



UNIVERSITETET I AGDER

RAPPORT FOR 2013

PLAN FOR 2014

KRISTIANSAND 11. MARS 2013

INNLEDNING

De strategiske hovedmålene for Universitetet i Agder er:

Universitetet i Agder skal

- ha attraktive og anerkjente studier og læringsmiljøer
- ha anerkjente forskningsmiljøer ved alle fakultetene
- i samarbeid med samfunn og arbeidsliv være en aktiv samfunnsaktør

Styret har arbeidet videre med å tydeliggjøre universitetets profil og prioriteringer i 2013. De store yrkesutdanningene innenfor sykepleie, ingeniør, grunnskolelærer, barnehagelærer og økonomi er definert som bærebjelkestudier, med mange studenter, god søkning, god produksjon av studiepoeng og viktig samfunnsmessig betydning. Studiene i *Mekatronikk* og *Utøvende rytmisk musikk* er definert som signaturstudier, der UiA har en sterk nasjonal posisjon.

Styret er svært fornøyd med at Universitetet i Agder i november 2013 ble tildelt status som Senter for fremragende utdanning (SFU) i matematikk (MatRIC - Centre for Research, Innovation and Coordination of Mathematics Teaching). Senteret skal jobbe tverrfaglig for å styrke matematikkfaget som et redskapsfag.

Første kull med studenter på Barnehagelærerutdanningen ble tatt opp høsten 2013. Samtidig er det arbeidet med lektorutdanningen for 8.-13. trinn, som starter høsten 2014. Universitetet mener å ha solid kvalitet i lærerutdanningene, og har merket seg regjeringens satsing på disse. Universitets kvalitet i lærerutdanningene generelt og sterke matematikkmiljø spesielt gjør UiA særlig rustet til å ta en sentral rolle i regjeringens satsing på etter- og videreutdanning av lærere.

Satsingen på det digitale universitet har vært sentral også i 2013. Digital eksamen er fremdeles i pilotfasen, men universitetet har gjennomført dette med suksess både på store kull og mindre grupper.

Universitetet fikk i 2013 fornyet sin ECTS-label og Diploma Supplement (DS)-label. Som en del av satsingen på internasjonal kvalitet og akkreditering etableres Handelshøyskolen ved UiA som eget fakultet fra 1. januar 2014.

UiA vil ha en sentral rolle innenfor profesjonsforskning, og har etablert et nettverk i samarbeid med Universitetet i Stavanger og Universitetet i Nordland. Fra 2014 startes en forskerskole. I 2014 skal styret evaluere flere av de sentrale forskningsområdene ved universitetet. I innspillet til Regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning pekte styret på tre områder der UiA kan utvikle miljøer som er ledende nasjonalt og har anerkjent internasjonal kvalitet: Utvikling og anvendelse av ny teknologi, Globale utfordringer og internasjonale relasjoner samt Velferdsstaten og profesjonsutøvelse.

Styret vektlegger at UiA har et strategisk og langsiktig samarbeid med regionens næringsliv, offentlig sektor og andre universiteter og høyskoler både internasjonalt og i Norge. Styret mener dette er blitt et karakteristisk kjennetegn ved UiA, og er fornøyd med utviklingen på dette området.

Sommeren 2013 la Sørlandsutvalget frem sin innstilling, og her fremkommer UiAs sentrale rolle tydelig. Styret har besluttet å arbeide videre for å realisere utvalgets forslag om å etablere Sørlandslab, og vil diskutere finansiering både med næringsliv og offentlige myndigheter. Styret ber departementet merke seg utvalgets påpekning om studieplasser til ingeniørutdanningene.

Styrets vurdering av status

Styret vurderer utviklingen ved universitetet som grunnleggende positiv.

Styret konstaterer at søkningen til UiA er stabilt god med en marginal økning i førsteprioritetssøkere gjennom Samordna opptak (SO). Økningen i opptakstallet er i samsvar med nye studieplasser fra KD. Styret er fornøyd med at UiA er en attraktiv studiedestinasjon. I 2013 kom i overkant av 45 % av studentene utenfra Agderfylkene, og styret er fornøyd med at UiA er attraktiv for studenter fra hele landet. Siden 2008 har studenttallet økt fra 7.732 til 9.987 (29 %), og styret er bevisst på at en så markert økning også har sine utfordringer. Forholdstallet mellom studenter og vitenskapelig ansatte er høyt, og det er en utfordring å tilrettelegge arbeidssituasjonen for de ansatte. I 2013 ble det gitt klarsignal fra KD på nye leiearealer i tilknytning til begge campus, noe styret er svært lettet over.

Styret mener at UiA har kapasitet til å kunne øke opptaket ytterligere i 2014 utover den rammen som ligger i statsbudsjettet under forutsetning at disse studieplassene blir fullfinansiert. Styret viser her til den kartlegging som følger plandokumentet der UiA konkretiserer mulighet for å opprette 402 nye studieplasser allerede fra høsten 2014, i tråd med departementets føringer og gitt 60/40 finansiering fra departementet.

Styret vedtok i 2012 å starte opp en omfattende gjennomgang av hele studieporteføljen ved universitetet. Målet med gjennomgangen er å få en større strategisk bevissthet og et bedre beslutningsgrunnlag for å utøve en aktiv studieforvaltning. I 2013 ble første del av porteføljegjennomgangen avsluttet. Det resulterte i utpekingen av mekatronikk og utøvende rytmisk musikk som signaturstudier. De store yrkesrettede bachelor- og masterprogrammene innenfor sykepleie, ingeniør og økonomi ble utpekt som bærebjelkestudier, sammen med 4- og 5-årige grunnskole- og barnehagelærerutdanning. Fakultetene har analysert ressursbruk og emnestørrelser. Gjennomgangen dannet grunnlag for ressursmessige omfordelinger i budsjettet for 2014. Arbeidet skal fullføres og videre implementeres i 2014.

UiA har gjennomført kandidatundersøkelse i 2013, og resultatene skal brukes i arbeidet med å utvikle relevans og kvalitet i studieprogrammet. Styret følger arbeidet med Studiebarometeret nøye.

Styret har vedtatt å legge om til fakultetsvise ph.d.-program for å gjøre disse mer robuste. Endringen ble implementert i 2013.

Styret konstaterer en svak nedgang i publikasjonspoeng fra 2011 til 2012 (tall for 2013 foreligger først i april). UiA er likevel nær det publiseringsnivå som i strategiplanen er satt opp som målsetting for 2015. Ut fra foreløpige signaler forventer styret en økning i 2013. UiA hadde i 2012 en publiseringsrate (DBH-poeng per UFF-ansatt) på linje med de gamle universitetene samtidig som en oppretthold studiepoengrate per UFF-ansatt på tilnærmet det dobbelte av de gamle universitetene. Styret tar disse forholdstallene som en tydelig indikator på at UiA har en meget god ressursutnyttelse knyttet til både undervisning og forskning.

Styret er bekymret for utviklingen i eksterne inntekter. Inntektene som kommer fra EU og NFR er noe økt i 2013, til 22,7 mill kr. Men dette er langt unna det strategiske målet om å være på 50 mill kr i 2015. Det er ressurskrevende å hevde seg på disse konkurransearenaene, og styret har både i 2012 og

2013 satt inn ekstra midler for å styrke innsatsen. Styret vet at dette er langsiktig arbeid, og vil fortsette en systematisk kvalitetssikring av søknader og prosesser rundt dette.

Universitetet har et bredt og godt samspill med regionen, og fremstår etter styrets vurdering som et innovativt og samfunnsrettet universitet. Samarbeidsprosjektene spenner over hele UiAs samfunnsoppdrag; undervisning, forskning og regional utvikling. Samarbeidet med næringslivsklyngene Node og EYDE er svært godt, og universitetet er aktivt med i utviklingsprosjekter i offentlig sektor. Universitetsbymeldingene i Kristiansand og Grimstad følges opp med konkret arbeid.

Styret vil trekke frem at ett av kjennetegnene ved UiA er et omfattende samarbeid med universiteter og høyskoler, både i Norge og internasjonalt. Universitetet har aktive avtaler og kontakter innenfor forskning og studentutveksling. Men UiA tar også ansvar for å delta og være pådriver i nasjonale fora og prosjekter så vel innenfor fag som administrasjon.

UiA og Høgskolen i Telemark utreder om fusjon eller et utvidet institusjonelt samarbeid kan styrke institusjonene. Utredningen skal behandles våren 2014, og det er planlagt styrebehandling i juni. Styret har i 2013 nedsatt fire faglige mulighetsgrupper for å se på områdene helse, bærekraft, teknologi og kunst i et større perspektiv. Samtidig er en rekke felles prosjekt støttet med midler. Felles Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ble etablert i 2013.

UiA er kjent for sin innovative bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier, og styret har videreført programsatsingen Det digitale universitet (DDU). Målet med programmet er å ligge i forkant av en forventet utvikling hvor UH-sektoren blir stilt ovenfor krav om å ta i bruk digitale hjelpemidler i utvikling av læringsarena og kommunikasjon. UiA er i førerretet nasjonalt med uttesting av digital eksamen, og har gjennomført systematiske pilottester i 2012 og 2013. Erfaringene er i hovedsak positive. Det skal arbeides videre med å utvikle eksamensformer som utnytter digital tilgang. Styret er også særlig oppmerksom på at infrastrukturen rundt avvikling er sårbar og må gjøres mer robust. I 2014 vil flere av studieprogrammene være lagt opp slik at det forutsettes at studentene har egen bærbar datamaskin, og det arbeides med pedagogiske opplegg som skal gjøre dette til et fortrinn.

Det er styrets egenvurdering at styret i større grad enn tidligere arbeider med strategiske saker, og at dette ytterligere kan videreutvikles. Arbeidsklimaet vurderes som godt, og sammensetningen av styret som balansert og god tilpasset oppgavene. Styret vurderer arbeidet med kontrolloppgavene som tilstrekkelig. Kontrollaspektet, særlig på økonomiområdet, vurderes som kompleks.

Nærmere om enkeltområder

Utdanning

Universitetet i Agder hadde 10.471 registrerte studenter høsten 2013, av disse 9.987 egenfinansierte. Antall opptatte studenter høsten 2013 er økt med om lag 600 ift høst 2012, i overkant av økt antall studieplasser finansiert fra KD. Antall primærseekere gjennom SO (Samordna opptak) var om lag samme som i 2012, mens seekere pr plass i det lokale opptaket økte. Andelen av primærseekere som seekte til UiA var stabilt.

Styret er tilfreds med god seekning og sterke opptakstill. Styret ser imidlertid at det totale studenttall er høyt i forhold til basisfinansieringen, og vil vurdere dette nærmere. Dagens studenttall er en stor utfordring for infrastrukturen, i første rekke bygningsmassen. Dette er bedret noe gjennom tilgang på Kunnskapsparken og nye lokaler i Grimstad, men det er fremdeles utfordringer med undervisningsrom/auditorier.

Styret vedtok våren 2012 å iverksette en ny gjennomgang av studieporteføljen i 2012-2014. Gjennomgangen vil ha et bredt fokus knyttet både til struktur, bl.a en bedre sammenheng mellom

bachelor- og masterstudier og den interne struktur innen de enkelte programmer. Stikkord i denne sammenheng er emnestørrelse, tilrettelegging for studentutveksling og læringsutbytte/kobling til arbeidsmarked. Universitetet har også forholdsvis mange emner med få studenter og effektivisering av ressursbruk i denne sammenheng vil også være et tema for porteføljegjennomgangen. Langsiktig og strategisk utvikling av studieporteføljen vil være sentralt i siste del av porteføljegjennomgangen.

Styret konstaterer at antall nye 60-studiepoengsenheter har økt med omlag 250, dvs 3,6 %. Studiepoengproduksjonen pr heltidsekvivalent er stabil. UiA ligger fortsatt over snittet for universitetene.

Styret har merket seg at kandidattallet er gått opp fra 2012, og etter noen år med lave kull særlig på ingeniørutdanningen er kandidattallet godt over tidligere år.

Antall utvekslingsstudenter fra institusjonen er gått med om lag 35, til 587 totalt. Nedgangen er analysert og sammensatt av flere enkeltfaktorer. Det arbeides systematisk med å styrke inn- og utvekslingstilbudet. Styret vider også til at en arbeidsgruppe nylig har levert forslag til Handlingsplan for internasjonalisering og at denne skal behandles i et av styrets første møter. Styret er fornøyd med at UiA fikk fornyet ECTS-labelen i 2013.

Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer Studiedata:

	2009	2010	2011	2012	2013
Antall primærstøkere pr plass:					
- Samordna opptak	1,8	1,9	1,9	2,2	2,1
- Lokalt opptak (høstsemester)	*	1,7	2,2	2,3	3,2
Antall primærstøkere til UiA i SO	4 173	4 422	4 506	5 371	5 390
UiAs andel primærstøkere i SO	4,0 %	4,3 %	4,2 %	4,7 %	4,6 %
Opptatte studenter 1.10 (totalt)	4 594	4 756	4 973	5 170	5 794
Registrerte studenter 1.10 (totalt)	8 760	9 249	9 700	9 797	10 471
Registrerte studenter 1.10 (egenfinansierte)	8 201	8 766	9 276	9 500	9 987
Antall kandidater	1 662	1 493	1 667	1 805	1 848
Nye 60 SP-enheter (totalt)	6 000	6 339	6 702	6 969	7 220
Andel utvekslingsstudenter i prosent av totalt antall studenter	*	5,7 %	6,2 %	6,6 %	5,9 %
Nye studiepoeng pr heltidsekvivalent (egenfinansiert)	47,9	47,2	46,5	46,6	46,5
Antall studenter pr vitenskapelig årsverk	15,6	16,2	17,6	17,2	18,3
Nye 60 SP-enheter pr vitenskapelig årsverk	10,9	11,3	12,3	12,3	12,6

* data ikke tilgjengelig

Styret påpeker at UiA har god søkning til stipendiatstillingene og er fornøyd med tildelingen av 13 nye stipendiatstillinger for 2014. Styret vil imidlertid påpeke at universitetet har veiledningskapasitet til flere stipendiatstillinger. Dersom veiledningskapasiteten ved UiA skal utnyttes på linje med de eldre universitetene tilsier det en dobling av antall KD-stipendiat.

Universitetet er fremdeles i oppbyggingen av ph.d.-programmene, og ikke alle har eksistert lenge nok til å uteksaminere kandidater. I 2013 ble det avholdt 18 disputaser på egne program, samme antall som i 2012. Tallet på uteksaminerte kandidater vil naturlig være utsatt for tilfeldige svingninger de første årene - og inntil UiA har nok stipendiatstillinger til å få en kritisk masse på programmene. Vi ser at vi fremdeles har en utfordring på gjennomstrømning i ph.d.-programmene. Av de stipendiatene som

begynte på våre doktorgradsprogram i 2007 er 58 % uteksaminert i 2013 eller tidligere (noe under snittet for universitetene som er 62 %). Styret vektlegger en god gjennomstrømming i programmene og vil følge denne. I 2015 er målet i strategien at det skal uteksamineres 30 kandidater.

Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer Ph.d.-utdanning

	2009	2010	2011	2012	2013
Antall nye ph.d. studenter	21	27	25	34	36
Antall uteksaminerte kandidater	9	7	11	18	18

Forskning og samfunnskontakt

Styret konstaterer at UiA på mange fagområder har vitenskapelig kompetanse på linje med de eldre universitetene. Antall professorer øker og er oppe i 112, mens andelen førstestillinger utgjør 68 % av de vitenskapelige årsverkene. UiAs mål er å være på 70 % innen 2015.

Styret konstaterer at UiA samhandler aktivt og konstruktivt med næringsliv, arbeidsliv og offentlig sektor, primært i Agderfylkene. I 2014 sendes det to SFI-søknader (Senter for fremragende innovasjon) i samarbeid mellom UiA og næringslivsaktører. Styret ønsker å være aktivt ift å bruke ordningene med nærings- og offentlig ph.d. Styret understreker at Sørlandslab vil være et viktig virkemiddel for å utnytte og utvikle kompetansesynergier mellom UiA og næringslivet.

Formidlingsaktiviteten er økende. Høsten 2013 ble det gjennomført et skriveseminar for yngre forskere, og dette ga umiddelbar effekt i form av populærvitenskapelige artikler og innlegg. Det arbeides også med nye nettsider for UiA, der synliggjøring av vitenskapelig kompetanse er sentralt.

Det gjøres aktive grep for å øke omfanget av eksternt finansiert forskning. Arbeidet med organisering i forskergrupper er viktig for å øke robustheten i forskningen, og derigjennom være bedre rustet for å konkurrere om forskningsmidler. Det er satt av øremerkede midler til å styrke søkerkompetansen i samtlige fakultet. Det administrative støtteapparatet er systematisert og ytterligere profesjonalisert. Styret har tro på at tiltakene skal føre til resultater, men innser at det er en tidkrevende prosess å innarbeide nok kvalitet i søknadene. Uttellingen på NFR og EU-midler burde vært høyere ut fra universitetets ambisjoner om å nå 50 mill kr i 2015.

Styret ser en økning av eksternt finansiert aktivitet som ett av de prioriterte områdene i 2014. Det er imidlertid utfordrende at forskningsfinansieringen fra KD ikke er på linje med de eldre universitetene. Dette svekker både grunnforskningen og mulighetene for å konkurrere om program- og oppdragsforskning.

UiA er majoritetseier i Agderforskning AS og eier også omlag 7 % av Teknova AS. Begge selskapene supplerer UiAs egen oppdragsaktivitet. Styret har behandlet en strategi for eierskap i 2013, og vil aktivt følge opp begge selskapene.

UiA har profesjonsforskning som et gjennomgående satsingsområde og samarbeider her i nettverk med UiS og UiN. I tillegg, har det blitt dannet et UiA-internt nettverk på profesjonsforskning på tvers av fakultetene. Styret har avsatt øremerkede midler til denne satsingen siden 2012. Satsingen skal på sine områder være et nasjonalt tyngdepunkt, og i 2014 startes en forskerskole.

Styret har vedtatt følgende satsingsområder:

- E-helse og omsorgsteknologi
- Integrert krisehåndtering
- Fornybar energi
- Multimodalitet og kulturendring

De to siste områdene skal evalueres i 2014.

I innspillet til Langtidsplan for forskning og høyere utdanning presenterte styret tre satsingsområder:

- Utvikling og anvendelse av ny teknologi
- Globale utfordringer og internasjonale relasjoner
- Velferdsstaten og profesjonsutøvelse.

Områdene griper godt inn i de prioriterte områdene i forskningsmeldingen, og på felter innenfor disse vil UiA kunne bli både nasjonalt ledende og internasjonalt anerkjent.

Antall publikasjonspoeng blir ikke klart før i april. Styret konstaterer en liten nedgang fra 2011 til 2012, og vil analysere utviklingen når tallene for 2013 foreligger.

Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer Forskningsdata:

	2009	2010	2011	2012	2013
Antall publikasjonspoeng (totalt)	294,9	448,3	470,1	459,9	*
Andel publikasjoner på nivå 2	8,8 %	12,8 %	10,8 %	10,9 %	*
Publikasjonspoeng pr vitenskapelig årsverk	0,5	0,8	0,9	0,8	*
Totalte inntekter					
- fra EU (NOK 1.000)	2 405	1 166	989	839	2 819
- fra NFR (NOK 1.000)	29 760	24 189	21 040	18 947	19 850
- fra RFF**				3 204	2 793
Inntekter pr vitenskapelige årsverk:					
- fra EU (NOK)	4 365	2 082	1 818	1 477	4 937
- fra NFR (fra 2012 NFR + RFF) (NOK)	54 011	43 195	38 676	38 998	39 655

* data ikke tilgjengelig

** Tom 2011 er inntekter fra RFF inkludert i inntekter fra NFR.

Organisasjon

UiA har to styringsnivå med fakultet som andre styringsnivå. Fakultetene har en faglig inndeling i institutter/sentre, og lærerutdanningene er organisert som matrise på tvers av alle fakultetene. Vi har normalmodellen som styringsordning med valgt rektor som styreleder og universitetsdirektør som styrets sekretær. UiA har også delt lederansvar på fakultetsnivå med dekan som leder av fakultetsstyret og fakultetsdirektør som sekretær. Styret har vedtatt å fortsette denne styringsordningen også i styreperioden 2011-2015. Styret vil gjennomføre en organisasjonsgjennomgang i 2014 for å vurdere endringer til ny styreperiode fra høst 2015.

Fra 1. januar 2014 skilles Handelshøyskolen ved UiA ut som eget fakultet.

Økonomi

Universitetet har god økonomistyring. Omsetningen i 2013 var på i overkant av 1 mrd. UiA har et positivt resultat på 1,3 mill kr. Avsetningene for forpliktelser er økt. Det skyldes delvis lavere kostnader enn budsjettert, senere innflytting i nye lokaler med tilsvarende utsatte investeringer samt utsatte forpliktelser av strategisk karakter. Styret er godt kjent med avsetningsnivået og planene for fremtidig bruk.

Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer Økonomidata:

Økonomidata (tall i 1000 NOK):	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Budsjett:</i>					
Grunnbevilgning fra KD	768 714	800 250	852 790	967 903	1 030 303
<i>Regnskap:</i>					
Tilskudd fra KD og andre departement	763 077	756 998	860 420	913 471	974 166
Inntekter fra NFR og BOA (bidrags- og oppdragsvirksomhet)	119 944	106 514	93 767	84 015	83 781
Andre inntekter inkl gaveforsterkning	19 275	39 040	70 961	63 786	50 798
<i>Sum inntekter</i>	<i>902 296</i>	<i>902 552</i>	<i>1 025 148</i>	<i>1 061 272</i>	<i>1 108 745</i>
Lønnskostnader	552 583	593 154	609 653	651 629	685 788
Husleie	125 739	141 347	167 805	159 594	141 112
Øvrige drifts- og investeringskostnader	181 304	206 566	228 986	221 410	239 216
<i>Sum kostnader</i>	<i>859 626</i>	<i>941 067</i>	<i>1 006 444</i>	<i>1 032 633</i>	<i>1 066 116</i>
Avregning BFV	40 691	(41 500)	16 837	28 639	41 330
Resultat	1 979	2 985	1 867	-	1 299

Økonomiindikatorer:	2009	2010	2011	2012	2013
Lønnsandel i % av kostnadene	64,3	63,0	60,6	63,1	64,3
Husleieandel i % av kostnadene	14,6	15,0	16,7	15,5	13,2

Personal

Universitetet har nå 112 professorer og totalt 327 førstestillinger. Antall professorer er økt fra 2012. Antall førstestillinger utgjør nå 68 % av vitenskapelige stillinger. Styret har som målsetting at dette skal økes til 70 % i 2015. I tillegg har UiA professorer i faglige lederstillinger som ikke er regnet med i denne statistikken.

