinger		Totalt antall deltidsstillinger	
		% Menn	% kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinnens andel av menns lønn (%)	Total gjennomsnittslønn	% menn	% kvinner	Totalt antall midl stillinger	% menn	% kvinner		
Totalt i virksomheten	I år	44 %	56 %	122,3	31 000 544,00	35 617 608,00	114,89 %	33 309 076,00	45,00 %	55,00 %	12,3	26,00 %	74,00 %	23	
	I fjor	43 %	58 %	113,5	26 429 590,00	31 032 360,00	117,42 %	31 020 025,50	50,00 %	50,00 %	14	19,00 %	81,00 %	22	
Administrative stillinger totalt	I år	31 %	69 %	39	5 825 885,00	11 199 174,00	192,23 %	8 249 492,25	50,00 %	50,00 %	2	10,00 %	90,00 %	10	
	I fjor	30 %	70 %	34	4 323 100,00	11 649 810,00	269,48 %	7 986 455,00	0,00 %	100,00 %	1	0,00 %	100,00 %	9	
Lederstillinger	I år	100 %	0 %	2	1 783 201,00	0,00	0,00 %	0,00	100,00 %	0,00 %	1	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	50 %	50 %	1	986 400,00	778 500,00	78,92 %	1 360 925,50	100,00 %	0,00 %	1	100,00 %	0,00 %	1	
Mellomlederstillinger	I år	50 %	50 %	6	1 826 201,00	1 852 601,00	101,45 %	1 839 401,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	50 %	50 %	6	1 807 800,00	1 677 600,00	92,80 %	1 742 700,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
Saksbehandler/ utrederstillinger	I år	23 %	77 %	26	3 241 502,00	8 674 309,00	267,60 %	5 957 905,50	0,00 %	100,00 %	1	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	23 %	77 %	26	2 792 100,00	8 444 200,00	302,43 %	5 618 150,00	0,00 %	100,00 %	1	0,00 %	0,00 %	0	
Undervisnings- og forskningsstillinger totalt	I år	51 %	49 %	79,1	25 174 660,00	24 418 434,00	97,00 %	24 796 547,00	50,00 %	50,00 %	11,8	39,00 %	61,00 %	13	
	I fjor	55 %	45 %	66,6	20 033 690,00	15 943 050,00	79,58 %	17 988 370,00	46,00 %	54,00 %	10	30,00 %	70,00 %	12	
Førstestillinger og professor/dosent	I år	70 %	30 %	28	11 543 789,00	5 845 463,00	50,64 %	8 694 626,00	50,00 %	50,00 %	2	60,00 %	40,00 %	5	
	I fjor	74 %	26 %	23,1	10 149 500,00	3 450 030,00	33,99 %	6 799 765,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
Rekrutterings stillinger totalt	I år	0 %	100 %	5	0,00	1 999 603,00	100,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	25 %	75 %	4	430 500,00	1 506 500,00	349,94 %	968 500,00	100,00 %	0,00 %	1	0,00 %	0,00 %	0	
Professor II	I år	66,0 %	34 %	0,6	250 721,00	129 900,00	51,81 %	190 310,50	0,20 %	0,00 %	0,2	0,20 %	0,00 %	0,2	
	I fjor	0 %	0 %	0,2	124 100,00	0,00	0,00 %	62 050,00	0,20 %	0,00 %	0,2	0,20 %	0,00 %	0,2	
1007 Høgskolelærer	I år	100 %	0 %	2,5	1 154 551,00	0,00	0,00 %	0,00	100,00 %	0,00 %	1,5	100,00 %	0,00 %	1	
	I fjor	50 %	50 %	2	503 300,00	476 800,00	94,73 %	490 050,00	0,00 %	100,00 %	1	0,00 %	0,00 %	0	
1008 Høgskolelektor	I år	42 %	58 %	42,1	10 817 519,00	14 135 166,00	130,67 %	12 476 342,50	38,00 %	62,00 %	7,8	20,00 %	80,00 %	5	
	I fjor	43 %	57 %	41,3	9 256 790,00	12 016 220,00	129,81 %	10 636 505,00	45,00 %	55,00 %	9	12,00 %	88,00 %	8	
1063 Førstesekretær	I år	0 %	100 %	1,3	0,00	442 762,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	100,00 %	2	
	I fjor	0 %	100 %	1,3	0,00	437 430,00	0,00 %	218 715,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	100,00 %	2	
1065 Konsulent	I år	0 %	100 %	8	0,00	3 171 604,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	0 %	100 %	8	0,00	3 137 800,00	0,00 %	1 568 900,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
1130 Renholder	I år	14 %	86 %	5,8	250 481,00	1 947 904,00	777,67 %	1 099 192,50	0,00 %	0,00 %	0	12,00 %	88,00 %	9	
	I fjor	0 %	100 %	5,4	0,00	1 803 600,00	0,00 %	901 800,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	100,00 %	7	
1132 Renholdsleder	I år	0 %	100 %	0,8	0,00	302 000,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	100,00 %	1	
	I fjor	0 %	100 %	0,6	0,00	223 980,00	0,00 %	111 990,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	100,00 %	1	
1136 Driftstekniker	I år	100 %	0 %	1	383 300,00	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	100 %	0 %	1	379 100,00	0,00	0,00 %	189 550,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
1203 Fagarbeider m/fagbrev	I år	0 %	0 %	0	0,00	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	0 %	100 %	0,6	0,00	217 500,00	0,00 %	108 750,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	100,00 %	1	
1363 Seniorkonsulent	I år	34 %	66 %	6	1 007 300,00	1 926 802,00	191,28 %	1 467 051,00	0,00 %	100,00 %	1	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	28 %	72 %	7	997 200,00	2 338 100,00	234,47 %	1 667 650,00	0,00 %	100,00 %	1	0,00 %	0,00 %	0	
1408 Førstekonsulent	I år	45 %	55 %	9	1 665 502,00	2 160 803,00	129,74 %	1 913 152,50	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	42 %	58 %	7	1 231 900,00	1 722 700,00	139,84 %	1 477 300,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
1410 Bibliotekar	I år	0 %	100 %	1	0,00	372 400,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	0 %	100 %	1	0,00	362 500,00	0,00 %	181 250,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
1434 Rådgiver	I år	100 %	0 %	1	568 700,00	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	100 %	0 %	1	563 000,00	0,00	0,00 %	281 500,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
1515 Spesialbibliotekar	I år	0 %	100 %	2	0,00	892 001,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	
	I fjor	0 %	100 %	2	0,00	883 100,00	0,00 %	441 550,00	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	