Antall vitenskapelig tilsatte sett i forhold til øvrige stillinger er stabilt fra 2012 til 2013.

Antall kvinner i professor- og førstestillinger øker, det samme gjør kvinneandelen. Styret konstaterer økningen, men er ikke fornøyd med at 24 % av professorstillingene og 36 % av førstestillingene innehas av kvinner, og arbeider aktivt med å øke dette. Styret vil i 2014 gjøre en ny vurdering av likestillingstiltak, også kvoteringsiltak.

Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer:

	2009	2010	2011	2012	2013
Antall professorer/dosenter (inkl prof II) (årsverk)	93	99	99	106	112
Antall førstestillinger (årsverk)	287	304	302	317	327
Antall UFF-årsverk (vitenskapelige årsverk)	551	560	544	568	571
Antall stipendiater (årsverk)	80	89	84	90	87
Antall årsverk totalt på UiA	904	916	918	958	960
Antall kvinner i professor/dosentstilling (årsverk)	17,7	18,4	22,2	22,9	27,7
Andel kvinner i professor/dosentstillinger	19,1 %	18,6 %	22,4 %	21,6 %	23,7 %
Antall kvinner i førstestillinger	79,7	93,3	99,2	104,6	116,4
Andel kvinner i førstestillinger	27,8 %	30,7 %	32,8 %	33,0 %	35,6 %
Kvinneandel i UFF-stillinger	41 %	41 %	43 %	42 %	43 %
Andel professorer i % av UFF- årsverk	17 %	18 %	18 %	19 %	20 %
Andel førstestillinger i % av vitenskapelige årsverk (ekskl. stipendiater)	60,9 %	64,5 %	65,7 %	66,2 %	67,6 %
Andel UFF-årsverk i prosent av totalt antall årsverk UiA	61 %	61 %	59 %	59 %	59 %
Sykefravær	4,3 %	3,7 %	4,0 %	3,6 %	3,9 %

*Faglige lederstillinger var tidligere ofte registrert i vitenskapelig stilling. Ved tilsetting i 2011 ble dekaner, instituttledere og studieledere tilsatt som ledere og regnes i statistikken ikke som vitenskapelig tilsatte.

Arbeidsmiljø

UiA vil starte en arbeidsmiljøkartlegging i 2014. I løpet av 2015 skal denne være gjennomført i alle fakultet og enheter. Kartleggingen skal følges opp med konkrete tiltaksplaner.

Det har vært arbeidet aktivt med oppfølging av tidligere vedtatte tiltaksplaner i 2013. Styret anser at arbeidsmiljøet ved institusjonen i hovedsak er godt, men at vi har utfordringer knyttet til enkeltmiljøer. Det er særlig strategiske utfordringer knyttet til arbeidsvilkårene for vitenskapelig tilsatte. I arbeidsmiljømessig sammenheng er det en stor utfordring at UiA ikke har like forskningsvilkår som de eldre universitetene.

Samarbeidet med tjenestemannsorganisasjonene og vernetjenesten anses som godt og konstruktivt.

Infrastruktur

Universitetet forvalter arealene på Campus Kristiansand og Campus Grimstad effektivt. I 2013 ble det inngått en leieavtale for Sørlandet Kunnskapspark på Campus Gimlemoen. Dette avhjelper behovet for mindre undervisningsrom, grupperom og kontorer ved denne campusen. Det er fremdeles behov for større auditorier her. På Campus Grimstad er det inngått leieavtale i FoU-bygget i umiddelbar nærhet, og her er det tilgang på auditorium og kontorlokaler. I Grimstad er også et nytt laboratorietilbygg ferdigstilt.

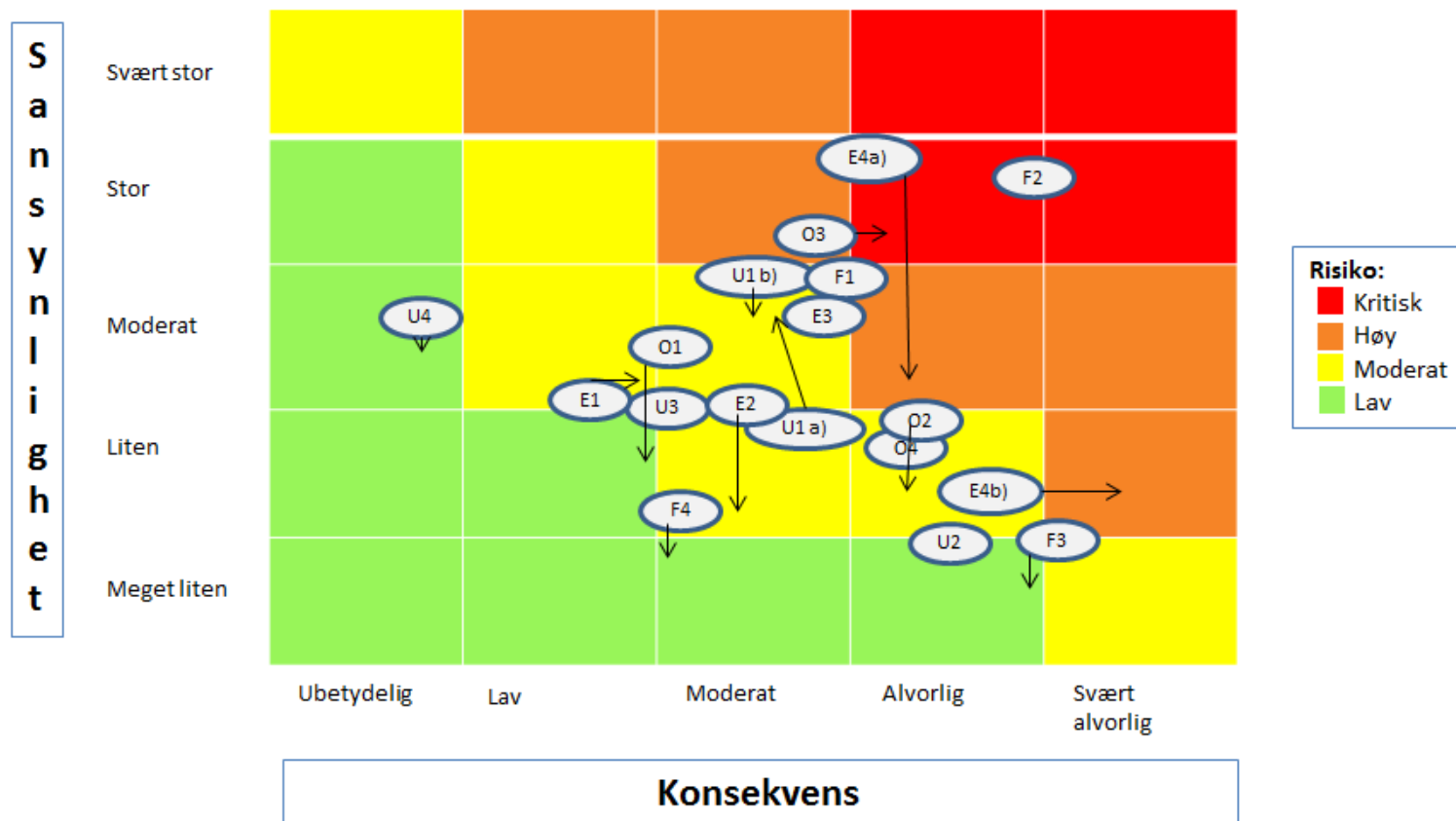
Det er behov for å arbeide videre med ytterligere lokaler i Grimstad og auditoriesituasjonen i Kristiansand.

RAPPORT 2013

Utvikling i overordnede risikofaktorer

Bildet viser risikofaktorene slik de ble presentert i Plan 2013, med pil i den retning vi mener risikoen er beveget (ingen pil betyr konstant vurdering). Kort omtale av hver risikofaktor følger i tabellen under bildet.

Risikokart UiA 2013



Overordnede risikoelementer:

		Utvikling 2013
O1	Forankring av strategiplanen og tiltaksplanene hos ledelse og ansatte	Risiko redusert. Planlagte tiltak gjennomført. Strategi og tiltaksplaner godt forankret i ledergruppen. Dialogmøter gjennomført på alle fakultet.
O2	Ledelse på alle nivå	Risiko redusert. Ledergruppen mer rutinert.
O3	Evne til faglige prioriteringer	Risiko øker. Sannsynlighet uendret, men konsekvensen av å ikke gjøre tilstrekkelig faglige prioriteringer kan gjøre det vanskeligere å nå frem i kampen om studentene og eksterne forskningsmidler
O4	Utvikling av et godt arbeidsmiljø	Risiko uendret. Ikke gjennomført arbeidsmiljøkartlegging som evt grunnlag for å endre på denne (kommer i 2014)

Sektormål 1:

U1	Studieporteføljen a) Tilpasning til samfunnets behov b) Tilgang på fagpersonell til å gi ønsket portefølje	a) Risiko økt. Gjennomgangen av studieporteføljen har til nå gitt indikasjon på at endringsviljen ikke er så stor som en kunne ønske. b) Risiko redusert. Tilgangen på søkere til vitenskapelige stillinger er gjennomgående bedre i det som ble vurdert som særlig utsatte fagområder.
U2	Rekruttering av studenter	Uendret risiko.
U3	Gjennomføring	Uendret risiko
U4	Internasjonalisering	Risiko redusert. Økt fokus i 2013.

Sektormål 2 og 3

F1	Rekruttering av ansatte med høy vitenskapelig kompetanse	Uendret risiko. Andel professor- og førstestillinger økt. Nær halvparten av ledige vit. Stillinger lyst ut internasjonalt, burde vært høyere. utfordringer på enkelte fagfelt, særlig knyttet til ingeniørutdanning
F2	Ekstern finansiering	Uendret risiko. Ingen bedring i inntektene, men det jobbes systematisk med tiltak
F3	Forskningsetikk	Redusert risiko. Ingen inntrufne hendelser i 2013. Flere tiltak for bevisstgjøring gjennomført.
F4	Prioritering av samfunnskontakt/formidling	Redusert risiko. Planlagte tiltak gjennomført.

Sektormål 4:

E1	Tilstrekkelig fokus på likestilling	Økt risiko. Sannsynlighet uendret, konsekvens økt ved å ikke ha tilstrekkelig oppmerksomhet på dette.
E2	Investering av tid og ressurser i effektiviseringstiltak	Redusert risiko. Kontinuerlig arbeid er godt forankret og systematisert. Risiko kan tas ut fra 2014
E3	Utnytting av IKT	Risiko uendret. Mange tiltak gjennomføres, men utfordring å nå bredere ut blant vit. Tilsatte og å utnytte de administrative systemene godt nok.
E4	Infrastruktur a) Kapasitet bygg b) Tilgjengelighet/nedetid IT-systemer	a) Risiko redusert. Nye leiekontrakter inngått på begge campus. Fremdeles utfordringer med auditorier. b) Risiko øker. Konsekvensen øker med digitaliseringen av undervisning og eksamen. Mer overgang til digital eksamen gjør at konsekvensen av nedetid kan bli svært alvorlig.

Se mer omfattende kommentarer til risikofaktorene under hvert sektormål.

Sektormål 1:

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

UiAs strategiske mål knyttet til sektormål 1:

Attraktive og anerkjente studier og læringsmiljøer

Strategiplanen 2010-2015 sier:	I 2015 er det et mål at	Tiltak 2013	Status 31.12 2013
Studiene ved UiA skal være etterspurt av studenter og anerkjent av fagmiljøene nasjonalt og internasjonalt. Attraktive studier og et godt læringsmiljø skal sikre en god og voksende søkning til universitetet, og bidra til å sikre ressursgrunnlaget for kvalitetsutviklingen ved institusjonen.	- en økende andel av studiesøkerne i Norge har UiA som førstevalg. - de store utdanningsprogrammene ved UiA har god søking og gode tilbakemeldinger i nasjonale evalueringer.	- tidligere markedsføring overfor søkere. - økt satsing på digitale kanaler, jfr styringsparameter 1. - kartlegging av opplæringsbehov hos studieveiledere. - fakultetene skal øke sin publisering av pensumlister på web og andelen av e-pensum. - bruk av engelsk i undervisning og informasjonsmateriell skal kvalitetsvurderes i lys av ny språkpolitikk. - utredning om hvordan alumni kan inngå i rekrutteringsarbeidet og utvikling av studiene. - styrke det faglige fokus i forbindelse med oppstart av studieåret når det gjelder informasjonsmateriell, aktiviteter på campus og fadderordning. - videreutvikle fadderordningen slik at den bedre tilpasses variasjoner i studentenes bakgrunn, verdier og interesser.	Åshjulet har fått større fokus på 3. og 4. kvartal. Det er satset mer på kampanjer via digitale medier og kampanjer for å rekruttere til bestemte studier. Veilederforumet er ytterligere aktivisert, også med opplæringstiltak. Arbeidet er godt i gang Universitetets språkpolitikk ble vedtatt av universitetsstyret i mai. Vedtaket blir fulgt opp høsten 2013. Ikke igangsatt. Fadderordningen og studiestart gjøres mer effektiv ved riktig delegering av ansvar. Fadderrekrutteringen er gjennomført og fakultetene blir oppfordret til å melde inn

	status innenfor NOKUTs ordninger med sentre for fremragende utdanning (SFU).	- fakultetene skal legge større vekt på faglige og faglig-sosiale tiltak ved studiestart - mer målrettet oppfølging av studentevalueringene og faglærernes egevaluering med sikte på ytterligere kvalitetsutvikling, jfr styringsparametrene 10 og 11. - fakultetene skal implementere de vedtatte endringene i sine kvalitetssikringsrutiner. - det skal vurderes å sette i gang et program for utdanningsledelse. - rektoratet vil samarbeide med fakultetene for å nominere aktuelle fagmiljøer til NOKUTS planlagte utlysning av SFU i 2013. - rektoratet vil samarbeide med fakultetene med sikte på stimulering til mer langsiktig oppbygging av fagmiljøer som vil være kvalifisert for å søke ved senere utlysninger.	kandidater. Inkludering av alle studenter, bl.a. ved mindre fokus på alkohol, er tatt opp som sak i Læringsmiljøutvalget. Studiestartprogrammet er i ferd med å legges om, dette arbeides det med. Det er vedtatt at referansegruppa for kvalitetssikringssystem blant annet skal fokusere på styringskvalitet fra høsten 2013. Arbeid med digitalisering av og dermed enklere tilgang til emnerapporter er påbegynt. Gjort. En arbeidsgruppe har levert en innstilling om utdanningsledelse. Det er bevilget midler til tiltaket i 2014. To søknader ble sendt innen fristen 12. mai 2013. Centre for Research, Innovation and Coordination of Mathematics Teaching (MatRIC) ble tildelt status som SFU. Et tverrfaglig konsept om ny nordisk livsstil er under utvikling.
Studiene ved UiA skal ha et nært forhold til det praktiske livet og samfunnet utdanningene skal forberede til. De skal være knyttet til	alle de yrkesrettede studieprogrammene skal ha partnerskap med relevant arbeidsliv og ha samarbeid med andre	kompetansetorget skal videreutvikles med sikte på at alle fakultetene/Avdeling for lærerutdanning skal bruke dette for å formidle tema for	Utredning rundt kompetansetorget pågår.

det fremste i forskning og utviklingsarbeid, og gi et læringsutbytte som er relevant og anerkjent. Ved UiA skal studenter få kunnskap om fagenes forskningsmetoder gjennom deltakelse i forskningsarbeid. Studiene skal gi relevant kunnskap om arbeidslivet bl.a. ved å legge vekt på entreprenørskap og innovativ virksomhet.	utdanningsinstitusjoner. det skrives masteroppgaver knyttet til forskningsprosjekter ved alle fakultetene.	bachelor- og masteroppgaver innen 2015. - ny kandidatundersøkelse skal gjennomføres. - ny studentundersøkelse skal gjennomføres. - fakultetene skal presentere aktuelle forskningsprosjekter for studentene før de skal velge tema for sine masteroppgaver. - Universitetets arbeid med entreprenørskap rettet mot studenter skal kartlegges og evalueres av Senter for entreprenørskap.	Gjennomført høsten 2013. Nasjonal studentundersøkelse (Studentbarometeret) er gjennomført høsten 2013 i regi av NOKUT. Dette ses i sammenheng med oppbygging av forskningsgrupper. Alle studentrettete kurs er blitt evaluert. En mer samlet evaluering er ikke gjennomført.
Universitetsstudier er tilegnelse av kunnskaper og ferdigheter. Men det er også en innføring i kulturarven og holdningene som skal prege akademisk utdanning. Gjennom studiene skal studentene få kjennskap til andre fagområder enn sitt eget, og få trening i samarbeid på tvers av profesjoner og fagområder. Alle studieprogram skal ta opp globale dimensjoner. Studiene skal fremme den enkeltes selvstendighet og dannelse, og åpne for etisk og kritisk refleksjon.	alle gradsstudier ved UiA inneholder emner som gir innføring og øvelse i kritisk og etisk refleksjon.	- fakultetene skal vurdere behov for reviderte studieplaner slik at de ivaretar strategiplanens brede perspektiver, jfr styringsparameter 10. - Rektoratet vil samarbeide med fakultetene om å etablere piloter for samarbeid på tvers av profesjoner og fagområder.	Dette er et ledd i fakultetenes løpende arbeid med studieplaner. Slike problemstillinger kommer også opp i forbindelse med pågående porteføljegjennomgang. Viserektor for utdanning har drøftet dette med noen av fakultetene høsten 2013. Multimedia/e-læringsverktøy og sped- og småbarns psykiske helse er aktuelle fagområder. MatRIC vil bidra til økt samarbeid på tvers av profesjoner.
UiA må hele tiden vurdere sitt tilbud av studier etter universitetets kompetanse og ressurser, og etter studenters etterspørsel og samfunnets		fakultetene og Avdeling for lærerutdanning skal videreføre arbeidet med gjennomgang av studieporteføljen.	Første rapportering fra fakultetene og Avdeling for lærerutdanning er gjennomført og styrebehandlet. Arbeidet fortsetter i 2014.

behov. UiA skal i økende grad ta i bruk ny teknologi i undervisning og veiledning. Alle fakultetene ved UiA skal tilby etter- og videreutdanning som er tilpasset ressurser, etterspørsel og behov. Universitetet skal arbeide for at fordelingen mellom kjønnene kan bli mer lik på alle studier.	• alle fakultetene og lærerutdanningene har tatt i bruk ikt-støttet undervisning, veiledning og evaluering. • alle fakultetene og lærerutdanningene har fleksible og nettbaserte studietilbud.	• fakultetene og Avdeling for lærerutdanning skal implementere ny barnehagelærerutdanning (BLU) ut fra vedtatte nasjonale rammeplaner. • fakultetene og Avdeling for lærerutdanning skal revidere og forberede iverksetting av fem ulike lærerutdanninger for trinn 8-13 i henhold til vedtatte nasjonale rammeplaner. • Pedagogisk utviklingssenter (PULS) og prosjekter innen DDU skal ha økt fokus på fleksible og nettbaserte studietilbud. • alle fakultetene skal i økende grad legge opp til digital eksamen i sine emner. • fakultetene skal avklare i hvilken grad de oppfyller målene om ikt-støttet undervisning og fleksible og nettbaserte studietilbud, og eventuelt sette i gang tiltak med sikte på at målene skal oppnås innen 2015.	Første kull BLU ble opp høsten 2013. Ny lektorutdanning for trinn 8-13 settes i gang H-2014. Flere delprosjekter innen DDU fokuserer på dette, ofte i et samarbeid med PULS. Det er gjennomført piloter ved alle fakultetene. Totalt 2500 kandidater gjennomførte digital eksamen høsten 2013. Alle fakultetene og lærerutdanningene er involvert i prosjekter i regi av Det digitale universitet (DDU). Fakultetene har i varierende grad tatt i bruk ikt-støttet undervisning, veiledning og evaluering, men alle er involvert i prosjektet Digital eksamen..
UiA skal være del av et internasjonalt akademisk miljø. På områder der det er aktuelt skal UiA søke anerkjent, internasjonal akkreditering. Det skal utvikles flere studieprogrammer med undervisning på engelsk. Undervisning og læremidler på	• alle fakultetene har tilbud om engelskspråklige masterprogram.	• Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap skal arbeide videre med å avklare grunnlaget for å søke om internasjonal akkreditering av økonomistudiene. • Fakultet for helse- og idrettsvitenskap skal iverksette tiltak med sikte på å tilby engelskspråklig masterprogram.	Arbeidet med å avklare grunnlaget for søknad er påbegynt. Etablering av Handelshøyskolen ved UiA er en viktig forutsetning for en slik søknad. Fakultetet har under vurdering om

engelsk er også viktig for å gjøre norsktalende studenter kjent med internasjonal terminologi og uttryksmåte innenfor fagområdet. UiA skal ha gode internasjonale samarbeidspartnere, og legge til rette for mobilitet, både for studenter og ansatte.	• alle bachelor- og masterprogram har deler av undervisning eller pensumlitteratur på engelsk. • andelen utvekslingsstudenter og utenlandske studenter blant heltids gradsstudenter ved UiA er økt til 15 %.	• Universitetet skal utarbeide og vedta språkpolitikk. • fakultetene skal innen 2015 tilpasse omfang av undervisning på engelsk i det enkelte studium til de overordnede mål som fastsettes. • det skal arbeides videre med å fremskaffe oversikt over internasjonale samarbeidsavtaler. • fakultetene skal vurdere hvilke avtaler som skal videreføres med sikte på utveksling av studenter og ansatte, jfr styringsparameter 4.	emner som inngår i masterutdanningene, samt enkelte spesialiseringer kan gjennomføres på engelsk. Dette sees på som et skritt på veien mot en engelskspråklig master. Universitetsstyret har vedtatt språkpolitikk. Dokumentet foreligger også på nynorsk og engelsk. Arbeides videre med ut fra vedtatt språkpolitikk. Det er startet eget prosjekt "InterBase" som kartlegger internasjonaliseringsaktiviteter ved UiA. Prosjektet skulle avsluttes ila høsten 2013, men ble utsatt til 1. halvdel av 2014 pga bl.a. arbeid med Handlingsplan for internasjonalisering. Denne saken drøftes i møter mellom Internasjonal avdeling og fakultetene. Arbeidet gjennomføres kontinuerlig, særlig i forbindelse med oppstarten av det nye programmet Erasmus+. Det skal også utarbeides retningslinjer og rutiner for gjennomgang av eksisterende og inngåelse av nye avtaler. Rutinebeskrivelsen er forventet å foreligge som styresak våren 2014.
---	---	--	--