Handlingsmål:

- Høgskolen i Nesna skal gjennom sin personalpolitikk fremme kvinners utvikling og muligheter for å oppnå reell likestilling mellom kjønnene.
- Representasjonen av kvinner og menn i ledende stillinger og verv skal være i tråd med gjeldende lov og regler i forhold til representasjon.

Tiltak:

- Likestilling på dagsorden på ledermøter og i lederopplæring
- Informasjon og opplæring for ledere og tillitsvalgte
- Nytilsatte informeres

Uttak av foreldrepermisjoner, fravær pga av syke barn og eget sykefravær

Ved Høgskolen i Nesna har vi vært år en sykefraværsanalyse som viser hvor det er nødvendig å sette inn tiltak. Når vi ser på statistikken for 2013 så har vi i flere år hatt ganske lav sykefraværsprosent, for 2013 er prosenten 4,39 totalt for alle ansatte ved Høgskolen i Nesna. Men vi ser også områder der vi må sette inn tiltak. Vi har ansatt renholdere og dette er en gruppe som har en del belastningsskader og som medfører en del sykefravær. Dette er en liten gruppe, og sykefraværsprosenten vil være høy dersom bare noen få ansatte er borte. Vi prøver allikevel å se på tiltak som kan forebygge videre sykemeldinger spesielt hos denne gruppe, men også tiltak som kan forebygge sykemeldinger i hele organisasjonen.

Tabell 2:

Fraværsprosent (egenmeldt og sykemeldt) fordelt på områder						
År	Drift (drift og renhold)		Felles administrasjonen		Vitenskapelig personale	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
2013	2,80 %	9,37 %	1,91 %	5,28 %	2,20 %	5,36 %
2012	2,68%	18,71%	1,58%	1,75%	1,67%	4,57%
2011	0,0 %	11,18%	3,67 %	2,27 %	4,04 %	7,55 %
2010	0,0 %	15,46 %	1,46 %	3,14%	2,01 %	5,05 %
2009	0,0 %	20,34 %	4,84 %	2,89 %	2,33 %	3,58 %

Tabell 2 viser fraværet fordelt på fagområdene, drift, fellesadministrasjon og vitenskapelig personal.