UiA skal delta i nasjonale og internasjonale forskerskoler, og ha koordinatoransvar for flere av dem. UiA skal utvikle flere av forskerutdanningene i nært samarbeid med arbeids- og næringslivet i landsdelen, og arbeide for utvikling av stipendiatorordningene i samarbeid med arbeidslivet i privat og offentlig sektor. Universitetet har et særlig ansvar for å utvikle forskerutdanningene med relevans for de store, yrkesrettede utdanningsområdene.	UiA uteksaminerer 30 kandidater fra egne ph.d.-program hvert år.	• fakultetene skal arbeid for å få flere eksternt finansierte stipendiatstillinger, spesielt fra NFR og EU. • fakultetene skal arbeide videre med implementering av fakultetsvise doktorgradsprogrammer, der flest mulig ph.d.-studenter kan tas opp på egne program • fakultetene skal legge til rette for bedre integrasjon av stipendiat i fagmiljøene • fakultetene skal så langt det er mulig sørge for at alle stipendiat tilhører en forskningsgruppe, og at det til vanlig allerede i utlysningsteksten skal fremgå hvilken forskningsgruppe stillingen er planlagt knyttet til • fakultetene skal gjøre tiltak for å sikre bedre gjennomstrømning og kvalitet, f.eks. ved å innføre sluttseminar/ 90 % - seminar • det skal tilbys kurs for nye doktorgradsveiledere • universitetet skal implementere nye rutiner for kvalitetssikring av ph.d.-utdanningene • universitetet skal utrede insentivordninger for bedre gjennomføring (jfr styringsparametrene 7, 8, 9 og 11)	I 2013 ble det utekasminert 18 kandidater. Det etableres nå en nasjonal forskerskole innenfor profesjonsforskning sammen med UiN og UiS. Den blir finansiert innenfor eget budsjett. SFU har nedsatt en arbeidsgruppe som ser på spørsmål rundt organiseringen av de fakultetsvise programmene. Det ble startet opp et nytt kurs i veilederopplæring i samarbeid med UiS og UiN. Nye rutiner for kvalitetssikring av ph.d.-studiene er vedtatt av universitetsstyret 2013. Styret vedtok i S-sak 64/13 en styrking, samt tredeling, av insentivene knyttet til avlagte doktorgrader fra budsjettet for 2016

Styringsparametere for utdanning:

	Styringsparameter	2010	2011	2012	MÅL 2013 (2015)	Resultat 2013
1	Antall primærseekere pr studiepass (SO og LOK)					
	<i>Samordna opptak</i>	1,9	1,9	2,2	2,3	2,0
	<i>Lokalt opptak – høstsemester</i>	1,7	2,2	2,3	2,4	3,2
2	Antall studenter pr vitenskapelig årsverk	16,2	17,6	17,2	17,0	18,3
3	Antall registrerte studenter pr 1.10 (totalt)	9 249	9 700	9 797	9 900	10471
4	Andel utvekslingsstudenter i prosent av totalt antall studenter	5,7 %	6,2 %	6,6 %	Parameteret er endret	5,9 %
5	Nye 60 studiepoengsenheter	6 338,3	6 701,5	6 969,0	7 100	7219
6	Gjennomføring på normert tid:					
	<i>Bachelorstudier – avgangår</i>	43,6 %	45,5 %	46,4 %	47 %	42 %
	<i>Masterstudier – avgangår</i>	45,9 %	42,1 %	43,4 %	44 %	47 %
	<i>5-årige masterstudier (for lave tall)</i>					
	<i>4-årige lærerutdanninger (ALU)</i>		45 %	45 %	46 %	45 %
7	Antall nye ph.d. avtaler	27	25	34	37	36
8	Totalt antall uteksaminerte ph.d. kandidater	7	11	18	25 (30)	18
9	Andel uteksaminerte ph.d kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere (KD)	30 %	71 %	41 %	70 %	58 %

Kvalitative styringsparametere:

10. Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbytte som er definert for studieprogram (KD)

Dette er et meget sammensatt styringsparameter som omfatter alt fra eksamenskarakterer og gjennomføringsgrad til alle aspekter ved kvalitetssikring av emner og studier. Det er henvist direkte til dette styringsparameteret to ganger i tiltakene nevnt over. Kandidatundersøkelsen 2013 og Studiebarometeret 2013 foreligger nå og inntrykket er at kandidater og aktive studenter gjennomgående svarer positivt på faktorer som er sentrale i forhold til læringsutbytte. Disse resultatene blir nå blant annet trukket inn i arbeidet med revisjon av kvalitetssikringssystemet i regi av den styreoppnevnte Referansegruppa for kvalitetssikringssystemet.

Fakultetene og Avdeling for lærerutdanning er representert i dette arbeidet.

11. Midler som avsettes til kvalitetsforbedrende tiltak og bruken av disse

Fakultetene rapporterer årlig om dette.

12. Integrering av ph.d.-studentene i etablert fagmiljø

Se tiltak over.

Risikovurdering sektormål 1:

U1 Studieporteføljen

- a) At universitetet ikke i tilstrekkelig grad klarer å forene kryssende hensyn internt og å tilpasse seg endrede behov i samfunnet i arbeidet med å utvikle fagporteføljen. **Moderat risiko**. Tiltak: Gjennomføre ny porteføljegjennomgang i 2013 - 2014. Fakultetenes første tilbakemeldinger ble behandlet i styret i juni 2013. Fakultetenes avsluttende rapporter behandles i styret i juni 2014.
- b) At universitetet pga stort behov for nyrekruttering til vitenskapelige stillinger de nærmeste år ikke vil kunne opprettholde alle studieprogram som det er ønskelig å beholde. Dette kan gjelde studieprogram som regionen etterspør, f.eks enkelte ingeniørfag. **Moderat risiko**. Tiltak: Vurdere bruk av strategiske midler til nyrekruttering i henhold til rekrutteringsplan utarbeidet av fakultetene. Gjennomføre plan om utlysning av vitenskapelige stillinger i utlandet. Mer målrettet annonsering.

U 2 Rekruttering studenter

- c) At UiA som et nyetablert universitet ikke klarer å hevde seg i konkurransen med de mer etablerte universitetene om de best kvalifiserte søkerne til studiene, særlig masterprogrammene. **Moderat og trolig avtagende risiko, høyest risiko innen enkelte realfag og språkfag**. Tiltak: En rekke tiltak omtalt foran, herunder bruk av sosiale medier, kan bidra til å sikre kvalitet i studiene og bedre rekrutteringen. Økende profilering av vitenskapelige ansatte i lokale og nasjonale media gjennom kronikker, intervjuer med mer, som vil gjøre institusjonen mer synlig og dermed mer attraktiv. Fakultetene skal ha økt oppmerksomhet på kvalitet i studiene.

U3 Gjennomføring

- d) At universitetet ikke lykkes med å legge til rette for og motivere studentene til tilstrekkelig egeninnsats i studiene. **Lav risiko**. Tiltak: Følge opp samarbeidet med fakultetene om kvalitetsforbedrende tiltak gjennom analyser og statistiske oversikter som sikrer målrettete og selektive tiltak, samt oppfølging av innstillingen og implementering av vedtaket om arbeidsomfang for studenter. PULS utarbeider veiledning for vitenskapelig ansatte om betydningen av klare forventninger til studentene.
- e) Det høye forholdstallet mellom studenter og vitenskapelig ansatte ved flere av fakultetene kan føre til slitasje på personalet og dårligere studiekvalitet enn ønskelig. **Moderat risiko**. Tiltak: UiA vil fortsatt påpeke overfor departementet at finansieringen må bli lik for alle universitetene
- f) Forskerutdanning: 18 doktorander ble uteksaminert ved UiAs egne program i 2012 (mot 11 i 2011). Selv om antall uteksaminerte doktorander steg betydelig fra 2011 til 2012, vurderes det fremdeles som en risiko at vi uteksaminerer færre enn det som kunne forventes ved normert tidsramme. **Moderat risiko**. Tiltak: Det er viktig at både fakultetene og UiAs ledelse øker fokus på at doktorander gjennomfører innen tidsrammen. Eksempler på tiltak planlagt i 2013 er at fakultetene skal legge til rette for bedre integrasjon av stipendiater i fagmiljøene, fakultetene skal så langt det er mulig sørge for at alle stipendiater tilhører en forskningsgruppe, fakultetene skal gjøre tiltak for å sikre bedre gjennomstrømning og kvalitet, f.eks. ved å innføre sluttseminar/ 90 % - seminar; det skal tilbys kurs for nye doktorgradsveiledere og universitetet skal utrede insentivordninger for bedre gjennomføring.
.
- g) Økt studenttall kan gi økt press på lokaler og infrastruktur. Dette vil kunne forsterkes ytterligere dersom de kommende store ungdomskull fortsatt medfører økt opptak. **Moderat risiko**. Tiltak: Styret vurderer videre utbygging av campus Kristiansand og campus Grimstad. Iverksette mer intensiv bruk av lokalene på ettermiddagstid. Vurdere å dempe vekst i studenttall gjennom bevisste prioriteringer. Styret vil vurdere å utforme en helhetlig vekststrategi for universitetet.
- h) Legitimitet for kvalitetssikringssystemet, særlig blant vitenskapelig tilsatte. **Moderat risiko**. Tiltak: Universitetsledelsen legger vekt på kvalitetsarbeidet, herunder oppfølging av evalueringene i dialogmøtene med fakultetene, intensivt arbeid i referansegruppa og årlig kvalitetskonferanse. Ytterligere fokus på aktiv utdanningsledelse for å sikre oppnådd læringsutbytte i emner og studier.

U4 Internasjonalisering

At internasjonaliseringsvirksomheten begrenser seg til utveksling og ikke er tilstrekkelig faglig forankret på fakultetene og instituttene. **Moderat risiko.**

Tiltak: Ytterligere satsning på internasjonalisering står sentralt i universitetets strategiske plan, noe ledelsen vil følge opp i dialogmøter med fakultetene og Avdeling for lærerutdanning.

Kommentar til styringsparametre 2013:

UiA nådde ikke målene for antall primærsøkere pr. studieplass til tross for massiv markedsføring av studiene. I samordna opptak (SO) var målet for 2013 satt til 2,3 og resultatet ble noe over 2,0 som er lavere enn i 2012, men fortsatt høyere enn de foregående årene. I lokalt opptak var målet for 2013 satt til 2,4 og resultatet ble her 3,2. Det høye forholdstallet skyldes vesentlig færre ledige studieplasser i det lokale opptaket sammenliknet med året før.

På de andre styringsparametrene viser tallene stabilitet eller jevn vekst. Det er dessverre også vekst i antall studenter pr. vitenskapelig ansatt fra 17,2 i 2012 til 18,3 i 2013.

Kommentarer til risikovurdering:

U3d) Gjennomføring: Resultatene fra studiebarometeret indikerer at institusjonene bør ha økt fokus på studentenes egeninnsats. Risikoen bør vurderes økt fra lav til moderat.

U3f) Forskerutdanning: I 2013 ble 18 ph.d.-kandidater uteksaminert, like mange som i 2012. Det vurderes fremdeles som en risiko at vi uteksaminerer færre enn det som kunne forventes ved normert tidsramme. Følgende tiltak ble gjennomført i 2013 for å forbedre gjennomstrømningen: Det ble startet opp et nytt kurs i veilederopplæring i samarbeid med UiS og UiN. Det ble også diskutert insentiver for å forbedre gjennomstrøming, både på fakultetsnivå og på institusjonsnivå. Styret vedtok i høst 2013 en styrking, samt tredeling, av insentivene knyttet til avlagte doktorgrader fra budsjettet for 2016. Videre ble det vedtatt nye rutiner for kvalitetssikring av ph.d.-studenter. I 2013 ble det jobbet med opprettelsen av forskningsgruppene, og ph.d.-studentene skal normalt tilhører en forskningsgruppe. Det er viktig at ph.d.-kandidatene får et godt doktorgradsforløp helt fra starten av og blir godt integrert i fagmiljøene, slik at stipendiatene gjennomfører innen normert tidsramme.

U3g). Nye laboratorielokaler ble åpnet høsten 2013 i Grimstad. Det leies også arealer i FOU-bygget som ligger ved Campus Grimstad, hvor administrative funksjoner er blitt flyttet, noe som har frigjort arealer i hovedbygget, samt gitt mulighet for å bruke undervisningsfaciliteter i FOU-bygget. Det er inngått avtale om å ta i bruk Kunnskapsparken i Kristiansand, og utvidelse av auditorier over Østria utredes fremdeles. Det er satt i gang prosjekt som skal bl.a. se på økt utnyttelse av undervisningslokalene.

Sektormål 2:

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

UiAs strategiske mål knyttet til sektormål 2:

Anerkjente forskningsmiljøer ved alle fakultetene

Strategiplanen 2010-2015 sier:	I 2015 er det et mål at	Tiltak 2013	Status 31.12 2013
UiA skal ha gode forskningsmiljøer på alle fagområder, og skal på noen områder ha anerkjennelse som internasjonalt fremragende. UiA legger vekt på oppbyggingen av gode forskningsmiljøer som er relevante for profesjonsområdene. UiA har særlig ansvar for i grunnforskningen å gjøre bruk av empiri fra Agder, og at resultater fra denne forskningen bidrar til den internasjonale teori- og fagutviklingen.	• UiA har anerkjente forskningsgrupper med relevans for alle de store profesjonsfaglige studieprogrammene. • UiA har tre etablerte forskningsgrupper som er godt kvalifiserte for søknader om status innenfor NFRs senterordninger.	• Nettverk for profesjonsrettet ph.d.-utdanning ved UiA • Profesjonsfaglig nettverk med UiS og UiN (Forskerskolesøknad, NFR-søknader) • Utlyse 3 stipendiatstillinger knyttet til profesjonsforskning • Videre oppbygning av de to miljøer som søkte SFF i 2011 • Systematisk utvikling av søknader til forventet SFI-utlysning i 2013 gjennom oppbygning av og støtte til miljøene.	• Nettverk for profesjonsrettet ph.d.-utdanning ved UiA har gjennomført en seminarrekke med internasjonale kapasiteter. • Profesjonsfaglig nettverk med UiS og UiN arbeider med en egenfinasiert forskerskole. Planlagt igangsatt fra 2014. • Universitetsstyret har prioritert tre strategiske stipendiatstillinger til det profesjonsfaglige området i 2013 • CIEM har jobbet videre i 2013 med oppbygning til neste SFF-søknad. Samarbeid med havforskningsinstitutt og UiO om et marin senter har også ambisjoner om å søke SFF i 2015. • To skisser til SFI, der UiA deltar ble sendt inn i høst 2013: Offshore mechatronics med UiA som leder og en søknadn innen kultur- og reiseliv, der UiA er partner. Begge

			planlegger å sende inn full søknad i februar 2014.
Forskningskompetansen ved universitetet skal styrkes, ved bedre organisering av forskningsgrupper, ved internasjonal utlysning av stillinger, og ved avsetting av tid til forskning.	• forskningsgrupper er den vanlige organiseringen av FoU-virksomheten i fagmiljøene og tverrfaglige miljøer. • professor- og førstestillinger lyses ut internasjonalt. • 70 % av de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger har førstekompetanse/ professorkompetanse.	• Fakultetene har ansvar for å organisere forskningsgrupper, og skal vektlegge at alle vitenskapelige medarbeidere kan bli medlem i en forskningsgruppe • Det innhentes erfaringer fra andre universiteter om hvilke prosesser disse har hatt for innføring av forskningsgrupper • Kartlegging og seminar: hvilke forskningsgrupper vi har per i dag, hvordan disse er bygget opp - får en felles forståelse av forskjellige typer forskningsgrupper • Forskningsgrupper prioriteres ved utdeling av sentrale eller fakultære støtteordninger • Bruk av kvalifiseringsstipend • Bedre rutiner og klarere ansvarsfordeling om utlysning av stillinger (norsk/engelsk – UiAs webside/ EURAXESS/ internasjonale fagfora)	• Fakultetene har vektlagt organisering av forskningsgruppene i sine fakultetsplaner • Forskningssekretariatet har vært i ledergruppen på alle fakultetene for å kartlegge eksisterende forskningsgrupper, og hentet inn erfaringer fra andre universiteter. • Kriterier for forskningsgrupper ble diskutert i Forskningsutvalg og vedtatt i Styret S-sak 104/13 • Ved utdeling av kvalifiseringsstipend ble det lagt vekt på deltakelse i forskningsgruppe som ett kriterium • Ansvarsfordeling rundt utlysning av stillinger har blitt tatt opp på fakultetsdirektørmøte og dekanråd. Rutiner /ansvarsfordeling er gjennomgått internt i Personalavdelingen og med personalkonsulentene på fakultetene.
Forskningen ved UiA skal bygges opp både med egeninitiert forskning og oppdragsforskning. UiA skal gjennom	UiA sammen med Agderforskning og Teknova er en attraktiv forsknings- og utviklingspartner for de teknisk-	• Videreutvikle møteplasser med Teknova, Agderforskning og andre viktige samarbeidspartnere	• Vi har økt til to II-stillinger ved UiA for Teknova-forskere • Samarbeidsutvalget mellom

sin forskning og forskningsformidling være en drivkraft for utvikling i Sør-Norge, og skal være en aktiv bidragsyter i regionale og nasjonale medier og andre fora av betydning for samfunnsutviklingen.	industrielle miljøene i Sør-Norge.	• Mer personalutveksling mellom forskningsinstituttene og UiA og sterkere bruk av Iler-stillinger • Samarbeid om konkrete prosjekter og gjennom å involvere hverandre i søknadsprosessen tidligere • Fakultetene videreutvikler sine samarbeidsrelasjoner med forskningsinstitusjoner og næringslivet i Sør-Norge.	UiA og Teknova fungerer bra og der foregår flere strategiske prosjekter om posisjonering til bl.a. Horisont 2020. • UiA og Teknova samarbeider om RFF-prosjektene om forberedende aktiviteter til SFI.
God forskning er internasjonal. Uavhengig av om forskningsobjektet er lokalt eller globalt, blir forskningen vurdert etter internasjonal målestokk. UiA skal publisere i anerkjente norske og internasjonale kanaler, og gi synlige bidrag internasjonalt. UiA skal ha forskningssamarbeid over fag- og profesjongrenser, og med andre institusjoner. UiA skal styrke fagområdene der universitetet kan utvikle særlig kompetanse på internasjonale og globale utfordringer.	UiA har fordoblet sin vitenskapelige publisering i forhold til 2008, til 520 publiseringspoeng.	Bruk av publiseringsstøtte, konferansestøtte, gjesteforskerstipend.	Ordningene er godt brukt
UiA skal i samarbeid med regionale aktører gjennomføre forsknings- og utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet. UiA skal aktivt utøve sitt eierskap i Agderforskning og Teknova, og bidra til utviklingen av disse forskningsinstituttene på en god måte. Også andre offentlige og private forskningsmiljøer i landsdelen er sentrale samarbeidspartnere.	Se ovenfor: UiA sammen med Agderforskning og Teknova er en attraktiv forsknings- og utviklingspartner for de teknisk-industrielle miljøene i Sør-Norge.	Styresak om samarbeid legges frem våren 2013	Styresak om strategi for utøvelse av eierskap er lagt frem for styret og vedtatt 10.04.13 – S-sak 22/13

Gode forskningsmiljøer må tilføres tid og ressurser for å utvikle seg. UiA skal arbeide for styrket ekstern finansiering av forskningen ved institusjonen. UiA skal medvirke til etablering av forskningsgrupper som kan bidra i nasjonale og internasjonale forskningsprogrammer.	UiA har fordoblet inntektene fra NFR og EU i forhold til 2008, til 50 mill. kr og økt den øvrige eksterne forskningsfinansieringen med 15 mill. kr i forhold til 2011.	• Videreutvikle støtteapparatet og samspill mellom forskningsadministrasjon på fakultetene og i fellesadministrasjon, inkl kompetansehevning • Støtteordning prosjektutviklingsstøtte • Fakultetene har kvalitetssikringsrutiner for innsending av søknader • Jevnlig informasjonsutveksling mellom fakultetene i forskningsutvalg: hvilke tiltak er satt i gang og hva som virker best?	• Samspill mellom fakultetsvis forskningsadministrasjon og fellesadministrasjon er aktiv og god, og videreutvikles kontinuerlig. • Gode søknad til prosjektutviklingsstøtte • Problemstillingen rundt kvalitetsutvikling og -sikring har blitt diskutert i Forskningsutvalg, på fakultetsdirektørmøte og administrativt FoU-forum. Fakultet for humaniora og pedagogikk har vedtatt et system for kvalitetsutvikling med et komite av vitenskapelige ansatte. • Det ble gjort en gjennomgang av årsaker for avslag i Forskningsutvalget. Fakultetet for helse og idrett har hatt et workshop for å lære av avslagene. • Ekstern finansiering ble diskutert på LES-samling og på instituttlederlunsj • Fakultetenes strategisk ramme ble økt for 2014 med mål om å frigjør vitenskapelige ansattes tid til å skrive søknader • Sammen med Sørlandets Europakontor og Norges Forskningsråd vble det gjort forberedende arbeid mot Horisont 2020. Forskningsrådet
---	---	---	--

			har vært med dekanmøte og et stort lanseringsseminar i høst. Fakultetene har blitt utfordret på å tenke gjennom sine strategier og satsing innenfor Horisont 2020. UiA har blitt med i European Innovation Partnership Active and Healthy Ageing sammen med flere andre aktører fra Agder. • UiA er i dialog med Teknova, Agderforskning og SSHF for en felles EU-støttefunksjon med mål å få flere EU-prosjekter sammen.
--	--	--	--

Styringsparametere for forskning:

Styringsparameter	2010	2011	2012	MÅL 2013 (MÅL 2015)	Resultat 2013
Antall publikasjonspoeng totalt	448,3	470,1	459,9	485 (518)	Kommer i april
Andel publikasjonspoeng på nivå 2	12,8 %	10,8 %	10,9 %	12 %	Kommer i april
Publikasjonspoeng pr vitenskapelig årsverk	0,8	0,9	0,8	0,9	Kommer i april
Publikasjonspoeng pr førstestillingsårsverk	1,5	1,6	1,5	1,6	Kommer i april
Totale inntekter					
- fra EU (NOK 1.000)	1 166	989	839	1000	2819
- fra NFR (inkl. RFF) (NOK 1.000)	24 189	21 040	22 151	25 000 (50 mill EU/NFR samlet)	22643
Inntekter pr vitenskapelig årsverk					
- fra EU	2 082	1 819	1 477	1 800	4937
- fra NFR (inkl. RFF)	43 195	38 676	38 998	44 000	39655

Kvalitative styringsparametere:

1. Omfang av kunstnerisk utviklingsarbeid

Fakultetet for kunsthøgskolen har begynt med en prosess der egenarten av forskning *på* kunst og forskning *i og gjennom* kunst (kunstnerisk utviklingsarbeid) blir tydeliggjort, med hensikt til å styrke begge områder. I tillegg jobber fakultetet med oppbygning av forskningsområde Kunst i kontekst, der klassisk musikk, musikkpedagogikk, scenekunst og visuell kunst skaper en felles ramme for hvordan og i hvilke kontekster den kunstneriske praksisen kan sees i. Dette skal på lang sikt resultere i ett felles doktorgradsprogram for disse fire områder, og gir også mulighet til å tenke på nytt når det gjelder undervisning på bachelor og masternivå.

2. Organisering i forskningsgrupper

Se strategiplan og tiltakene ovenfor.

3. Styrets faglige satsningsområder

Se strategiplan og tiltakene ovenfor.

4. Resultatoppnåelse på forskning i forhold til sin egenart. (KD)

Se strategiplan og tiltakene ovenfor.

5. Samspill mellom forskning og utdanning (KD)

UiA har innført obligatorisk bacheloroppgave. Dette gir fagmiljøene mulighet for å trekke studenter inn i prosjekter tidlig i studiet. Det vil i tillegg kunne øke metodebevisstheten og motivere for senere forskning. I noen fagområder kan UiA enda sterkere satse på å inkludere mastergradsstudenter tett i aktive forskningsprosjekter. UiA har begynt med en prøveordning om integrerte PhDer, der studenten går rett fra mastergraden videre til et doktorgradsforløp og dermed er tett tilknyttet til et forskningsmiljø i mastergraden. Tiltak er omtalt under sektormål 1.

Risikovurdering sektormål 2:

F1. Rekruttering av ansatte:

På mange fagområder nærmer en betydelig del av de vitenskapelige ansatte seg pensjonsalderen. Det betyr at UiA vil ha et stort behov for å rekruttere nye ansatte de neste årene framover. Disse nyansatte skal både rekrutteres med hensikt til å kunne gjennomføre ønsket studietilbud, samtidig som en betydelig del skal ha forskningskompetanse på høy internasjonalt nivå. Vi konkurrerer med både industrien og andre universiteter og høyskoler om de beste vitenskapelige ansatte. Grunnet basisfinansieringen, har ikke UiA samme handlingsrom som de gamle universiteter for å kunne tilby de beste betingelser for ettertraktete forskere. Vi må finne andre muligheter for å framstå som attraktive. **Høy risiko**. Tiltak: Fakultetene utarbeider planer på hvordan kunne tiltrekke seg de beste ansatte. Bedre rutiner og klarere ansvarsfordeling om utlysning av stillinger (norsk/engelsk – UiAs webside/ EURAXESS/ internasjonale fagfora)

F2. Ekstern finansiering

UiA har store ambisjoner når det gjelder å innhente ekstern finansiering av sin forskning, og har satt i gang en prosess på dette. Utfordring her at det kreves høy kvalitet for å nå opp i nasjonale og internasjonale konkurranser. For å oppnå den høye kvaliteten må en forsker kunne bruke forskningstid for å utvikle gode prosjekter. Det er vanskelig for UiA-forskerne å nå opp i åpen konkurranse når de kan bruke mindre tid på prosjektsøknader enn sine kollegaer ved eldre universiteter. Foreløpige tall for

2012 viser at tildelingen fra NFR er rekordlav i 2012. **Høy risiko.** Tiltak: Videreutvikle støtteapparatet og samspill mellom forskningsadministrasjon på fakultetene og i fellesadministrasjon, inkl kompetanseheving ; Støtteordning prosjektutviklingsstøtte; Fakultetene har kvalitetssikringsrutiner for innsending av søknader; Jevnlig informasjonsutvekslings mellom fakultetene i forskningsutvalg: hvilke tiltak er satt i gang og hva som virker best?

F3. Forskningsetikk:

UiA har utarbeidet etiske grunnverdier og rutiner for personvern og forskningsetikk, samt retningslinjer for behandling av saker vedrørende mistanke om vitenskapelig uredelighet. I 2012 har UiA behandlet et tilfelle om plagiat i en PhD-avhandling. Konsekvensene av en slik hendelse vurderes å være store. **Moderat risiko.** Tiltak: Enda sterkere fokus på etikk og redelighet i opplæring av PhD-studentene. Utarbeider rutiner for forskningsprosjekter som faller under den nye Helseforskningsloven og fortsetter med å bevisstgjøre våre grunnverdier.

Kommentarer til risikovurdering eller styringsparametre:

UiA må øke ekstern finansiering for å kunne øke forskningsaktivitet. I 2013 ble det jobbet med bevisstgjøring på ledelsnivå, gjennom Forskningsutvalg, instituttlederlunsj og LES-samling. Det blir også jobbet med organisering i forskningsgrupper, noe som vil styrke UiAs evne til å søke og gjennomføre store prosjekter. Andre tiltak som ble gjennomført er: Videreutvikling av samspill mellom fakultetsvis forskningsadministrasjon og fellesadministrasjon. Problemstillingen rundt kvalitetsutvikling og -sikring har blitt diskutert i Forskningsutvalg, på fakultetsdirektørmøte og administrativt FoU-forum. Fakultet for humaniora og pedagogikk har vedtatt et system for kvalitetsutvikling med et komite av vitenskapelige ansatte. Det ble gjort en gjennomgang av årsaker for avslag i Forskningsutvalget. Fakultetet for helse og idrett har hatt et workshop for å lære av avslagene. Fakultetenes strategisk ramme ble økt for 2014 med mål om å frigjør vitenskapelige ansattes tid til å skrive søknader. Sammen med Sørlandets Europakontor og Norges Forskningsråd ble det gjort forberedende arbeid mot Horisont 2020. Forskningsrådet har vært med dekanmøte og et stort lanseringsseminar i høst. Fakultetene har blitt utfordret på å tenke gjennom sine strategier og satsing innenfor Horisont 2020. UiA har blitt med i European Innovation Partnership Active and Healthy Ageing sammen med flere andre aktører fra Agder. UiA er i dialog med Teknova, Agderforskning og SSHF for en felles EU-støttefunksjon med mål å få flere EU-prosjekter sammen.

For å kunne øke UiAs forskningsaktivitet er det også viktig å øke fokus på rekruttering av vitenskapelige ansatte med forskningskompetanse på høyt internasjonalt nivå og erfaring fra søknadsskriving.

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

UiAs strategiske mål knyttet til sektormål 3:

En aktiv samfunnsaktør i samarbeid med samfunn og arbeidsliv

Strategiplanen 2010-2015 sier:	I 2015 er det et mål at	Tiltak 2013	Status 31.12. 2013
UiA skal være godt synlig og viktig i den offentlige debatten og i populærvitenskapelig formidling av forskning i regionale og nasjonale medier.		• Prosjekt for å videreutvikle uia.no • Videreutvikle TEFT og gjøre innholdet digitalt tilgjengelig • Vurdere omorganisering av støttetjenester for formidling, kommunikasjon og samfunnskontakt	• Betaversjon av nye sider lansert 16.12. Endelig omlegging mars 2014 • 2 nr utgitt. Digitalisering utsatt til ny kommunikasjonsdirektør er på plass • Organisasjonsgjennomgang pågår, ferdig vår 2014.
UiA skal bidra til innovasjon i privat og offentlig sektor, og kunnskap fra forsknings- og utviklingsarbeid ved universitetet skal komme til anvendelse for samfunnet ved kommersialisering eller på annen måte. UiA skal bidra aktivt til nettverk og innovasjonssystemer som er relevante for arbeidslivet i offentlig og privat virksomhet. UiA skal bidra til utvikling av gode samarbeidsmodeller med organisasjoner og arbeidsliv. UiA skal være en samarbeidspartner i realiseringen av Regionplan Agder 2020.	det er etablert godt fungerende møteplasser for dialog med regionens arbeidsliv og myndigheter	• Videre implementering av Innovation Management for at forskningsresultater/ ideer kommer ut til bruk/ kommersialiseres: - o minst en idekafe/ workshop per fakultet - o kurs om IPR. • Slutføre arbeidet med en oversikt over hvilke møteplasser som eksisterer mellom regionen og alle deler av universitetet og bruke kunnskapen til evt å koordinere og målrette disse bedre • Implementering av universitetsbymeldingene i Grimstad og Kristiansand	• Implementering av Innovation Management (IMA) videreført ved regelmessige idémodnings-fora for idéhavere sammen med konsortiet; i gang med flere potensielle patenter og kommersialisering med lokal næringsliv; IMA deltakelse i forelesninger for studenter og idecafe. Forskningsekretariatet/IMA støtter en konkret potensiell patentsøknad og kommersialiseringsprosess. • Oversikt over møteplasser er utarbeidet. Det arbeides med å finne et hensiktsmessig format for å kunne vurdere informasjonen og holde denne oppdatert • Handlingsplan for universitetsbyen Grimstad er klar, og det arbeides med oppfølging sammen med begge universitetsbyene • Planene for SørlandsLab tar fart og vil bli

			en viktig arena for samarbeid om innovative prosjekter med UiA og industrien/næringsliv.
UiA skal sammen med næringsliv, kulturinstitusjoner og andre i landsdelen delta på internasjonale arenaer for å bidra til utviklingen av regionen som et åpent, utadrettet samfunn. UiA skal søke samarbeid med og lære av utenlandske utdannings- og forskningsinstitusjoner som har en nær tilknytning til sin region. UiA skal bidra til opplæring i fremmedspråk og interkulturell forståelse.	viktig informasjonsmateriale til studenter og ansatte foreligger på engelsk der det er relevant	• Følge opp vedtak om eventuell integrering av Agder Naturmuseum i universitetet • Fakultetene skal synliggjøre tiltak og aktivitet på området i sine planer • Prosjektet uia.no må inkludere behovet for engelskspråklig innhold • Relevante deler av personalhåndboken skal foreligge på engelsk	• En utredningsgruppe med blant andre kommuner og fylkeskommuner anbefaler at ANM blir universitetsmuseum. Det arbeides videre med finansiering av dette. • Nye uia.no skal ha egne engelskspråklige nettsider tilpasset relevante målgrupper • Viktige deler av personalhåndboken vil bli oversatt, men arbeidet utsatt til 2014.
UiA skal i stigende grad ta i bruk digitale medier og utvikle god metodikk for bruk i studier, forskning og formidling, og i samhandlingen med omverdenen. Det skal skje ved oppbygging og stimulering av egne fagmiljøer pedagogisk, teknologisk og systemteknisk, ved å utvikle samarbeid om teknologi- og metodeutvikling, og ved å bruke åpne kanaler for forskningspublisering.	• 30 % av den faglige publiseringen ved UiA blir digitalt tilgjengelig i åpne publiseringsarkiv • UiA årlig er arrangør eller medarrangør av faglige konferanser eller seminarer for bruk av digitale medier og ny teknologi i undervisning, forskning og formidling.	• Videreføre støtte til Open Access publisering • Programmet DDU (Det digitale universitet) videreføres • Fakultetene skal motivere tilsatte til å delta på PULS' kurstilbud • Konferansen <i>Fleksibilitet og kvalitet. Nasjonal nettverkskonferanse for universitets- og høyskolepedagogikk</i> arrangeres i Kristiansand i mai	• Støtte til Open Access-ordningen er godt brukt. • DDU er videreført. De største prosjektområdene er digital eksamen, opplæring av vitenskapelig ansatte og infrastruktur. • Flere av fakultetene har tatt PULS-kurs inn i sine handlingsplaner og flere institutter har bestilt instituttvis kurs i regi av PULS. Fakultetene arbeider videre med motivering og tilrettelegging for deltakelse på kurstilbud. • En vellykket konferanse ble gjennomført med over 100 deltakere. • Future Learning Lab ble avholdt i våren 2013 med stor deltakelse fra UiA, offentlig sektor og næringsliv. • Norgesuniversitetet tildelte UiA kr 500.000 i 2014 til prosjektet <i>Nettbrett i praksisveiledning</i>. UiA deltar også i et

			prosjekt om nye læringsformer i samarbeid med Handelshøgskolen BI.
UiA har inngått et institusjonsforankret samarbeid med Høgskolen i Telemark om å utvikle faglige og administrative fellestiltak for å styrke profesjonsutdanningene og videreutvikle universitetsfunksjonene, og posisjonere seg i konkurransen om studenter, ansatte og forskningsoppgaver. Grunnlaget for å kunne ta stilling til en eventuell fusjon eller et utvidet samarbeid mellom de to institusjonene skal også utredes.	det institusjonelt forankrede samarbeidet med Høgskolen i Telemark har resultert i flere felles studieprogram, flere felles forskningsprosjekter og felles bruk og utvikling av infrastruktur og administrative støttetjenester	• Oppfølging av styrevedtak fra juni 2011 om institusjonelt samarbeid fortsetter. Styret får en sak i juni • Det avsettes midler til å understøtte faglige og administrative samarbeidsprosjekt	• Underveisrapportering til styret i juni gjennomført. Det er nedsatt mulighetsgrupper for faglig samarbeid på fire områder i høst. Se mer omfattende omtale i eget avsnitt i rapporten. • Fulgt opp, se nærmere lenger bak i rapporten
Sammen med de andre nye universitetene i Norge skal UiA ta posisjonen som ledende institusjon for forskningsbasert profesjonsutdanning, fagutvikling og forskning på helse- og sosialsektoren og i skolesektoren. På andre faglige eller administrative områder skal UiA også søke samarbeid for å utvikle faglig kvalitet og ressursmessig effektivitet med andre institusjoner i universitets- og høyskolesektoren.	samarbeidet med de andre nye universiteter har resultert i felles faglige samarbeidstiltak med en ekstern finansiering på 10 mill. kr. årlig	• Nettverk for profesjonsforskning prioriteres • Samarbeid om Forskerskoler følges opp • Samarbeidsprosjekt om å utvikle felles metodikk og tjenester for internrevisjon implementeres (SAK-prosjekt gjennom UHR)	• Nettverk for profesjonsrettet ph.d.-utdanning ved UiA har gjennomført en seminarrekke med internasjonale kapasiteter. • Profesjonsfaglig nettverk med UiS og UiN arbeider med en egenfinansierte forskerskole. Planlagt igangsatt fra 2014. • Universitetsstyret har prioritert tre strategiske stipendiatstillinger til det profesjonsfaglige området i 2013 • Gjennomført internrevisjon av reglement for representasjon og bevertning.

Styringsparameter for Samfunnsutvikling:

Styringsparameter	2010	2011	2012	MÅL 2013	Resultat 2013
Studiepoengproduksjon på EVU-studier (60-SP-enheter)	230,1	272,3	267	280	297,5

Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR i prosent av driftsinntekter (mill kr) (KD)		3,8% (38,9)	3,8% (40)	3,9%	
---	--	-------------	-----------	------	--

Kvalitativ styringsparameter:

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

UiA har en rekke fleksible utdanningstilbud. Flexibiliteten kan variere ved de ulike utdanningene: Deltidsprogresjon, desentralisert undervisning, kvelds- eller helgeundervisning, digitalt og multimedialt lærestoff og nettkommunikasjon mellom lærer og student og mellom studenter. Oversikten over kurstilbudene er dynamisk og finnes på nettstedet uia.no/videre.

Risikovurdering sektormål 3:

UiA har som målsetning om å være et forbilde for hvordan en utdannings- og forskningsinstitusjon kan være aktiv medspiller i egen region. Selv om vi er flinke til å samarbeide med regionen, både med næringslivet og det offentlige, er vi ikke like god i å formidle hva vi gjør. Vi må tydeligere synliggjøre vår rolle i regionen. **Lav risiko.** Tiltak: Opprette felles Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) med HiT, igangsette arbeid med samfunnskontrakt sammen med HiT, implementere ny samarbeidsmodell med kommersialiseringsaktør ift. idefangst, utarbeide tiltaksplan for universitetsbymeldingen for Kristiansand, delta i arbeidet med utviklingen av universitetsbyen Grimstad.

Kommentarer til risikovurdering eller styringsparametre:

UiA har i 2012 implementert en ny samarbeidsmodell med kommersialiseringsaktør ift. idefangst. Den UiA interne funksjonen InnovationManagement (IMA) har i løpet av det siste året samlet flere ideer og er i gang med å kommersialisere flere forskningsresultater til det lokale næringsliv.

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

UiAs strategiske mål knyttet til sektormål 4:

Organisasjonskultur og infrastruktur

Strategiplanen 2010-2015 sier:	Tiltak 2013	Status 31.12. 2013
UiA skal ha et levende akademisk miljø, preget av kvalitetsbevissthet, relevant undervisning og nære kontakter mellom forelesere, studenter og samfunns- og arbeidsliv. Viktige verdier i organisasjonskulturen er åpenhet, medvirkning og akademisk frihet. Ved UiA videreføres og utvikles disse verdiene. Organisasjonen skal preges av respekten for den enkelte og verdsetting av mangfoldet. Ansatte i vitenskapelige stillinger og teknisk-administrative stillinger har ulike oppgaver ved universitetet. Alle medarbeidere skal verdsettes og vises respekt for sitt arbeid.	• UiAs personalpolitikk, vedtatt i 2012, skal implementeres • Handlingsplan for likestilling og integrering, vedtatt 2012, skal implementeres og mer konkrete tiltak utarbeides. Tiltak skal synliggjøres i fakultetenes/Avdeling for lærerutdannings og fellesadministrasjonens planer.	• Personalpolitikken har vært tema på alle ledermøter, i personalforum (arena for alle personalkonsulentene fra fakultetene), i tillegg til gjennomgang og refleksjon ved to fakultet og i Fellesadministrasjonen. • Tiltak for likestilling ligger inne i fakultetenes planer
Åpenhet og gjensidig respekt skal også prege samarbeidet med tjenestemannsorganisasjonene. På samme måten som universitetets ledelse skal opptre på en lojal måte på vegne av institusjonen og de ansatte, skal den enkelte medarbeider bidra til å oppfylle universitetets oppgaver og målsettinger. Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for at alle medarbeidere skal oppleve å bli hørt og sett.	• Samarbeidsseminar med tjenestemannsorganisasjonene og verneombudene gjennomføres, med temaer som medbestemmelse, IA-avtalen og opplæring i aktuelt regelverk • Ny møteplass mellom rektor og hovedtillitsvalgte og hovedverneombud etableres med ett møte pr semester • Alle medarbeidere skal stimuleres til å bruke kanaler for medvirkning og diskusjon; som Innaskjærs og på ulike møteplasser • Det skal utarbeides et opplegg for seniorsamtaler • Pensjonsseminar gjennomføres	• Gjennomført hovedavtaledag i mai 2013 med tjenestemannsorganisasjonene, ledere fra alle enhetene og Hovedvernombud. • Styret har hatt dialogmøte med hovedtillitsvalgte i vår. Dette følges opp med å etablere møteplass med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud til høsten • Innaskjærs brukes aktivt. Brukerundersøkelse gjennomført i mai • Opplegg for seniorsamtaler vil bvår 2014 • Pensjonseminar ble avholdt høsten 2013

UiA skal være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker seg dyktige medarbeidere. UiA skal fortsette arbeidet med å øke andelen faste tilsetninger.	- Fakultetene skal starte arbeidet med å utvikle strategiske rekrutteringsplaner - Det skal utarbeides et elektronisk opplæringsprogram for nytilsatte - PULS i skal innen 2013, i samarbeid med fakultetene, utvikle mentorordning for nytilsatte vitenskapelig tilsatte. Fakultetene skal legge til rette for bruk av ordningen - PULS skal tilby norskkurs for nytilsatte som ikke behersker norsk	- Fakultet for humaniora og pedagogikk har utarbeidet plan. De andre fakultetene har enten startet arbeidet eller har konkrete planer om det. - Prosjektgruppe for et elektronisk opplæringsprogram for nytilsatte er nedsatt og i gang med arbeidet - Pilot gjennomført. Implementering er under planlegging. - Under arbeid
Ved Universitetet i Agder skal det legges vekt på å utvikle endringskultur og innovasjonsevne, utvise fleksibilitet og systematisk samle erfaringer i organisasjonen. Endring stiller krav til at alle ansatte systematisk utvikler sin kompetanse. Universitetet skal legge forholdene til rette for dette.	- Det avsettes midler til generelt kvalifiseringsstipend og en øremerket ordning for kvinner - Fakultetene har ansvar for at det settes av tid til deltagelse på fellestilbud gitt gjennom PULS - Mentorordning for nye ledere gjøres permanent	- I januar ble det utdelt kr. 2.8 mill fra det generelle kvalifiseringsstipendet. I høst ble 0.5 mill øremerket for kvinner utdelt. - Fakultetsdirektørene er oppfordret til å bidra til økt deltagelse i PULS-kurs. Følges opp videre - Mentorordningen for ledere er nå permanent og ny gruppe er igangsatt.
UiA skal legge vekt på bevisstgjøring om lokale og globale miljøutfordringer i drift og vedlikehold av universitetets bygninger og lokaler, i utviklingen av institusjonen, i de ansattes og studentenes reisevirksomhet, og i den faglige og administrative virksomheten generelt.	- Samarbeid med Statsbygg om miljøforbedrende bygningsmessige tiltak - Tilrettelegging for bruk av el-biler - Tilrettelegging for og opplæring i bruk av verktøy for møtedeltagelse digitalt	- Utskiftning av fasade på A-bygg gir både bedre inneklima og bedre energiutnyttelse - Utvidelse av elbilstasjoner samt etablering av semihurtigladdere er satt i bestilling. Klart i løpet av august 2013. - AdobeConnect er presentert i ledersamling, og tilbudet skal presenteres bredere i høst
Ved UiA skal det arbeides målbevisst for en effektiv ressursforvaltning kombinert med et godt arbeidsmiljø. Faglige og administrative tjenester skal ha høy og anerkjent kvalitet, men samtidig være ressurseffektive. Igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet skal videreføres.	- Arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres - ROS-analyser iht Policy for informasjonssikkerhet og kriseberedskapsøvelse gjennomføres	- Arbeidsmiljøundersøkelse starter opp vår 2014 og skal gjennomføres sekvensielt - ROS-analyser i arbeid. Kriseøvelse ble gjennomført høsten 2013

Universitetets campusområder i Grimstad og Kristiansand skal preges av institusjonens internasjonale orientering. Studentmiljøet og arbeidsmiljøet skal gjenspeile at mange av studentene og de ansatte har internasjonal bakgrunn. UiA skal samarbeide videre med de to vertskommunene om utviklingen av universitetsbyene og berørte grunneiere om utviklingen av campusområdene. Det skal legges vekt på god funksjonalitet og kvalitet på lokaler og infrastruktur, med fortløpende tilpasninger til endrede behov, i utviklingen av begge campusene.	• Internasjonal uke arrangeres våren 2013 • Handlingsplaner for universitetsbyene iverksettes • Campus Grimstad utvides med laboratoriebygg og leide lokaler i nærliggende bygg • Campus Kristiansand utvides med økt leieareal/planlegging av nybygg i samarbeid med Statsbygg.	• Grunnet liten påmelding ble en redusert variant av Internasjonal uke samordnet som spor i konferansen <i>Fleksibilitet og kvalitet</i> i mai 2013. • Arbeidet med handlingsplanene for universitetsbyene i gang. Planen for Grimstad vedtatt i vår • Utvidelse av laboratoriebygg og leie av FOU-bygget ferdigstilt august 2013 • UiA leier Kunnskapsparken. Utvidelse av auditorier over Østria er under utredning.
Ved universitetet skal det arbeides målbevisst for jevnere fordeling og lønnsmessig likhet mellom kjønnene i alle stillingskategorier. UiAs lønns- og personalpolitikk skal følges opp.	• Ledere ved universitetet har ansvar for å følge opp med lokale tiltak og planer • Det skal settes inn tiltak i forbindelse med utlysninger og kallelser, og letes etter kandidater av det underrepresenterte kjønn • Likestillingskontaktene skal ha en mer aktiv rolle	• Det er tatt inn formuleringer i utlysningstekstene der hvor det er skjev kjønnsfordeling. I forbindelse med kallelser er likestillingsrådgiveren aktiv med å følge opp sakene. • Det er nå likestillingskontakter på alle enhetene og de er aktive og deltar også på møtene i likestillingsutvalget
UiA skal ha en bevisst bruk av ny teknologi i undervisning, forskning og administrasjon.	• DDU-programmet videreføres • Fakultetene og de administrative enhetene skal synliggjøre oppfølging i sine planer	• DDU var hovedtema på ledersamling i mars og følges opp i alle enheter • Lokal oppfølging i alle fakultet og adm enheter

Styringsparametere for forvaltning av virksomheten:

Styringsparameter	2010	2011	2012	MÅL 2013 (MÅL 2015)	Resultat 2013
Andel førstestillinger	64	66	66	68 (70)	69%
Andel kvinner i dosent og professorstillinger	19	22	22	23	

					23%
Andel midlertidig ansatte	13,7%	9,8%	10,2	10%	9,8%

Kvalitativ styringsparameter:

- *Robuste fagmiljø (KD)*
 - o De viktigste tiltakene i 2013 er etablering av forskergrupper og studieporteføljegjennomgangen
- *Langsiktig økonomisk planlegging (KD)*
 - o UiA vil i 2013 se på hvordan man kan formalisere og skriftliggjøre den langsiktige økonomiske planleggingen.
 - o Studieporteføljegjennomgangen fortsetter i 2013

Risikovurdering sektormål 4:

E1. Tilstrekkelig fokus på likestilling.