Tiltak (tatt fra sykefraværsanalysen):

- Vi følger vi opp sykmeldte ut fra rammefaktorene for offentlig institusjoner. Høgskolen i Nesna er en IA-bedrift.
- For ansatte som er sykmeldte prøver vi å legge til rette på arbeidsplassen både fysisk og med arbeidsoppgaver. I tilfelle den ansatte ikke kan fortsette i sin stilling prøver vi å finne andre arbeidsoppgaver, men dette er vanskelig i vår institusjon med høyt utdannet og spesialisert personal.
- Vi kurser lederne i HMS, avtaleverk og rutiner vi har utarbeidet.
- Vi prøver å legge til rette for åpen dialog mellom ansatt og leder.
- Motiverer til fysisk aktivitet blant de ansatte. Dette bl.a. ved å gi gratis adgang til svømmehall og treningshall og subsidiering av treningsavgift på treningssenter. Vi gir mulighet til trening i arbeidstiden, 1 time i uken. Tilsatte fra idrettsseksjonen kan gi råd og veiledning
- Vi prøver å ha sosiale aktiviteter, i tillegg til felles velferdstiltak (som sommeravslutning og juleavslutning).
- Vi kjøper frukt til de ansatte.
- Ergometrisk utstyr som rollermouse, tilpassede stoler, skrivebord med mulighet for å heise opp og ned.
- Oppfølgingen av sykmeldte fortsetter som tidligere, med det mål å få de helt eller delvis tilbake i arbeid så snart som mulig.

- Vi bør få fokus på de ansattes nærværsfaktorer, stiller spørsmålet hva mellomledere/administrasjonen kan gjøre for å øke disse. Vurdere mellomleder sin situasjon i forhold til å være til stede i avdelingen/institutt og bidra til å bygge opp de ansattes motivasjon, samhold og trivsel.
- Vi bør se nærmere på den seksjonen med det største fravær, renholdspersonalet.
- Vi bruker bedriftshelsetjenesten aktiv, de hjelper oss med arbeidet med HMS og sykefravær.

Karriereutvikling og tilsetting i høyere stillinger, primært teknisk administrativt personale

Det har vært totalt sett vært 2 opprykk i løpet av året 2013. Av disse tilfellene er 2 kvinner. 100 % av de faglige/andre opprykk har gått til kvinner. Nå er dette også naturlig da det er en større andel kvinner i administrasjonen.

Tabell 3:

	2012			2013		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
Faglig opprykk	0,00	0	0	0	0	0
2.3.3 opprykk	5	19	24	0	0	0
2.3.4 opprykk	1	3	4	0	1	1
2.3.8 opprykk	0	1	1	0	1	1
Sentrale justeringsforhandlinger	4	15	19	0	0	0

Faglig opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Når det gjelder undervisnings- og forskerpersonale har vi totalt 9 tilfeller av opprykk, derav 5 kvinner. Det vil si en 56 % andel av opprykkene går til kvinnene. Når det gjelder antallet så får kvinnene i henhold til den totale andel kvinneandelen (kvinneandelen ligger på 56 %).

Tabell 4:

	2012			2013		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
Faglig opprykk	2	2	4	1	1	2
2.3.3 opprykk	20	18	38	0	0	0
2.3.4 opprykk	8	4	12	3	1	4
2.3.8 opprykk		1	1	0	3	3
Sentral justeringsforhandlinger	23	27	50	0	0	0

Handlingsmål:

Ved Høgskolen i Nesna skal kvinner og menn gis like muligheter til igangsetting og gjennomføring av forsknings- og utviklingsarbeid. Det bør også være jevn fordeling mellom kjønnene på førstestillingsnivå.

Tiltak:

- Kvinner oppfordres spesielt å søke kompetansegivende arbeidsoppgaver som teller ved stillingsopprykk
- Gi kvinner fortrinn ved tildeling av forskningspermisjoner, vikarstipend, reisestøtte og lignende.
- Motivere kvinner til å starte FoU-arbeid
- Ta hensyn til omsorgsansvar
- Kvinner med forskningsstipend får utsettelse på stipendet i forbindelse med svangerskapspermisjon

Rekruttering og kjønnsfordeling blant nytilsatte

Ved tilsetting går vi i utgangspunktet etter de som er best kvalifisert. Dersom det er to søkere som stiller likt, ser vi på fordelingen ved HiNe og deretter på seksjonen på hvilke kjønn som er underrepresentert.