UiA har særlig fokusert på å få frem flere kvinnelige professorer. Dette må fortsette, men det krever oppmerksomhet i form av tilrettelegging og oppmerksomhet på at kvinner i førstestillinger ikke blir overbelastet med sakkyndige oppdrag og mer administrative oppgaver. Tiltak: Implementering av Handlingsplan for likestilling, vedtatt 2012. Kvalifiseringsstipend øremerket kvinner. **Risiko lav**

E2. Investering av tid og ressurser i effektiviseringstiltak

De fleste effektiviseringstiltak krever en investering av tid eller ressurser før de gir gevinst. Dette er en utfordring, særlig når tiltakene går på tvers av organisasjonsenheter. Tiltak: Større prosjekter kapasitetsplanlegges bedre. Involvering, informasjon og kommunikasjon skal forbedres. **Risiko moderat**

E3. Utnytting av IKT

Mye avansert IKT-støtte er tilgjengelig. Det er en utfordring å tilrettelegge og tilgjengeliggjøre dette som effektivt og hensiktsmessig verktøy. Utfordringene kan ligge i for kompliserte brukergrensesnitt, endringstretthet ift nye system og nytt utstyr og manglende IKT-kompetanse. Konsekvensene ved å ikke være oppdatert på området øker, både i form av omdømme hos studentene og mindre effektive arbeidsprosesser. Tiltak: Prosjektet Det digitale universitet videreføres med særlig vekt på kursing. Systemeierne av administrativ programvare skal vektlegge tilpasset veiledning. **Risiko: Moderat**

E4. Infrastruktur

a) UiA har to relativt nye campuser. Kvaliteten på bygningsmassen er svært god. Men med dagens studenttall er det kapasitetsutfordringer på auditorier, laboratorier, kontorer og grupperom. Kapasitetsproblemene er en risiko ift studentenes trivsel og læring, og de tilsattes arbeidsforhold. Tiltak: Nye lokaler utstyres og leies i Grimstad. Leie eller utbygging i Kristiansand. Bedre styringsverktøy for romplanlegging og booking. **Risikoen vurderes som høy** på dette punktet.

b) Det er investert i infrastruktur, blant annet redundans i IT-nettverk. Informasjonssikkerhetspolicy vurderer akseptable risikoforhold rundt tilgjengelighet på IT-systemer og AV-utstyr. Innføring av digital eksamen og mer IT-avhengig undervisning øker konsekvensene ved ustabilitet og nedetid. Tiltak: Investeringer og løsninger for å ta ned risikoen for nedetid. **Risiko: Moderat**

Kommentarer til risikovurdering eller styringsparametre:

- Har utarbeidet en langsiktig økonomisk prognose frem mot 2019, vedlegg til Plan 2014. Prognosen gir et bilde over faktorene som påvirker den økonomiske fremtiden til universitetet og gir styret et grunnlag for bedre beslutninger. UiA vil i 2014 arbeide med å forbedre modellen og presentasjonen av resultatet.
- I forbindelse med studieporteføljegjennomgangen er analysedelen i hovedsak ferdig. Første rapportering fra fakultetene og Avdeling for lærerutdanning ble styrebehandlet i juni 2013. I den avsluttende fasen av porteføljegjennomgangen er det fokus på langsiktig utvikling av studie- og emneporteføljen. Andre rapportering fra fakultetene og Avdeling for lærerutdanning vil bli behandlet i styret i juni 2014.

E4. Risiko på infrastruktur er under kontroll med igangsatte tiltak. Det gjenstår å se om tiltakene er tilstrekkelig sammenlignet med veksten og utviklingen i undervisningsformer. Risikoen vurderes som fortsatt høy inntil man ser om tiltakene har tilstrekkelig effekt.

2.2 Annen rapportering

2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøte

Styret har merket seg tilbakemeldingene i departementets etatsstyringsbrev for 2013. Det er arbeidet videre med utviklingen i målstruktur og prioriteringene i plandokumentet. Departementet har bedt om utfyllende tilbakemelding på enkelte punkter:

Særskilt redegjørelse for gjennomstrømmningen phd

I 2013 ble 18 ph.d.-kandidater uteksaminert, like mange som i 2012. Det vurderes fremdeles som en risiko at vi uteksaminerer færre enn det som kunne forventes ved normert tidsramme. Følgende tiltak ble gjennomført i 2013 for å forbedre gjennomstrømmningen: Det ble startet opp et nytt kurs i veilederopplæring i samarbeid med UiS og UiN. Kurset har tre moduler, startet i høst 2013 og varer til våren 2014. Det er planlagt å starte opp ett nytt kul i sommeren 2014. Det ble også diskutert insentiver for å forbedre gjennomstrøming, både på fakultetsnivå og på institusjonsnivå. Styret vedtok i høst 2013 en styrking, samt tredeling, av insentivene knyttet til avlagte doktorgrader fra budsjettet for 2016. I 2013 ble det jobbet med opprettelsen av forskningsgruppene, og ph.d.-studentene skal normalt tilhører en forskningsgruppe. Integrering av ph.d.-studenter i fagmiljøet er også en av UiAs interne styringsparametrene. Videre ble det vedtatt nye rutiner for kvalitetssikring av ph.d.-studenter.

Arbeidet med profesjonsforskning

Profesjonsforskning er høyt prioritert ved UiA. Samarbeidet med UiS og UiN om et profesjonsfaglig nettverk ble videreutviklet i 2013. Det etableres nå en nasjonal forskerskole for profesjonsfaglig og praksisnær forskning (PROFRES) basert på samarbeidet innenfor nettverket og med andre nasjonale aktører, som blir finansiert innenfor eget budsjett. Universitetsstyret har prioritert tre strategiske stipendiatstillinger til det profesjonsfaglige området i 2013, vi er glad for at vi i tillegg fikk øremerket stillinger til profesjonsforskning for 2014 gjennom statsbudsjettet. UiA har opprettet et internt nettverk for profesjonsrettet forskning. Nettverket har gjennomført en seminarrekke og invitert internasjonale kapasiteter på feltet til UiA.

Samarbeidet med HiT

Høgskolen i Telemark (HiT) og Universitetet i Agder (UiA) har siden 2010 arbeidet sammen i et samarbeids- og utredningsprosjekt som utvikler felles faglige og administrative forsknings- og utviklingsprosjekter, og ser på spørsmålet om et nærmere samarbeid og eventuelt en sammenslåing av de to institusjonene.

I perioden 2012 til 2014 er det gitt tilsagn om støtte til 58 fellesprosjekter, med en samlet ramme på 8.198.000 kr. Størst aktivitet har det vært innenfor fagområdene biologi/økologi og teknologi. Disse fagområdene omfatter 30 prosjekter, og 2/3 av det samlede tildelte beløpet er gitt til disse.

Tilskuddene til fellesprosjektene er dekket av deler av SAK-midlene (HiT og UiA er tildelt til sammen 5 mill. kr. i perioden 2010-2014) og egne avsetninger på HiT og UiAs budsjetter.

Utredningsarbeidet om nærmere institusjonssamarbeid eller fusjon mellom de to institusjonene startet opp høsten 2010. Den første rapporten fra prosjektet ble presentert i april 2011, den neste i mai 2013.

Styrene ved HiT og UiA vedtok i juni 2013 at fellesprosjektet skulle fortsette som forutsatt, fram mot sommeren 2014, og munne ut i en endelig rapport med prosjektstyrets anbefalinger. Som en del av arbeidet med den avsluttende rapporten er det gjort analyser av områder for nærmere samarbeid mellom de to institusjonene innenfor de fire områdene *Teknologi og ingeniørfag, Helse, omsorg og samhandling, Kunst- og kulturfag og Bærekraft, miljø og klima*. I dette utredningsarbeidet har det i tillegg til faglig personale fra HiT og UiA deltatt ekstern kompetanse på områdene.

Rapporten, med anbefalinger til institusjonsstyrene, skal være klar i slutten av mars. Det vil deretter gjennomføres intern og ekstern høring. Institusjonsstyrene vil behandle saken i juni 2014.

Tidligere rapporter og oversikt over prosjekter og fremdriftsplan finnes på prosjektets nettside uiahit.no.

2.2.2 Aktivitetskrav til helseutdanningene og opptak til lærerutdanningene

I tabell følger produksjon av 60-studiepoengsenheter (SPE) i fht krav fra KD. I tabellen gis en oversikt over produksjon i kull 2012 for de tre aktuelle programmene:

Program	Prod. SPE	Krav SPE	Diff.
Sykepleie, bachelorprogram	247,5	234	+13,5
Vernepleie, bachelorprogram	34	23	+11
Spesialsykepleie, masterprogram*	39,4	31	+8,4

*Studieplanen innebærer at studentene avlegger vekttall slik: År 1: 55 sp, År 2 65 sp.

UiA er tilfreds med at aktivitetskravene er nådd med god margin.

Opptaksnivået på lærerutdanningene er videreført på minst samme nivå som foregående år.

I tillegg viser resultatene i Studiebarometeret at så vel helsefagutdanningene og lærerutdanningene ved UiA jevnt over får gode eller meget gode kvalitative vurderinger.

2.2.3 SAK

Samarbeidet mellom UiA og Høgskolen i Telemark er redegjort for over. UiA deltar også i samarbeid rundt internrevisjon med UiS, UiN og HiB. Det er gjennomført en revisjon på området representasjon og bevertning i 2013, og samarbeidet videreføres med ytterligere to revisjoner i 2014. Erfaringene oppsummeres etter dette. Nærmere rapport om dette kommer fra UHR.

2.2.4 SAK i ingeniørutddanningen

NOKUTs evaluering viser at det er mange små og sårbare fagmiljø i ingeniørutdanningen. Departementet har bedt Universitets og høgskolerådet (UHR) ved Nasjonalt råd for teknologisk utdanning om å koordinere nasjonale og regionale prosesser for å bidra til samarbeid, arbeidsdeling og faglig konsentrasjon i ingeniørutdanningen, jf. brev av 28.september 2011.

Departementet ber om at den enkelte institusjon gjør grundige strategiske vurderinger og gjennomgår studieportefølje og profilering i ingeniørutdanningen ut fra framtidige regionale og nasjonale behov og i lys av samarbeid med andre institusjoner for å oppnå en god samlet ressursutnyttelse. Departementet ber om at institusjonene rapporterer om dette arbeidet.»

I departementets brev av 28. september 2011 står det følgende: «SAK-prosessene skal bidra til å heve den faglige kvaliteten og legge til rette for fremtidsrettede ingeniørutdanninger med robuste fagmiljøer og profilering av utdanninger og institusjoner i samsvar med regionale og nasjonale behov. For å nå dette siktemålet må NRT vurdere både nasjonalt og regionalt samarbeid, både institusjonene imellom og med arbeids-, næringsliv og næringsklynger (Norwegian Centres of Expertise). Arbeidet skal inkludere masterutdanning der dette er hensiktsmessig.»

Fakultet for teknologi og realfag har et utstrakt samarbeid både nasjonalt og internasjonalt med ulike utdanningsinstitusjoner, interesseorganisasjoner og bedrifter. Forelesere fra industri og arbeidsliv benyttes jevnlig. Over 90 % av bachelor- og masteroppgaver innen teknologifagene gis i samarbeid med arbeidslivet. Fakultetet har også et utstrakt samarbeid med ulike utdanningsinstitusjoner både i utlandet og Norge på ulike nivå.

Fakultetet samarbeider med Høgskolen i Telemark (HiT) på flere områder. For fakultetets bachelor- og masterprogram er samarbeidet hovedsakelig knyttet til fagområdene energi/elkraft og bygg. Av relevante prosjekter kan nevnes:

- Felles prosjekt for videreutvikling av elkraftfag på begge institusjoner
- Samarbeid rundt bruk og videreutvikling av energilaboratorier på UiA
- HiT underviser 10 sp på UiAs bachelor i fornybar energi
- Samarbeid om valg og kvalitetssikring av lærebøker/pensum i elkraftfagene
- Samarbeid om industri-/næringslivskontakter innen energi/elkraft
- Samarbeid om undervisning på bachelor bygg
- Samarbeid om sensurering på hverandres emner
- Gjensidig markedsføring av institusjonenes masterprogram til bachelorstudenter i Porsgrunn og Grimstad
- Utarbeidelse av overgangsmuligheter for studenter mellom ulike studieprogram på HiT og UiA
- UiAs nye masterprogram i bygg presenteres som det primære mastertilbudet for byggstudenter på HiT

Fakultetet har også samarbeid med Høgskolen i Østfold (HiOF) i forhold til energi/elkraft:

- Samarbeid rundt innhold og utvikling i institusjonenes bachelorprogram innen energi/elkraft
- Samarbeid om sensurering på hverandres emner
- Samarbeid om forprosjekt innen Power Engineering mellom HiOF, UiA og LETI (St. Petersburg Electrotechnical University)

Fakultet for teknologi og realfag har flere samarbeidsprosjekt med NODE (Norwegian Offshore and Drilling Engineering):

- Utvikling og videreutvikling av mekatronikkstudier på alle nivå (bachelor, master og phd)
- Utvikling av enkelte emner i master bygg
- Videreutvikling av masterprogrammet i industriell økonomi og teknologiledelse (2-årig og 5-årig)
- Samarbeid om gjennomføring av bachelor- og masterprosjekter for studenter innen ulike fagområder og studieprogram.

Fakultetet har også et samarbeid med Luftforsvarets Skolesenter Kjevik (LSK) om undervisning av en del emner på bachelorprogrammet i flyteknikk.

I forbindelse med implementering av ny rammeplan i 2011 ble fakultetets studieprogram i ingeniørfag gjennomgått grundig, blant annet i forhold til behov i næringsliv og industri regionalt og nasjonalt. I 2013 ble hele fakultetets studieportefølje gjennomgått på nytt etter bestilling fra styret ved UiA. I gjennomgangen har man blant annet sett på studiekvalitet, rekrutteringsgrunnlag og relevans i forhold til regional og nasjonal industri og arbeidsliv. I denne prosessen er innholdet i en del av ingeniørstudiene revidert for å sikre regional og nasjonal relevans. Rekrutteringen av studenter til de ulike ingeniørstudiene ved UiA er god og økende. Våren 2014 utpekte styret ved Universitetet i Agder ingeniørutdanningene som ett av fem bærebjelkestudier ved UiA. Bachelor- og masterprogrammet i mekatronikk ble utpekt som ett av to signaturstudier ved UiA.

2.2.5 Barnehagelærerutdanning

En detaljert rapport følger som vedlegg til dette dokumentet.

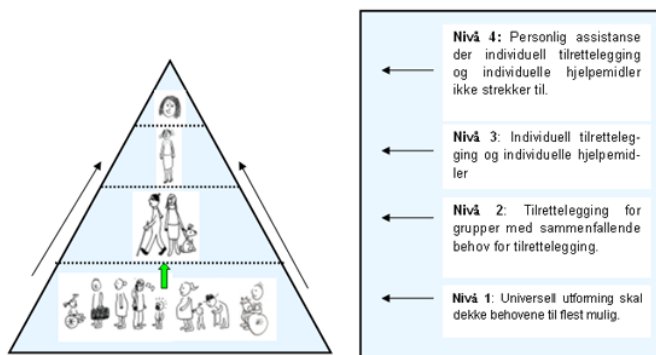
Tiltak	Status 31.12.2013
UiA har utarbeidet en handlingsplan for perioden 2010-2013 som oppfølging av NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen.	Med utgangspunkt i ny forskrift og nasjonale retningslinjer for barnehagelærerutdanningen er UiAs programplan vedtatt i 2013.
Sentrale utviklingsområder i 2013 har vært knyttet til arbeidet med utvikling av	Det er vedtatt digital eksamen i alle kunnskapsområder. Økt bruk av digitale verktøy er med på å øke variasjonen i arbeidsformer i undervisningen og i praksis.
	Kunnskapsområdene i den nye barnehagelærerutdanningen krever samarbeid og høy bevissthet om tverrfaglighet. Ansvaret for de

Programplan for ny barnehagelærerutdanning. I arbeidet med implementering av BLU, har tiltak rettet mot ledelse og samarbeid i kunnskapsområdene, arbeid med tverrgående tema og samarbeid med praksisfeltet vært noen av de sentrale områdene. I tillegg er arbeidet med internasjonalisering og veiledning av nyutdannede vektlagt.	enkelte områdene er plassert i fakultetene, og de koordineres av en "KO-leder"(kunnskapsområdeleder). Det arbeides aktivt med å ivareta praksis som en integrert del av kunnskapsområdene. Det er bevilget en egen ressurs til ledelse av kunnskapsområdene og til samarbeid mellom de ulike fagene i hvert kunnskapsområde. For at studenten skal oppleve studiet som integrert, er det et mål at problemstillinger fra praksisfeltet bringes inn i de teoretiske studiene. Det er utviklet et tematisk «kart» som gir en oversikt over hvordan alle tverrgående tema behandles i det enkelte kunnskapsområde. I samarbeid med Universitetet i Stavanger og Høgskolen i Telemark er det i 2013 gjennomført 3 felles seminarer for faglærere i utdanningen. Fokus på seminarene har vært 1. Utvikling av emnebeskrivelser. 2. Fra emnebeskrivelse til semesterplan. 3. FoU i BLU. Seminarene er finansiert av SAK-midler. I 2013 har vi hatt en merkbar økning av FLU-studenter som har vært interessert i mulighetene for utveksling. Veiledning av nyutdannede skjer gjennom programmet <i>Mentor-A</i>. 50 førskolelærere deltok i programmet i 2013.
--	--

2.2.6 Universell utforming

Universell utforming:

Den universelle utformingen ved UiA er fordelt på 4 nivåer:



Nivå 1 er den fysiske utformingen på campus. I 2013 ble arealene på begge campus gjennomgått sammen med studenter med funksjonsnedsettelse. Tilbakemeldingene var positive og konkrete forbedringstiltak ble spilt inn til Statsbygg og Studentsamskipnaden i Agder.

Nivå 2 er tiltak for grupper med sammenfallende behov. Her har det i 2013 vært en spissing av tilbudet knyttet til «ressursrommet» på begge campus. Ressursrommet er et rom forbeholdt studenter med særskilte behov og er utstyrt med tekniske hjelpemidler til bruk under læring. Rommet ble ferdigstilt i 2012. Rommet har fått utvidet tjenestetilbudet og kan nå konvertere tekst til lydfiler på bokmål, nynorsk, engelsk, tysk, fransk og spansk. Det er også gjort forsøk med digital oversetting av bøker til tospråklige studenter. Dette har vist seg å være et godt supplement til gruppen av tospråklige studenter.

Studentenes behov for tekniske programmer skal i utgangspunktet dekkes av Nav Hjelpemiddelsentralen. UiA har derfor i 2013 deltatt på flere treffpunkter med NAV Hjelpemiddelsentral for å sikre at dette tilbudet er ivarettatt og oppdatert. Dette samarbeidet er fruktbart for begge organisasjonene, og blir videreført. Videre har UiA spisset samarbeidet med Mikroverkstedet. Dette samarbeidet har gitt en større fleksibilitet innen arbeid på andre plattformer enn Windows, slik som å få opplært dokumenter på Ipad og Appleprodukter.

Nivå 3 er individuell tilrettelegging og individuelle hjelpemidler. I 2013 har det blitt satt i gang tiltak for enkelte studenter med synsproblematikk. Studentene har fått opplæring i bruk av programvare som gjør det mulig å få opplært alt som står på skjermen. Dette har vist seg hensiktsmessig for studenter med forskjellige typer synsnedsettelser. Programvaren kan også stilles til disposisjon ved eksamen.

Nivå 4 er personlig assistanse der individuelle hjelpemidler ikke strekker til. Da begge campusene har et godt renommé for god universell utforming, ser vi en økning i gruppene som har forskjellige former for bevegelseshemming. Behovet er stort sett avhengig av økonomisk bistand fra NAV gjennom tilskudd til den enkelte student og

Kristiansand/Grimstad Enhet for Behovs- og Tjenestetildeling (EBT) som bistår med eventuelle sanitære behov. NAV har i 2013 startet gjennomgang av Mentor ordningen, og UiA har deltatt med innspill både på lokalt og nasjonalt nivå.

2.2.7 Studentkapasitet

Det er god og jevnt økende søkning til mange av studiene ved Universitetet i Agder.

I vedlagte utfylte regneark lister UiA opp mulighet for å opprette 312 nye studieplasser fra høsten 2014, i tråd med departementets føringer og gitt 60/40 finansiering, men innenfor dagens øvrige rammebetingelser og infrastruktur.

UiA fikk ingen av de 255 nye studieplassene til ingeniørutdanning i Stoltenberg-regjeringens forslag til statsbudsjett. Vi viser til rektors brev av 18.10.2013 til kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen og Stortinget der det ble bedt om 50 studieplasser fra høsten 2014 – fordelt med 25 til 3-årig utdanning og 25 til 5-årig program. I brevet viser rektor til UiAs kapasitet, søkertall og resultater i ingeniørutdanningen de siste årene. Regionen har et uttalt behov for denne type kompetanse, noe som støttes av NODE, EYDE, NHO og Agder Energi.

I vedlagte oppsett prioriteres særlig Byggingeniør master, femåring lektorutdanning for trinn 3-13 og rettsvitenskap. De to siste studietilbudene er lyst ut med opptak ut over tildelt finansiering ved at fakultetene har gjort midlertidige omdisponeringer. Behovet for nye studieplasser fra 2014 er likevel klart til stede og nødvendig.

2.2.8 Midler tildelt over kap 281

UiA har ikke fått tildelt midler over kap. 281 i 2013

2.2.9 Likestilling

Likestillings- og integrerings-utvalget (LiU) ved UiA har behandlet 20 saker og gjennomført 5 møter. Det har vært avgitt høringsuttalelse til LIM-planprosessen (Plan for likestilling, integrering og mangfold). Aust- og Vest-Agder fylkeskommuner ønsker å utarbeide en Handlingsplan. Senter for likestilling har vært i «drift» mellom UiA og BLD, og det har vært og er, viktig for LiU at Senter for likestilling blir opprettholdt. En tilbakemeldingsrunde fra instituttene viser at mange av de vitenskapelige ansatte ved UiA arbeider med likestillings- og kjønnsrelaterte problemstillinger. Det er utarbeidet en oversikt. Det har vært kompetanseutvikling for likestillingskontaktene og utarbeidet ny arbeidsplan. De fakultets-/avd-vise Handlingsplanene har vært fulgt nøye. Det har vært fokus på rekruttering, spesielt til de instituttene som har 20/80-fordeling av kvinner/menn eller mindre, men det har foreløpig ikke gitt synlige resultater.

UiA arrangerte et stort 8.mars-møte der Stemmerettsjubileet ble markert. Videre var det meget stor oppslutning om Likestillingskonferansen 2013 der tema var «Et likestilt arbeidsliv». Web-sidene er oppdatert når det gjelder likestillingstema og likestillingsarrangement. Likestillingsrådgiveren delta i LUN-nettverket (alle likestillingsrådgiverne ved våre 8 universiteter) og UiA har selv vært vertskap for en av samlingene i 2013. UiA har også vært representert ved ulike likestillingskonferanser. Arbeidet med å følge opp «Handlingsplanen for likestilling og integrering ved UiA for 2012-2015» fortsetter.

2.2.10 Større investeringsprosjekter

Det vises til avsnittet om *Gjennomførte og planlagte investeringer* i regnskapets ledelseskommentar:

I august 2013 åpnet universitetet utvidede lab-fasiliteter på Campus Grimstad, samt flyttet delvis inn i Jon Lilletunsvei 3 (FOU-bygget). I 2014 planlegges det en utvidet bruk av dette bygget både til kontorer og undervisning. I Grimstad arbeides det også med «Sørlandslab-prosjektet», som vil – dersom det blir realisert – innebære en utvidelse av bygningsmassen (nybygg eller eksisterende) på, eller i nærheten av, Campus Grimstad.

Ved årsskiftet 2013/14 overtok universitetet leieforholdet til Sørlandets Kunnskapspark med over 7000 kvm. Det meste av bygget fremleies pr. i dag, men universitetet vil over tid ta i bruk deler av bygget til både kontorer og undervisning. Det arbeides også med en mulig utvidelse av I-bygget (kontorer) og B-bygget (auditorier) på Campus Kristiansand

2.2.11 Eierskap i aksjeselskap

Universitetsstyret vedtok i april 2013 *Strategi for utøvelse av eierskap i aksjeselskaper* (S-sak 22/13). UiA har i dag eierskap i Agderforskning AS (50,1%) og Teknova AS (6,95%)

2.2.12 Samfunnssikkerhet og beredskap

Universitetet i Agder har videreutviklet vår krisehåndteringsplan og gjennomført kriseøvelse knyttet til innringt bombetrussel. Det er utarbeidet tiltakskort på områder av vesentlig risiko. I 2014 skal det gjennomføres ROS-analyse knyttet til kriseberedskapen. Rapporten fra 22. juli-kommisjonen ble særlig behandlet av ledelsen ved UiA i 2012, og er en del av den underliggende plattform for arbeidet i 2013.

Arbeidet med informasjonssikkerhet er fulgt opp iht styrevedtatt policy. Det er gjennomført ROS-analyser av alle vesentlige IT-systemer og prosesser.

Universitetets plandokument består av en innledning med presentasjon av de viktigste utfordringene og satsingsområdene for 2014, en risikovurdering og en konkret tiltaksliste knyttet til universitetets strategi.

I 2014 vil styret ved Universitetet i Agder særlig arbeide med:

1. Eksternfinansiering

UiA ligger langt under gjennomsnitt av de norske universiteter når det gjelder å innhente eksternt finansierte forskningsprosjekter. Universitetets strategiplan sier at UiA i 2015 skal ha tre etablerte forskningsgrupper som er godt kvalifiserte for søknader om status innenfor NFRs senterordninger. Det arbeides systematisk med å utvikle søkerkompetanse og gode prosjektforslag som kan nå opp i nasjonal og internasjonal konkurranse.

I 2014 økes strategisk tildeling til fakultetene slik at vitenskapelig bemanning kan styrkes for å gi rom for søknader og arbeid med eksternt finansiert virksomhet. Utvikling av forskningsgrupper er høyt prioritert. Styret har vedtatt egne retningslinjer for utvikling av forskningsgrupper. Kvalitetssikringsrutiner for søknader skal utvikles og implementeres. Den administrative støtten skal styrkes. I forhold til Horisont 2020 er det iverksatt mobiliseringstiltak, som skal styrkes ytterligere i 2014. I tillegg til den eksisterende administrative EU-støtten ved UiA, skal det i 2014 etableres en felles EU-støttesfunksjon i samarbeid med SSHF, Agderforskning og Teknova med mål om å få finansiert flere EU-prosjekter.

2. Profesjonsutdanning og profesjonsforskning i nettverk

Profesjonsfagene er sentrale i UiAs profil. Sammen med Universitetet i Stavanger (UiS) og Universitetet i Nordland (UiN) satser UiA på å ta en nasjonal posisjon. Universitetsnettverket med de tre universitetene etablerer i august 2014 en egen forskerskole innenfor Professions-Oriented and Practice-Relevant Research in the fields of Health, Welfare and Education.

UiA har avsatt tre stipendiatstillinger tilknyttet nettverket. I 2014 er UiA tildelt sju KD- stipendiater innen profesjonsfag og disse planlegges knyttet til forskerskolen.

UiA har også etablert en intern møteplass innen profesjonsforskning, Nettverk for profesjonsrettet forskning (Pronett). Her er også forskere fra Sørlandet Sykehus HF, Sørlandets kompetansesenter (Statped) og kommunene invitert. Målet er å utvikle et sterkt forskningsmiljø på tvers av profesjonsutdanningene. Nettverket skal stimulere til forskning av god kvalitet, internasjonalt samarbeid og økt publisering.

Det planlegges å kalle en professor II i løpet av første del av 2014.

3. Lærersatsing

Regjeringen har lærersatsing som ett av sine hovedsatsingsområder i regjeringsplattformen. UiA har store lærerutdanninger med god søkning, og universitetet må ha en proaktiv tilnærming til satsingsområdene.

5-årig masterutdanning for lærere er et av satsingsområdene til regjeringen. UiA tok opp første kull til 5-årig GLU-master i 2012 og fortsetter implementeringen av dette studiet i 2014. I 2014 vil universitetet også ta opp første kull til lektorutdanning etter ny rammeplan. Det er søkt om 50 studieplasser til å utvide lektorutdanningen.

Etter- og videreutdanning av lærere og en særskilt satsing innenfor matematikk i regjeringsplattformen. UiA har sterke fagmiljøer knyttet til alle lærerutdanningsfagene og særlig innenfor matematikk der universitetet også har en SFU (MatRIC - Centre for Research, Innovation and Coordination of Mathematics Teaching). I 2014 må UiA arbeide målrettet for å ta en synlig posisjon i denne satsingen.

4. Senter for fremragende utdanning – MatRIC

Universitetet ble i november 2013 tildelt Senter for fremragende utdanning i matematikk (MatRIC - Centre for Research, Innovation and Coordination of Mathematics Teaching). I 2014 skal senteret etableres.

5. «Sørlandslab» og forskningsinnsats innen MNT-fag

Sørlandsutvalget fremmet flere forslag knyttet opp mot UiA. Spesielt kan nevnes etablering av «Sørlandslab», opprettelse av et nasjonalt senter for industriell innovasjon og etablering av School of Engineering med økt antall studieplasser til ingeniørutdanningen.

Siden 2011 har det vært arbeidet med å få etablert en «Sørlandslab» med utgangspunkt i Universitetet i Agder, med sterkt tilknytning til teknologi- og industribedrifter på Sørlandet. Hensikten er å styrke industriens innovasjonsevne gjennom å få etablert test- og fou-fasiliteter der bedriftene kan teste ut og videreutvikle ideer i fellesskap med forskere og studenter. Senteret skal ha et nasjonalt perspektiv, og inneha en ledende posisjon innenfor fagfeltet mekatronikk.

UiA har fremmet statlig finansiering av «Sørlandslab» som primært satsingsområde i budsjettinnspillet til KD for 2015. Arbeidet med å realisere «Sørlandslab» vil fortsette i 2014. Industrien er kommet med intensjonsavtaler på over 50 mill kroner. I februar 2014 er det sendt inn en søknad om SFI for offshore mekatronikk som vil kunne være et sentralt prosjekt i «Sørlandslab».

Universitetet har flere styrevedtatte satsingsområder innenfor MNT-forskning. I 2014 fortsetter satsingen på mekatronikk, integrert krisehåndtering og e-helse og omsorgsteknologi med egne budsjettmidler.

UiA har kapasitet til å øke opptaket til ingeniørutdanningen, og har god søkning. Universitetet ble ikke tilført nye studieplasser i budsjett for 2014, men arbeidet for flere studieplasser vil fortsette.

6. Internasjonal akkreditering av Handelshøyskolen

Universitetet har startet arbeidet med EQUIS-akkreditering av Handelshøyskolen. Fra 1. januar 2014 er Handelshøyskolen etablert som et eget fakultet for å styrke arbeidet med akkrediteringen.

7. Studieporteføljegjennomgangen fullføres

Universitetet har vedtatt en gjennomgang av studieporteføljen med siktemål å øke kvaliteten og relevansen i studietilbudet. Første del førte frem til utpeking av to signaturstudier: Mekatronikk og Utøvende rytmisk musikk. De store yrkes- og profesjonsutdanningene er definert som bærebjelkestudier. De står for en betydelig andel av UiAs samlede studiepoengproduksjon, de har mange studenter, mange uteksaminerte kandidater og de har stor samfunnsmessig betydning. Betydningen av de flerfaglige og yrkesrettede utdanninger for helse- og sosialsektor, skole, teknologi, administrasjonsfag og økonomi er også understreket i strategiplanen.

I 2014 skal studieporteføljegjennomgangen fullføres og universitetet starter implementering av endringene.

8. Samspill mellom forskning og utdanning

UiA ser det som viktig å gi studentene sine grunnleggende innsikt i forskningsmetoder. I 2014 skal det arbeides videre med etablering og utvikling av forskningsgrupper der master- og ph.d.-studenter blir tettere integrert i gruppene. Masterstudenter skal involveres aktivt i forskningsprosjekter, og det skal arrangeres seminarer for masterstudenter for å presentere aktuelle forskningsprosjekter. Også bachelorstudenter skal møte relevant forskning, både i undervisning og i forbindelse med bacheloroppgave.

9. Det digitale universitet (DDU)

UiA arbeider systematisk med bruk av teknologi, de siste årene gjennom programmet DDU. Satsingsområder har bl.a. vært opplæring i pedagogisk bruk av IKT og overgang til digital eksamen. I 2014 vil ansvaret for å utvikle digital kompetanse og ta denne i bruk i større grad knyttes til linjeorganisasjonen med et programstyre hvor universitetsledelsen og fakultetsledelsen trekkes mer aktivt inn. Fakultetene skal utarbeide planer for en systematisk digital utvikling og de administrative prosessene skal gås gjennom. Digitalisering av eksamen, økt deltagelse på kurstilbud og bedre infrastruktur knyttet til å kunne håndtere studentenes egne datamaskiner er sentrale satsingsområder.

10. Fellesprosjektet med Høgskolen i Telemark

UiA har et treårig samarbeidsprosjekt med Høgskolen i Telemark (juni 2011 – juni 2014). Styrene ved de to institusjonene har igangsatt en rekke faglige og administrative samarbeidsprosjekter, og i juni 2014 avsluttes treårsperioden med styrebehandling av en utredning om mulig fusjon eller utvidet samarbeid. Utredningen legges frem ultimo mars, og det skal gjennomføres en høring både eksternt og internt i institusjonene. En fusjon er en kompleks sak og av stor institusjonsstrategisk betydning, hvor argumenter for og imot på flere plan må veies opp mot hverandre. Det er en betydelig skepsis internt til fusjonsalternativet, bl.a. ut fra en argumentasjon at UiA ikke har behov for en fusjonspartner for kvalitativt å hevde seg i en skjerpet konkurranse om studenter og finansiering. For at styret skal få en best mulig beslutningsgrunnlag i denne saken, vil en vektlegge en bred høringsrunde og en grundig drøfting i styret.

Fellesprosjektet har fått tilbakemelding fra Kunnskapsdepartementet om å arbeide videre iht fastsatte planer, og det er tildelt 2 mill kr i SAK-midler til videreføring av prosessen i 2014.

11. Samarbeidsarenaer

Ett av kjennetegnene ved UiA er et omfattende samarbeid med universiteter og høyskoler, både i Norge og internasjonalt. Universitetet har aktive avtaler og kontakter innenfor forskning og studentutveksling. UiA er også aktiv i nasjonale fora og prosjekter så vel innenfor fag som administrasjon. Samarbeidet med næringsliv og offentlig sektor i regionen er høyt prioritert.

I 2014 skal det vedtas en handlingsplan for internasjonalisering hvor bl.a. et sterkere samarbeid med et mindre antall institusjoner vurderes. Nasjonalt vektlegges samarbeid med UiS og UiN, samt HiT.

Industriklyngene NCE Node og EYDE-nettverket er viktige strategiske samarbeidspartnere. I 2014 sendes det en søknad om SFI i offshoreteknologi, der UiA står som søker sammen med Node-bedrifter, Teknova og flere andre internasjonale forskningsmiljø. UiA og NCE Node har etablert Norwegian Industrial Cluster (NIC) innen teknologiske fag med tre høgschooler (Ålesund, Buskerud og Gjøvik) og tilhørende NCE på Møre, Kongsberg og Raufoss, og oppfølging av dette prioriteres i 2014. Samarbeid med EYDE-nettverket omfatter i tillegg til teknologi også arbeidsliv- og innovasjonsforskning som LEAN, og fra 2014 også lederutvikling. UiA har også aktivt samarbeid med de andre næringsnettverk i regionen, Arena USUS, Arena Fritidsbåt og Arena Digin. I 2014 sendes det en søknad om SFI i opplevelsesindustri i samarbeid med USUS-bedrifter og Agderforskning.

Handlingsplanene for universitetsbyene Kristiansand og Grimstad skal følges opp, bl.a. med en særskilt by/campus analyse.

Universitetet har en samarbeidsavtale med NAV. Fra og med 2014 skal det avholdes årlige toppledermøte mellom UiAs ledelse og ledelsen ved NAV i Aust- og Vest-Agder. UiA har et etablert samarbeid med Sørlandet Sykehus HF, og støtter opp om SSHFs arbeid for å bli universitetssykehus.

12. Gjennomstrømning ph.d.

I 2013 blir det avlagt 18 ph.d.-grader ved UiA. Tilsvarende tall for 2012 var også 18. Det strategiske målet er 30 kandidater i 2015. UiA har i likhet med resten av sektoren utfordringer i forhold til gjennomstrømning i forskerutdanningen. I 2014 settes det i gang tiltak som: veilederopplæring i samarbeid med UiS og UiN, innføring av 90 % - seminar på flere fakultetet, økt fokus på å sikre inntakskvaliteten på stipendiater og integrering i forskningsgruppene. I de fakultære ph.d.-utvalgene på UiA er det satt fokus på gjennomstrømningsproblematikken i forskerutdanningen og det er vedtatt å legge insentiver i budsjettmodellen for bedre gjennomstrømning fra 2016.

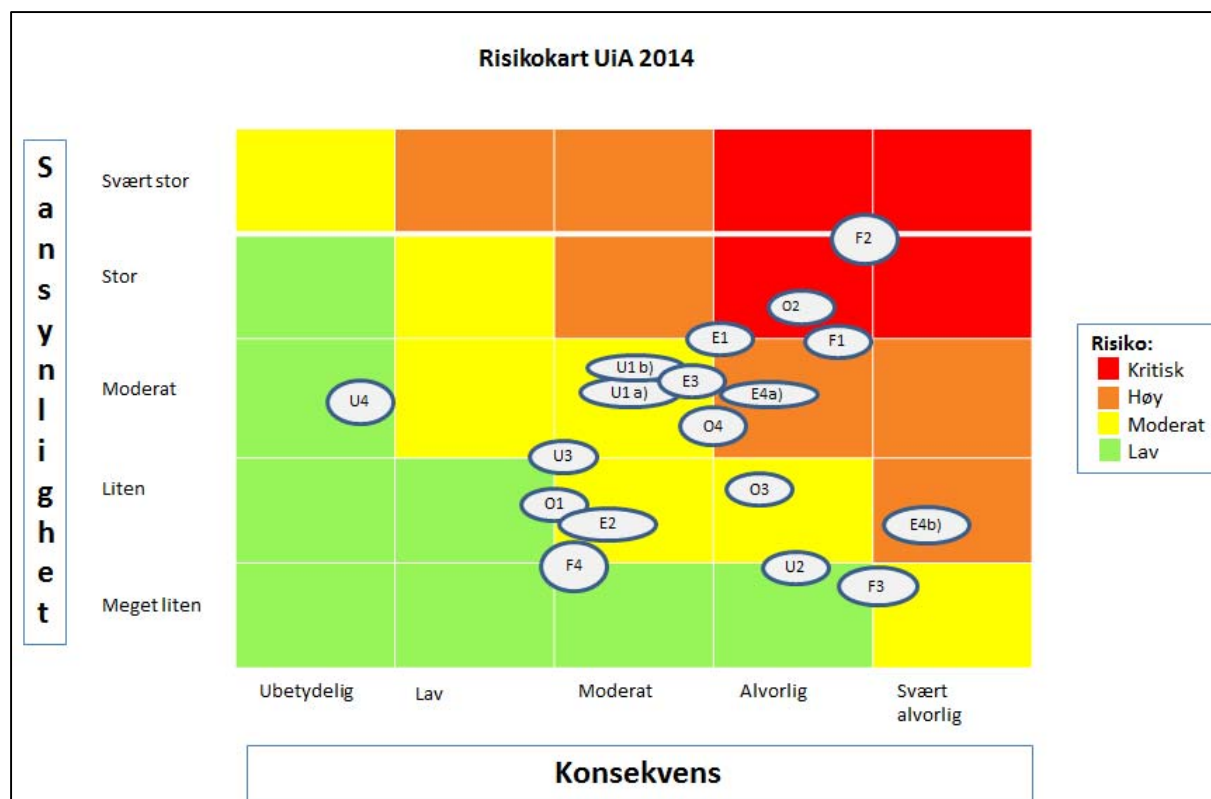
13. Nærings ph.d. og Offentlig ph.d.

UiA har mye samarbeid med arbeids- og næringsliv i regionen, og er derfor glad for at regjeringen prioriterer både Nærings ph.d.-ordningen og en ordning for ph.d. i offentlig sektor. I 2014 vil samarbeidet med næringslivet om ph.d.-avtaler fortsette. Fagmiljøene ved UiA har intensivert kontakt med kommuner og kommunenettverk i regionen i påvente av en utlysning av offentlig ph.d. Et område som er spesielt interessant for kommuner i regionen er bruk av helse- og omsorgsteknologi.

Overordnet risikovurdering for UiA

UiA gjennomfører som del av planarbeidet risikovurderinger. Nærmere beskrivelse av metoden fremkommer i vedlegg.