Det vil være viktig i en rekrutteringsprosess starter allerede i annonseprosessen. Vi prøver å gjøre våre annonser/utlysningstekster så gode og informative som mulig, i tillegg til at den skal være interessant for den gruppen vi er ute etter. Utlysningsteksten kan med også styres med tanke på hvilke kjønn man er interessert i.

Tabell 5:

Kjønnsfordeling blant nyansatte					
Utlyst stilling	Antall søkere totalt	Antall kvinnelige søkere	Ansatt	Kvinne	Mann
Stipendiat naturfagdidaktikk	3	2	1	1	0
Religion og livssyn	6	1	1	0	1
Renhold	3	2	2	1	1
Pedagogikk vår 2013	8	6	1	0	1
Pedagogikk høst 2013	3	2	2	2	0
Mediaproduksjon	3	0	1	0	1
Førstekonsulent, markedsføring	7	2	1	1	0
Førstekonsulent, økonomi	6	4	1	1	0
Kunst og håndverk	7	5	2	2	0
Konsulent IT	3	0	1	0	1
Informatikk	3	0	0	0	0
Informasjonssystem	6	0	2	0	2
Idrett	2	1	2	1	1
Drama	2	2	1	1	0

Engelsk	2	2	1	1	0
Direktør	4	1	1	0	1

Tiltak:

- utforme stillingsannonser og betenkningsnotiser uten og favoriserer det ene kjønn ved utlysning å oppfordre det kjønn som er klart underrepresentert på fag-, seksjons eller ledernivå til å søke
- bruk moderat kjønnskvote ved tilsetninger

Tabell 6:

Kjønnsfordeling blant de høyeste og lavest lønnede

Forsker- og undervisningspersonale					Administrativt personale				
St. kode	St.navn	Antall totalt	Gj.sn ltr	Gj.ltr kvinner	St. kode	St.navn	Antall totalt	Gj.sn ltr	Gj.ltr kvinner
1004	Rektor/direktør	2	85,5	0	1063	Førstesekretær	1,3	35,0	35,0
1011	Første amanuensis	15,8	65	65,6	1065	Konsulent	8	46,0	46,0
1013	Professor	4,6	73,3	74	1130/1132	Renholder/leder	6,8	33,9	34,6
1198	Førstelektor	4,2	67,4	66,5	1136	Driftstekn.	1	44,0	0,0
1474	Instituttleder	3	75	75					
1532	Dosent	3,2	73,5	76,0					
	Totalt	32,8	73,3	59,5		Totalt	17,1	39,7	28,9

Når det gjelder kjønnsfordeling blant de høyest og lavest lønnede, følger dette en normal kurve i forhold til stillingsfordeling. De høyeste lønnede er blant undervisningspersonalet, og de lavest lønnede ligger hos renholds- og kontorpersonale.

Tiltak:

- kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse ved tilsetting og lokale lønnsforhandlinger
- oppfordre kvinner til å søke lønnsopprykk ved lokale forhandlinger

Ledelse og styring

Tabell 7:

Organ		Antall medl	Antall menn	% menn	Antall kvinner	% kvinner	Merknad
Styret	I år	11	4	37 %	7	63 %	
	I fjor	11	4	37 %	7	63 %	
Topplederen	I år	5	3	60 %	2	40 %	Regnet med institutt ledere (faglig ledelse)
	I fjor	5	2	40 %	3	60 %	
Tilsettingsutvalg tekn/adm	I år	5	4	80 %	1	20 %	
	I fjor	5	4	80 %	1	20 %	
Tilsettingsutvalg undervisning	I år	4	3	75 %	1	25 %	
	I fjor	6	2	34 %	4	67 %	
Kvalitetsutvalg	I år	8	3	38 %	5	63 %	
	I fjor	8	2	25 %	6	75 %	
FoU-utvalg	I år	4	2	50 %	2	50 %	
	I fjor	5	2	40 %	3	60 %	

Vi har i dag litt forskjellig andel av kvinner i våre utvalg. Høgskolestyret og kvalitetsutvalget gjenspeiler situasjonen ved institusjonen, at det er en større kvinneandel. Ved resten av utvalgene er det færre eller lik kvinnerepresentasjon.

Tiltak:

- Stille krav til lik representasjon av begge kjønn ved sammensetning av arbeidsgrupper og prosjektgrupper ved høgskolen
- Motivere kvinner til å stille til kandidater ved ledervern ved høgskolen
- Nominere like mange kvinner som menn ved valg