Vurdering av risiko varierer fra fakultet til fakultet, og den overordnede risikovurderingen er mer aggregert og mindre finmasket enn fakultetenes vurderinger. En oversikt over elementene og risikokartet gir følgende bilde:



Overordnet:

O1	Forankring av strategiplanen og tiltaksplanene
O2	Ledelse og faglige prioriteringer
O3	Utvikling av et godt arbeidsmiljø
O4	Behandling av utredning om fusjon/institusjonelt samarbeid med HiT

Sektormål 1:

U1	Studieporteføljen a) Tilpasning til samfunnets behov b) Tilgang på fagpersonell til å gi ønsket portefølje
U2	Rekruttering av studenter
U3	Gjennomføring
U4	Internasjonalisering

Sektormål 2 og 3

F1	Rekruttering av ansatte med høy vitenskapelig kompetanse
F2	Ekstern finansiering
F3	Forskningsetikk
F4	Prioritering av samfunnskontakt/formidling

Sektormål 4:

E1	Kvinneandel i professor- og førststillinger
E2	Digitalisering og utnytting av IKT
E3	Infrastruktur a) Kapasitet bygg b) Tilgjengelighet/nedetid IT-systemer

Kommentarer til de overordnede risikopunktene:

O1 Forankring av strategiplanen og tiltaksplanene

Det skal arbeides videre med å forbedre planprosessen. KD har varslet omlegginger. Tiltak: Utvikling av dialogmøter og andre møteplasser. Risiko: **Lav**

O2 Ledelse og faglige prioriteringer:

UiA må gjøre prioriteringer for å utvikle institusjonen videre og å opprettholde kvalitet i aktiviteten. Styret vektlegger å gjøre konkrete valg fremfor å gjøre uspesifiserte og generelle kutt. Ambisjonene om nye studieprogram og aktiviteter er større enn tilsvarende ønsker om å redusere og det er utfordrende å prioritere tilstrekkelige forskningsressurser. Tiltak: Studieporteføljegjennomgang avsluttes. Videre arbeid med forskningsgrupper. Fokus på ekstern finansiering. Risiko: **Høy**

O3 Utvikling av et godt arbeidsmiljø

Styret vurderer UiAs arbeidsmiljø i hovedsak som godt. De utfordringene som er avdekket i undersøkelser skal følges opp på alle nivå i organisasjonen. Tiltak: Gjennomføre arbeidsmiljøkartlegging og oppfølging av denne for flere fakultet/enheter. Risiko: **Moderat**

O4 Behandling av utredning om fusjon/institusjonelt samarbeid med HiT

Styret skal behandle utredningen i juni. Det er viktig med en transparent og grundig behandling i organisasjonen og eksternt. Evt vedtak om fusjon eller institusjonalisert samarbeid må følges opp med egen risikoanalyse. Tiltak: Allmøter på samtlige institutt og i administrasjonen, hovedtema på ledersamling for alle ledere ved universitetet i vår, diskusjon i andre ledermøter, god kommunikasjon og tilrettelegging for debatt på Innaskjærs, styreseminar i mai. Risiko: **Moderat**

Risikovurdering sektormål 1:

U1 Studieporteføljen

- At universitetet ikke i tilstrekkelig grad gjør faglige prioriteringer for å utvikle studie- og emneporteføljen slik at UiAs fortrinn utnyttes på best mulig måte og i takt med endrede behov i samfunnet. **Høy risiko**. Tiltak: Følge opp resultatene fra porteføljegjennomgang. Fakultetenes avsluttende rapporter skal behandles i styret i juni 2014.
- At universitetet pga stort behov for nyrekruttering til vitenskapelige stillinger de nærmeste år ikke vil kunne opprettholde alle studieprogram som det er ønskelig å beholde. Dette kan gjelde studieprogram som regionen etterspør, f.eks. enkelte helsefagutdanninger. **Lav** risiko. Tiltak: Vurdere å opprette fond for nyrekruttering i forkant av avgang. Fortsatt utlysning av vitenskapelige stillinger i utlandet.

U 2 Rekruttering studenter

- c) At UiA som et nyetablert universitet ikke klarer å hevde seg i konkurransen med de mer etablerte universitetene om de best kvalifiserte søkerne til studiene, særlig masterprogrammene. **Moderat risiko**, høyest risiko innen enkelte realfag og humanistiske fag. Tiltak: Analyse og oppfølging av både kandidatundersøkelsen og Studiebarometeret både på institusjons- og fakultetsnivå med sikte på å bedre UiAs generelle omdømme og sikre kvalitet i det enkelte studium. Økende profilering av vitenskapelige ansatte i lokale og nasjonale media gjennom kronikker, intervjuer med mer, vil gjøre institusjonen mer synlig og dermed mer attraktiv.

U3 Gjennomføring

- d) At universitetet ikke lykkes med å legge til rette for og motivere studentene til tilstrekkelig egeninnsats i studiene. **Moderat risiko**. Tiltak: Følge opp samarbeidet med fakultetene om kvalitetsforbedrende tiltak gjennom analyser og statistiske oversikter som sikrer målrettede og selektive tiltak. Fortsatt implementering av vedtaket om arbeidsomfang for studenter. Oppfølging av informasjon i Studiebarometeret om studentenes egeninnsats. Felles mal for gjennomføring av første undervisningstime i alle emner, der det blant annet legges vekt på klare forventninger til studentene.
- e) Det høye forholdstallet mellom studenter og vitenskapelig ansatte ved flere av fakultetene kan føre til slitasje på personalet og dårligere studiekvalitet enn ønskelig. **Moderat risiko**. Tiltak: UiA vil fortsatt påpeke overfor departementet at finansieringen må bli lik for alle universitetene.
- f) Forskerutdanning: I 2013 ble 18 ph.d.-kandidater uteksaminert, like mange som i 2012. Det vurderes fremdeles som en risiko at vi uteksaminerer færre enn det som kunne forventes ved normert tidsramme. **Moderat risiko**. Tiltak: Det er viktig at både fakultetene og UiAs ledelse øker fokus på at doktorander gjennomfører innen tidsrammen. Fakultetene skal sikre inntakskvaliteten på stipendiater og tett oppfølging i begynnelsen, sikre god integrering av doktorander i forskningsgrupper fra dag én, og vurdere insentiver/ premiering til forskningsgrupper der stipendiatene gjennomfører på normert tid. Det ble startet opp et nytt kurs i veilederopplæring i samarbeid med UiS og UiN i høst 2013 som varer til våren 2014. Det er planlagt å starte opp ett nytt kul i sommeren 2014. I tillegg skal rekrutteringsprosess for stipendiater effektiviseres og kvalitetssikres, og det skal gjennomføres kurs i generiske kunnskaper. Videre vedtok Styret en styrking, samt tredeling, av insentivene knyttet til avlagte doktorgrader fra budsjettet for 2016.
- g) Gjennomføre økonomiske incentiver for gjennomføring på normert tid. Sterkere integrering av ph.d.studentene i fagmiljøene.
- h) Økt studenttall kan gi økt press på lokaler og infrastruktur. Dette vil kunne forsterkes ytterligere dersom de kommende store ungdomskull fortsatt medfører økt opptak. **Moderat risiko**. Tiltak: Styret vurderer leie av nye lokaler og videre utbygging av campus Kristiansand og campus Grimstad. Iverksette mer intensiv bruk av lokalene på ettermiddagstid. Fortsatt vekst i studenttall må tilpasses lokaler og øvrig infrastruktur.
- i) Legitimitet for kvalitetssikringssystemet, særlig blant vitenskapelig tilsatte. **Moderat risiko**. Tiltak: Universitetsledelsen legger vekt på kvalitetsarbeidet, herunder oppfølging av evalueringene i dialogmøtene med fakultetene, intensivt arbeid i referansegruppa og årlig kvalitetskonferanse. Særlig vekt på emnerapporter som kilde til overføring av erfaring mellom faglærere. Ytterligere fokus på aktiv utdanningsledelse for å sikre oppnådd læringsutbytte i emner og studier.

U4 Internasjonalisering

At internasjonaliseringsvirksomheten begrenser seg til utveksling og ikke er tilstrekkelig faglig forankret på fakultetene og instituttene. **Moderat** risiko. Tiltak: Oppfølging av ny handlingsplan for internasjonalisering. Ledelsen vil følge opp dette i dialogmøter med fakultetene og Avdeling for lærerutdanning. Fortsatt fokus på muligheter for utveksling i studieprogrammene. Sterkere fokus på undervisning og pensumlitteratur på engelsk, blant annet i oppfølgingen av kandidatundersøkelsen.

Risikovurdering sektormål 2:

F1: Rekruttering av ansatte:

På mange fagområder nærmer en betydelig del av de vitenskapelige ansatte seg pensjonsalderen. Det betyr at UiA vil ha et stort behov for å rekruttere nye ansatte de neste årene framover. Disse nyansatte skal både rekrutteres med hensikt til å kunne gjennomføre ønsket studietilbud, samtidig som en betydelig del skal ha forskningskompetanse på høy internasjonalt nivå. Dette er høyest relevant i forhold til å rekruttere vitenskapelige ansatte som kan hente inn ekstern finansierte prosjekter. Vi konkurrerer med både industrien og andre universiteter og høyskoler om de beste vitenskapelige ansatte. Grunnet basisfinansieringen, har ikke UiA sammen handlingsrom som de gamle universiteter for å kunne tilby de beste betingelser for ettertrakte forskere. Vi må finne andre muligheter for å framstå som attraktive. **Høy risiko**. Tiltak: Fakultetene utarbeider planer på hvordan kunne tiltrekke seg de beste ansatte. Gjennomgang av rutiner hvor og hvordan vi utlyser stillinger (personal/ TU) både nasjonalt og internasjonalt.

F2: Ekstern finansiering

UiA har store ambisjoner når det gjelder å innhente ekstern finansiering av sin forskning, og har satt i gang en prosess på dette. Utfordring her at det kreves høy kvalitet for å nå opp i nasjonale og internasjonale konkurranser. For å oppnå den høye kvaliteten må en forsker kunne bruke forskningstid for å utvikle gode prosjekter. Det er vanskelig for UiA-forskerne å nå opp i åpen konkurranse når de kan bruke mindre tid på prosjektsøknader enn sine kollegaer ved eldre universiteter. **Høy risiko**. Tiltak: Diskutere hvordan vi kan skape mer rom for forskning innenfor de rammene som vi har (ulike faktorer som kan skape rom – for eks. tydelig signal om konsolidering av studenttall). Utvikle og implementere rutiner for kvalitetsutvikling og – sikring. Bruke prosjektutviklingsstøtte mer bevisst for kvalitetsutvikling av søknader. Rekruttere vitenskapelige ansatte som har kompetanse i søknadsskriving. Identifiserer miljøer som skal satses på, både NFR og Horisont2020. Langsiktig planlegging i forskningsgrupper om hvilke store prosjekter man vil søke på, og hvordan man kan bidra til prosesser om nye NFR og EU programmer. Legge inn stipendatstillinger/ postdoc-stillinger inn i søknader. Vurdere om man kan ansette flere vitenskapelige ansatte slik at vi har en buffer når vi får frikjøp i prosjekter. Profesjonalisere administrasjonen – samarbeid og arbeidsfordeling mellom fakultetsadministrasjon og fellesadministrasjon.

F3 Forskningsetikk:

UiA har utarbeidet etiske grunnverdier og rutiner for personvern og forskningsetikk, samt retningslinjer for behandling av saker vedrørende mistanke om vitenskapelig uredelighet. Konsekvensene av en slik hendelse vurderes å være store. **Lav risiko**. Tiltak: Fokus på etikk og redelighet i opplæring av PhD-studentene og i veilederopplæring. Fortsetter med å bevisstgjøre våre grunnverdier.

Risikovurdering sektormål 3:

Prioritering av samfunnskontrakt/formidling

UiA har som målsetning om å være et forbilde for hvordan en utdannings- og forskningsinstitusjon kan være aktiv medspiller i egen region. Selv om vi er flinke til å samarbeide med regionen, både med næringslivet og det offentlige, er vi ikke like god i formidle hva vi gjør. Vi må tydeligere synliggjøre vår rolle i regionen. **Lav risiko**. Tiltak: Iverksette tiltak for økt forsknings-samarbeid med arbeids- og næringslivet, som for eks. Nærings ph.d. og Offentlig ph.d. Synliggjøre samarbeidet med arbeids- og næringslivet. Følge opp tiltakene i kap. 3 Forskning og kunnskaps-

utvikling i Handlingsplan for Universitetsbyen Kristiansand. Følge opp samarbeid med Kristiansand kommune, Næringsforeningen, NHO m.fl. om å gjøre Kristiansand mer attraktiv for talenter. Videre utvikling og evaluering av Innovation Management.

Risikovurdering sektormål 4:

E1. Kvinneandel i professor- og førstestillinger.

Andel kvinner i professor- og førstestillinger øker svakt på universitetet som helhet. Innenfor enkelte fag er det en utfordring å rekruttere kvinner i det hele tatt. Dette gjelder særlig innenfor ingeniørfagene. Risikoen er noe økt fordi lav/manglende kvinneandel er en negativ faktor i søknader om eksterne forskningsmidler. Tiltak: Ledelsesoppmerksomhet og bevisst søken etter kvinner. Kvalifiseringsstipend. Risiko: **Moderat**

E2. Digitalisering og utnytting av IKT

Studentene forventer en mer digitalisert studiehverdag. Mye avansert IKT-støtte er tilgjengelig. Det er en utfordring å tilrettelegge og tilgjengeliggjøre dette som effektivt og hensiktsmessig verktøy. Teknologien blir en stadig viktigere del også av undervisningssituasjonen, men det er utfordrende å allmenngjøre teknologisk kompetanse. Konsekvensene ved å ikke være oppdatert på området øker, både i form av omdømme hos studentene og mindre effektive arbeidsprosesser. Tiltak: Prosjektet Det digitale universitet overføres i linjen for å innpasses i ordinær virksomhet. Prosjektet Optimalisering av administrative prosesser gjennomføres. Risiko: **Moderat**

E3. Infrastruktur

a) UiA har to relativt nye campuser. Kvaliteten på bygningsmassen er svært god og med utbygging og leiekontrakter inngått i 2013 er risikoen redusert. Det er fremdeles utfordringer med auditorier/undervisningsrom. Tiltak: Nye lokaler utstyres og leies i Grimstad. Bedre styringsverktøy for romplanlegging og booking. Fortsatt vekst i studenttall må tilpasses lokaler og øvrig infrastruktur. Risiko: **Moderat**.

b) Det er investert i infrastruktur, blant annet redundans i IT-nettverk. Informasjonssikkerhetspolicy vurderer akseptable risikoforhold rundt tilgjengelighet på IT-systemer og AV-utstyr. Innføring av digital eksamen og mer IT-avhengig undervisning øker konsekvensene ved ustabilitet og nedetid. Tiltak: Investeringer og løsninger for å ta ned risikoen for nedetid. Risiko: **Moderat**

Plandokumentet inneholder tiltak og en mer detaljert risikomarkering på enkeltområder.

Tiltaksplan for UiA 2014

Sektormål 1	10
UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 1.	10
UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 1	11
Sektormål 2	16
UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 2.	16
UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 2	17
Sektormål 3	20
UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 3	20
UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 3	21
Sektormål 4	24
UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 4	24
UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 4	25

Sektormål 1

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

UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 1.

Studiene ved UiA skal være etterspurt av studenter og anerkjent av fagmiljøene nasjonalt og internasjonalt. Attraktive studier og et godt læringsmiljø skal sikre en god og voksende søkning til universitetet, og bidra til å sikre ressursgrunnlaget for kvalitetsutviklingen ved institusjonen.

Studiene ved UiA skal ha et nært forhold til det praktiske livet og samfunnet utdanningene skal forberede til. De skal være knyttet til det fremste i forskning og utviklingsarbeid, og gi et læringsutbytte som er relevant og anerkjent. Ved UiA skal studenter få kunnskap om fagenes forskningsmetoder gjennom deltakelse i forskningsarbeid. Studiene skal gi relevant kunnskap om arbeidslivet bl.a. ved å legge vekt på entreprenørskap og innovativ virksomhet.

Universitetsstudier er tilegnelse av kunnskaper og ferdigheter. Men det er også en innføring i kulturarven og holdningene som skal prege akademisk utdanning. Gjennom studiene skal studentene få kjennskap til andre fagområder enn sitt eget, og få trening i samarbeid på tvers av profesjoner og fagområder. Alle studieprogram skal ta opp globale dimensjoner. Studiene skal fremme den enkeltes selvstendighet og dannelses, og åpne for etisk og kritisk refleksjon.

UiA må hele tiden vurdere sitt tilbud av studier etter universitetets kompetanse og ressurser, og etter studenters etterspørsel og samfunnets behov. UiA skal i økende grad ta i bruk ny teknologi i undervisning og veiledning. Alle fakultetene ved UiA skal tilby etter- og videreutdanning som er tilpasset ressurser, etterspørsel og behov. Universitetet skal arbeide for at fordelingen mellom kjønnene kan bli mer lik på alle studier.

UiA skal være del av et internasjonalt akademisk miljø. På områder der det er aktuelt skal UiA søke anerkjent, internasjonal akkreditering. Det skal utvikles flere studieprogrammer med undervisning på engelsk. Undervisning og læremidler på engelsk er også viktig for å gjøre norsktalende studenter kjent med internasjonal terminologi og uttrykksmåte innenfor fagområdet. UiA skal ha gode internasjonale samarbeidspartnere, og legge til rette for mobilitet, både for studenter og ansatte.

UiA skal delta i nasjonale og internasjonale forskerskoler, og ha koordinatoransvar for flere av dem. UiA skal utvikle flere av forskerutdanningene i nært samarbeid med arbeids- og næringslivet i landsdelen, og arbeide for utvikling av stipendiatorordningene i samarbeid med arbeidslivet i privat og offentlig sektor. Universitetet har et særlig ansvar for å utvikle forskerutdanningene med relevans for de store, yrkesrettede utdanningsområdene.

UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 1

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
En økende andel av studiesøkerne i Norge har UiA som førstevalg.	Antall primærsøkere pr studieplass: SO: 2,3 LOK: 2,4	Større vekt på faglige tiltak ved studiestart og tiltak for å hindre frafall senere i studiet.	Tidligere og primært digitalbasert markedsføring overfor søkere.		Student-rekruttering
			Bedre balanse mellom faglige og sosiale tiltak ved studiestart, i informasjons-materiell og aktiviteter.		
			Forsøk med løpende opptak til enkelte masterprogram.		
	Antall studenter pr vitenskapelig årsverk: 17		Digitalisering av kvalitetssikrings-systemet	Videre arbeid med å styrke finansieringen av UiA for bl.a. å bedre forholds-tallet studenter pr. vitenskapelig årsverk	Etterspurte og anerkjente studier
		Aktiv bruk av emne- og studium-rapporter i arbeidet med studiekvalitet.	Gi administrativ støtte til oppfølging av satsingsområder, jfr. innspill til langtidsplan for forskning og høyere utdanning.	Følge opp UiAs innspill om satsingsområder i forbindelse med langtidsplanen for forskning og høyere utdanning.	Utdannings-ledelse
			Administrativ støtte til utdannings-ledelse.	Følge opp innstilling om utdanningsledelse i samarbeid med fakultetene og STA.	

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
De store utdanningsprogrammene ved UiA har god søking og gode tilbakemeldinger i nasjonale evalueringer.	Antall registrerte studenter pr 1.10 (totalt): 10000 Nye 60 studiepoengheter: 7 100 Gjennomføring på normert tid: Bachelor: 47 % Master: 44% 4-årig Lærerutd: 46 %	Sikre gode rammevilkår for bærebjelke-studiene og signaturstudiene.	Utnytte bærebjelke-studiene og signaturstudiene i markedsføringen.	Vurdere øremerket tildeling til signaturstudier i budsjett.	Nasjonale evalueringer
			Videreføre kurs i regi av PULS, herunder kurs for lærerutdannere (GLU og BLU).	Pådriver for arbeidet med studiekvalitet og kvalitetssikring generelt og i bærebjelke- og signaturstudiene spesielt.	
				Vurdere å etablere universitetsskoler i regionen.	
			Analysere konsekvenser av dagens regler for ny og utsatt eksamen i forhold til studiepoeng-produksjon.	Initiere kurs for studentassistenter/ seminarledere og vurdere å gjøre dette obligatorisk.	Gjennom-strømming
				Sikre tilstrekkelige arealer og infrastruktur i takt med økende studenttall og teknologisk utvikling.	Arealer og infrastruktur
UiA har minst tre fagmiljøer som er godt kvalifisert for søknader om status innenfor NOKUTs ordninger med sentre for fremragende utdanning (SFU).		Identifisere fagmiljøer som er aktuelle som SFU i neste søknadsrunde.	Gi administrativ støtte til miljøer som forbereder søknad om SFU.	Støtte fakultetene i oppbygning av de miljøer som er aktuelle for SFU-søknad.	Prioritering av og satsing på noen fagmiljø framfor andre
Alle de yrkesrettede studieprogrammene skal ha partnerskap med relevant arbeidsliv og ha samarbeid med	Studentene skal lykkes med å oppnå lærings-utbyttet som er definert for studieprogram (KD)	Tiltak for å øke studentenes egeninnsats.		Initiere pilot-prosjekt for å analysere oppnådd læringsutbytte i et studieprogram, eksempelvis i	Tilstrekkelig og systematisk fokus på relevans i studiene

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
andre utdannings-institusjoner. Det skrives masteroppgaver knyttet til forskningsprosjekter ved alle fakultetene.		Bidra til pilotprosjekter for å analysere oppnådd læringsutbytte.		forlengelsen av programevaluering.	Tilstrekkelig og systematisk fokus på sammenhengen mellom forskning og undervisning
		Følge opp resultater av kandidatundersøkelse H-13 og Studiebarometeret.			
		Utnytte samarbeidspartnere i regionen for å sikre relevans i studiene.			
		Alle fakultetene skal ha tatt i bruk Kompetansetorget for å styrke samarbeidet med arbeidslivet. Profilere Kompetansetorget for arbeidslivet.			
		Sikre at entreprenørskap og kjennskap til innovasjonsprosesser inngår i studier der dette er relevant.			
		Styrke sammenhengen mellom undervisning og forskning, eksempelvis ved at masterstudenter inkluderes i forskningsgrupper.	Kompetansetorget skal videreutvikles som et godt redskap for å formidle bachelor- og masteroppgaver og annet samarbeid med arbeidslivet.		

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
		Vurdere incentiver til fagmiljøer som iverksetter tiltak for å integrere forskning og utdanning.			
Alle gradsstudier ved UiA inneholder emner som gir innføring og øvelse i kritisk og etisk refleksjon.		Sikre at gradsstudiene tar opp globale dimensjoner og åpner for kritisk og etisk refleksjon.		Følge opp innstilling fra nytt internasjonalsiseringsutvalg.	Tilstrekkelig oppmerksomhet rundt globale problemstillinger og tverrfakultært samarbeid.
				Initiere pilotprosjekt med sikte på at studentene skal samarbeide på tvers av profesjoner og fagområder.	
		Slutføre arbeidet med porteføljegjennomgangen.	Administrativ støtte i forbindelse med porteføljegjennomgangen.	Fatte vedtak om framtidig studieportefølje og eventuelle øvrige konsekvenser av porteføljegjennomgangen, for eksempel i budsjett-sammenheng.	Vilje til å legge ned studier og emner for å gi rom for strategiske satsinger.
Alle fakultetene og lærerutdanningene har tatt i bruk ikt-støttet undervisning, veiledning og evaluering		Utarbeide plan for å utvikle ansattes pedagogiske og digitale kompetanse på grunnlag av kartlegging i regi av DDU høsten 2013.	Legge til rette for pilotprosjekter der bærbar datamaskin tas i bruk i det daglige arbeidet med studiene.	Vurdere incentiver, eksempelvis gjennom DDU, til fagmiljøer som arbeider systematisk med å øke studiekvaliteten ved hjelp av digitale verktøy.	Vilje til å ta i bruk ny teknologi.

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
Alle fakultetene og lærerutdanningene har fleksible og nettbaserte studietilbud			Arrangere årlig konferanse IT og læring – framtidige læringsformer i regi v PULS.	Skape arenaer for å utvikle og diskutere nye læringsformer.	
		Utvikle pilotprosjekter der bærbar datamaskin tas i bruk i det daglige arbeidet med studiene.	Stimulere til økt bruk av mediesenteret for tilrettelegging av undervisning og veiledning.	Vurdere pålegg om opplæring i digitale verktøy for ulike grupper av ansatte.	
		Bruke MOOCs og utnytte eventuell frigjort undervisningstid til andre/mer varierte læringsformer.			
Alle fakultetene har tilbud om engelskspråklige masterprogram		Vurdere status på eget fakultet m.h.t. tilbudet om engelskspråklige emner og studier, særlig med sikte på at UiA skal tiltrekke seg flere innreisende utvekslingsstudenter.	Analyse av hvordan UiA kan øke sin andel innreisende utvekslingsstudenter.		Tiltrekke seg innreisende utvekslingsstudenter.
Alle bachelor -og masterprogram har deler av undervisning eller pensumlitteratur på engelsk		Vurdere incentiver for å utvikle nye emner på engelsk.	Informasjon for potensielle studenter om de engelskspråklige gradsprogrammene går igjennom, koordineres og forbedres.		
Andelen utvekslingsstudenter i prosent av totalt antall studenter ved UiA er 8 %	Andelen utvekslingsstudenter i prosent av totalt antall studenter ved UiA er 7,5 %		Utarbeide plan for internasjonal student-rekruttering.		

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
UiA uteksaminerer 30 kandidater fra egne Ph.D. Program hvert år.	Andel uteksaminerte Ph.D kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere (KD): 60 %	Sikre inntakskvaliteten på stipendiater og tett oppfølging i begynnelsen.	Prosjekt for effektivisering og kvalitetssikring av rekrutterings-prosess for stipendiater.		
	Antall nye ph.d. avtaler: 37	Sikre god integrering i forskningsgruppene fra dag én.	Kurs i doktorgradsveiledning.		
	Totalt antall uteksaminerte ph.d. kandidater: 25	Vurdere insentiver/premiering til forskningsgrupper der stipendiatene gjennomfører på normert tid.	Kurs i generiske kunnskaper.	Gjennomføre sterkere insentivsystem i budsjettmodellen for gjennomføring på normert tid fra 2016.	

Sektormål 2

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

UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 2.

UiA skal ha gode forskningsmiljøer på alle fagområder, og skal på noen områder ha anerkjennelse som internasjonalt fremragende. UiA legger vekt på oppbyggingen av gode forskningsmiljøer som er relevante for profesjonsområdene. UiA har særlig ansvar for i grunnforskningen å gjøre bruk av empiri fra Agder, og at resultater fra denne forskningen bidrar til den internasjonale teori- og fagutviklingen.

Forskningskompetansen ved universitetet skal styrkes, ved bedre organisering av forskningsgrupper, ved internasjonal utlysning av stillinger, og ved avsetting av tid til forskning.

Forskningen ved UiA skal bygges opp både med egeninitiert forskning og oppdragsforskning. UiA skal gjennom sin forskning og forskningsformidling være en drivkraft for utvikling i Sør- Norge, og skal være en aktiv bidragsyter i regionale og nasjonale medier og andre fora av betydning for samfunnsutviklingen.

God forskning er internasjonal. Uavhengig av om forskningsobjektet er lokalt eller globalt, blir forskningen vurdert etter internasjonal målestokk. UiA skal publisere i anerkjente norske og internasjonale kanaler, og gi synlige bidrag internasjonalt. UiA skal ha forskningssamarbeid over fag- og profesjongrenser, og med andre institusjoner. UiA skal styrke fagområdene der universitetet kan utvikle særlig kompetanse på internasjonale og globale utfordringer.

UiA skal i samarbeid med regionale aktører gjennomføre forsknings- og utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet. UiA skal aktivt utøve sitt eierskap i Agderforskning og Teknova, og bidra til utviklingen av disse forskningsinstituttene på en god måte. Også andre offentlige og private forskningsmiljøer i landsdelen er sentrale samarbeidspartnere.

Gode forskningsmiljøer må tilføres tid og ressurser for å utvikle seg. UiA skal arbeide for styrket ekstern finansiering av forskningen ved institusjonen. UiA skal medvirke til etablering av forskningsgrupper som kan bidra i nasjonale og internasjonale forskningsprogrammer.

UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 2

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
UiA har anerkjente forskningsgrupper med relevans for alle de store profesjonsfaglige studie-programmene.	Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag (KD)	Videreutvikling av anerkjente forskningsgrupper gjennom Universitetsnettverket med UiS og UiN og gjennom PRONETT, bl.a. gjennom en nasjonal forskerskole.	Gir administrativt støtte til videreutvikling av Universitetsnettverket.	Gir støtte til videreutvikling av Universitetsnettverket og PRONETT.	
UiA har tre etablerte forskningsgrupper som er godt kvalifiserte for søknader om status innenfor NFRs senterordninger.	Styrets faglige satsningsområder	Gir støtte til de miljøer som skal søke SFI i 2014	Gir administrativt støtte til de miljøer som skal søke SFI i 2014.	Gir støtte til de miljøer som skal søke SFI i 2014.	
		Videreoppbygning av de miljøer som er aktuelle for neste SFF-utlysning.	Støtte fakultetene i videreoppbygning av de miljøer som er aktuelle for SFF-utlysningen.	Støtte fakultetene i videreoppbygning av de miljøer som er aktuelle for SFF-utlysningen.	
		Langsiktig planlegging av hvilke forskningsgrupper det skal satses på og hvordan de kan utvikles.	Evaluerer av toppforskningsmiljøer – hva har vi lært av den?		
			Utrede hva vi vil gjøre med de områder som UiA vil prioritere om å bli gode på om 10 år.		
Forskningsgrupper er den vanlige organiseringen av FoU-virksomheten i fagmiljøene og tverrfaglige miljøer.	Organisering i forskningsgrupper: Skal være den vanlige organiseringen av forskning Omfang av kunstnerisk utviklingsarbeid	FoU-arbeidet organisert i forskningsgrupper.	Gjennomgang av sentrale støtteordninger - hvordan kan disse bidra til oppbygning av forskningsgrupper.	Vedta minimumskriterier hvordan en forskningsgruppe defineres i forhold hvordan sentrale støtteordninger kan bidra til	

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
	Resultatoppnåelse på forskning i forhold til sin egenart. (KD)			oppbygning.	
		Utvikling av langsiktige programplaner i forskningsgruppene.	Inspirasjonsseminar: Hvordan bygge opp en forskningsgruppe.		
		Fakultære støtteordninger og administrativt støtte på fakultetet går primært til forskningsgrupper.	Økt fokus på administrativ og teknisk støtte til forskningsgrupper.		
	Samspill mellom forskning og utdanning (KD)	Synliggjøring av forskningsgrupper.	Synliggjøring av forskningsgrupper.		
Professor- og førstestillinger lyses ut internasjonalt.			Gjennomgang av rutiner hvor og hvordan vi utlyser stillinger (personal/ TU) både nasjonalt og internasjonalt.		
70 % av de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger har førstekompetanse/ professor-kompetanse.	Andel førstestillinger: 68 %				
UiA sammen med Agderforskning og Teknova er en attraktiv forsknings- og utviklingspartner for de teknisk-industrielle miljøene i Sør-Norge.	Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag (KD)	Mer personal-utveksling mellom forskningsinstituttene og UiA og sterkere bruk av II er-stillinger.		Diskutere hvordan UiA kan utøve aktiv eierskap av Agderforskning og Teknova.	
		Samarbeid om konkrete prosjekter og gjennom å involvere hverandre i søknadsprosessen tidligere.			

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
		Fakultetene videreutvikler sine samarbeids-relasjoner med forsknings-institusjoner og næringslivet i Sør-Norge.			
UiA har fordoblet sin vitenskapelige publisering i forhold til 2008, til 520 publiseringspoeng.	Antall publisasjonspoeng totalt: 481 Andel publisasjonspoeng på nivå 2: 13 % Publisasjonspoeng pr vitenskapelig årsverk: 0,9	Utvikle publiserings-strategier i forsknings-grupper om hvilke internasjonal anerkjente kanaler man vil publisere (relevans og kvalitet).	Bruk av publiserings-støtte, konferansestøtte, gjesteforsker-stipend.		
Se ovenfor: UiA sammen med Agderforskning og Teknova er en attraktiv forsknings- og utviklingspartner for de teknisk-industrielle miljøene i Sør-Norge.	Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag (KD)				
UiA har fordoblet inntektene fra NFR og EU i forhold til 2008, til 50 mill. kr og økt den øvrige eksterne forskningsfinansieringen med 15 mill. kr i forhold til 2011.	Totale inntekter – fra EU (NOK 1.000): 1.000 fra NFR (inkl. RFF) (NOK 1.000): 27.000	Utvikle og implementere rutiner for kvalitetsutvikling og – sikring.	Bistå fakultetene i utvikling og implementering av kvalitetssikrings-rutiner.		
	Inntekter pr vitenskapelig årsverk - fra EU: 1.800 Inntekter pr vitenskapelig årsverk fra NFR (inkl. RFF): 47.000 Andel inntekter fra	Legge inn stipendatstillinger / postdoc-stillinger inn i søknader.	Profesjonalisere administrasjonen – samarbeid og arbeidsfordeling mellom fakultets-administrasjon og fellesadm.	Diskutere hvordan vi kan skape mer rom for forskning innenfor de rammene som vi har (ulike faktorer som kan skape rom – for eks. tydelig signal om konsolidering av studenttall).	

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risiko-vurdering
	bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR i prosent av driftsinntekter (KD): 4 %	Rekruttere vitenskapelige ansatte som har kompetanse i søknadsskriving.	Bruke prosjektutviklings støtte mer bevisst for kvalitetsutvikling av søknader.		
		Identifiserer miljøer som skal satses på, både NFR og Horisont2020.	Bruke utvidet prosjektutviklings støtte for å støtte forsknings-grupper som skal søke om store søknader til NFR/Horison 2020.	Utvide prosjekt-utviklingsstøtte for å støtte forsknings-grupper som skal søke om store søknader til NFR/Horison 2020.	
		Langsiktig planlegging i forsknings-grupper om hvilke store prosjekter man vil søke på, og hvordan man kan bidra til prosesser om nye NFR og EU programmer.	Bistå fakultetene i å identifisere miljøer som skal satses på, både NFR og Horisont2020.		
		Vurdere om man kan ansette flere vitenskapelige ansatte slik at vi har en buffer når vi får frikjøp i prosjekter.	Bistå forskningsmiljøer i å komme inn i program-prosesser tidlig-		

Sektormål 3

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

UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 3

UiA skal være godt synlig og viktig i den offentlige debatten og i populærvitenskapelig formidling av forskning i regionale og nasjonale medier.

UiA skal bidra til innovasjon i privat og offentlig sektor, og kunnskap fra forsknings- og utviklingsarbeid ved universitetet skal komme til anvendelse for samfunnet ved kommersialisering eller på annen måte. UiA skal bidra aktivt til nettverk og innovasjonssystemer som er relevante for arbeidslivet i offentlig og privat virksomhet. UiA skal bidra til utvikling av gode samarbeidsmodeller med organisasjoner og arbeidsliv. UiA skal være en samarbeidspartner i realiseringen av Regionplan Agder 2020.

UiA skal sammen med næringsliv, kulturinstitusjoner og andre i landsdelen delta på internasjonale arenaer for å bidra til utviklingen av regionen som et åpent, utadrettet samfunn. UiA skal søke samarbeid med og lære av utenlandske utdannings- og forskningsinstitusjoner som har en nær tilknytning til sin region. UiA skal bidra til opplæring i fremmedspråk og interkulturell forståelse.

UiA skal i stigende grad ta i bruk digitale medier og utvikle god metodikk for bruk i studier, forskning og formidling, og i samhandlingen med omverdenen. Det skal skje ved oppbygging og stimulering av egne fagmiljøer pedagogisk, teknologisk og systemteknisk, ved å utvikle samarbeid om teknologi- og metodeutvikling, og ved å bruke åpne kanaler for forskningspublisering.

UiA har inngått et institusjonsforankret samarbeid med Høgskolen i Telemark om å utvikle faglige og administrative fellestiltak for å styrke profesjonsutdanningene og videreutvikle universitetsfunksjonene, og posisjonere seg i konkurransen om studenter, ansatte og forskningsoppgaver. Grunnlaget for å kunne ta stilling til en eventuell fusjon eller et utvidet samarbeid mellom de to institusjonene skal også utredes.

Sammen med de andre nye universitetene i Norge skal UiA ta posisjonen som ledende institusjon for forskningsbasert profesjonsutdanning, fagutvikling og forskning på helse- og sosialsektoren og i skolesektoren. På andre faglige eller administrative områder skal UiA også søke samarbeid for å utvikle faglig kvalitet og ressursmessig effektivitet med andre institusjoner i universitets- og høyskolesektoren.

UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 3

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
Det er etablert godt fungerende møteplasser for dialog med regionens arbeidsliv og myndigheter	Studiepoengproduksjon på EVU-studier (60-SP-enheter): 300	Arbeide videre med å kartlegge behov for og utvikle tilbudet av EVU.	Utarbeide en kommunikasjons-strategisk plan.	Økt forutsigbarhet og samordning av tilbud om fleksibel utdanning, dvs. desentralisert utdanning og fjernundervisning.	
	Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR i prosent av driftsinntekter (KD): 4 %	Utnytte SFU i satsingen på realfagsdelen av Lærerløftet.	Avklare innholdet i rollen som fagsjef for EVU og fleksibel utdanning.	Forberede organisasjonen, faglig og administrativt, på økt satsing på etter- og videreutdanning av	
	Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv, herunder desentralisert				

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
	undervisning og fjernundervisning (KD): Fleksibel utdanning (KD):			lærere.	
		Iverksette tiltak for økt forsknings-samarbeid med arbeids- og næringslivet, som for eks. Nærings ph.d. og Offentlig ph.d.	Synliggjøre samarbeidet med arbeids- og næringslivet		
		Følge opp tiltakene i kap. 3 Forskning og kunnskaps-utvikling i Handlingsplan for Universitetsbyen Kristiansand.	Følge opp samarbeid med Kristiansand kommune, Næringsforeningen, NHO m.fl. om å gjøre Kristiansand mer attraktiv for talenter.		
			Videre utvikling av Innovation Management. Evaluering IMA.	Arbeide for ekstern delfinansiering av fleksibel utdanning. Diskutere hvordan UiA kan bli likestilt med de andre universitetene som fikk lov til å etablere egen TTO.	
Viktig informasjonsmateriale til studenter og ansatte foreligger på engelsk der det er relevant		Iverksette tiltak fra Internasjonal-handlingsplan.		Utvikle flere strategiske institusjonelle samarbeidspartnere.	
				Styrke samarbeidet med Universitetet i Aalborg.	
				Vertskap for gjenbesøk fra University of Nebraska, Omaha	

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
				Utarbeide ny Handlingsplan for internasjonalisering	
30 % av den faglige publiseringen ved UiA blir digitalt tilgjengelig i åpne publiseringsarkiv			Økonomisk og administrativ støtte til Open Access. Publiseringsstøtte		
UiA årlig er arrangør eller medarrangør av faglige konferanser eller seminarer for bruk av digitale medier og ny teknologi i undervisning, forskning og formidling.		Øke antall emner med digital eksamen.	Videre arbeid med digital eksamen.		
		Utarbeide digitale strategier for fakultetet.	PULS arrangerer seminar i forbindelse med stipendiatprogrammet for nye læringsformer.		
		Tilrettelegge flere emner/studier som nettbaserte tilbud alene eller i samarbeid med andre institusjoner.	PULS skal videreutvikle et mer forpliktende samarbeid med fakultetene.	Prioritere DDU-midler til å tilrettelegge for flere nettbaserte studietilbud.	
Det institusjonelt forankrede samarbeidet med Høgskolen i Telemark har resultert i flere felles studieprogram, flere felles forskningsprosjekter og felles		Avtalte samarbeidsprosjekter.	Avtalte samarbeidsprosjekter.	Samarbeidsprosjektene fortsettes.	

Virksomhetsmål 2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
bruk og utvikling av infrastruktur og administrative støttetjenester			Utredningsarbeid	Utredning av mulighetsområder (faglige). Utredning av institusjonelt samarbeid og fusjon. Jfr styrevedtak juni 2013.	
Samarbeidet med de andre nye universiteter har resultert i felles faglige samarbeidstiltak med en ekstern finansiering på 10 mill. kr. årlig	Robuste fagmiljø (KD)		SAK-prosjektet Internrevisjon videreføres med to revisjoner og evalueres etter dette.	Flere samarbeidsprosjekter som omfatter utdanning.	

Sektormål 4

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

UiAs strategi 2012- 2015 knyttet til sektormål 4

UiA skal ha et levende akademisk miljø, preget av kvalitetsbevissthet, relevant undervisning og nære kontakter mellom forelesere, studenter og samfunns- og arbeidsliv. Viktige verdier i organisasjonskulturen er åpenhet, medvirkning og akademisk frihet. Ved UiA videreføres og utvikles disse verdiene.

Organisasjonen skal preges av respekten for den enkelte og verdsetting av mangfoldet. Ansatte i vitenskapelige stillinger og teknisk-administrative stillinger har ulike oppgaver ved universitetet. Alle medarbeidere skal verdsettes og vises respekt for sitt arbeid.

Åpenhet og gjensidig respekt skal også prege samarbeidet med tjenestemannsorganisasjonene. På samme måten som universitetets ledelse skal opptre på en lojal måte på vegne av institusjonen og de ansatte, skal den enkelte medarbeider bidra til å oppfylle universitetets oppgaver og målsettinger. Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for at alle medarbeidere skal oppleve å bli hørt og sett.

UiA skal være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker seg dyktige medarbeidere. UiA skal fortsette arbeidet med å øke andelen faste tilsetninger.

Ved Universitetet i Agder skal det legges vekt på å utvikle endringskultur og innovasjonsevne, utvise fleksibilitet og systematisk samle erfaringer i organisasjonen. Endring stiller krav til at alle ansatte systematisk utvikler sin kompetanse. Universitetet skal legge forholdene til rette for dette.

UiA skal legge vekt på bevisstgjøring om lokale og globale miljøutfordringer i drift og vedlikehold av universitetets bygninger og lokaler, i utviklingen av institusjonen, i de ansattes og studentenes reisevirksomhet, og i den faglige og administrative virksomheten generelt.

Ved UiA skal det arbeides målbevisst for en effektiv ressursforvaltning kombinert med et godt arbeidsmiljø. Faglige og administrative tjenester skal ha høy og anerkjent kvalitet, men samtidig være ressurseffektive. Igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet skal videreføres.

Universitetets campusområder i Grimstad og Kristiansand skal preges av institusjonens internasjonale orientering. Studentmiljøet og arbeidsmiljøet skal gjenspeile at mange av studentene og de ansatte har internasjonal bakgrunn. UiA skal samarbeide videre med de to vertskommunene om utviklingen av universitetsbyene og berørte grunneiere om utviklingen av campusområdene. Det skal legges vekt på god funksjonalitet og kvalitet på lokaler og infrastruktur, med fortløpende tilpasninger til endrede behov, i utviklingen av begge campusene.

Ved universitetet skal det arbeides målbevisst for jevnere fordeling og lønnsmessig likhet mellom kjønnene i alle stillingskategorier. UiAs lønns- og personalpolitikk skal følges opp.

UiA skal ha en bevisst bruk av ny teknologi i undervisning, forskning og administrasjon.

UiAs målstyring og tiltaksplan for 2014, knyttet til sektormål 4

UiAs strategiplan 2010-2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
UiA skal ha et levende akademisk miljø, preget av kvalitetsbevissthet, relevant undervisning og nære kontakter mellom forelesere, studenter og samfunns- og arbeidsliv. Viktige verdier i organisasjonskulturen er åpenhet, medvirkning og akademisk frihet. Ved UiA videreføres og utvikles disse verdiene.	Andel førstestillinger: 68 %	Oppfølging av aktuelle punkter i innstilling om utdanningsledelse.	Innaskjærs videreutvikles.		
	Langsiktig økonomisk planlegging (KD): Utarbeider prognoser til 2019 (eget vedlegg)		Prosjekt for oppfølging av forelesere som får dårlige evalueringer.	Foreta en gjennomgang av senter som intern organiseringsform (økonomi og styring).	
			Nytt kull mentorordning for ledere.		
			Revisjon av medarbeider-samtaleopplegget		

UiAs strategiplan 2010-2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
Åpenhet og gjensidig respekt skal også prege samarbeidet med tjenestemannsorganisasjonene. På samme måten som universitetets ledelse skal opptre på en lojal måte på vegne av institusjonen og de ansatte, skal den enkelte medarbeider bidra til å oppfylle universitetets oppgaver og målsettinger. Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for at alle medarbeidere skal oppleve å bli hørt og sett.		Felles møter mellom ledelse og tjenestemannsorganisasjonene.	Møteplasser for erfaringsutveksling og kollegaveiledning.		
UiA skal være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker seg dyktige medarbeidere. UiA skal fortsette arbeidet med å øke andelen faste tilsetninger	Andel midlertidig ansatte: 10 %	Målrettet arbeidsmiljøutvikling	Målrettet markedsføring og annonsering profesjonelt		
			Kartlegge karriere-muligheter i administrative stillinger.		
Ved Universitetet i Agder skal det legges vekt på å utvikle endringskultur og innovasjonsevne, utvise fleksibilitet og systematisk samle erfaringer i organisasjonen. Endring stiller krav til at alle ansatte systematisk utvikler sin kompetanse. Universitetet skal legge forholdene til rette for dette.		Fakultetsvise planer for digital utvikling	Program for optimalisering av arbeidsprosesser (inkluderer fakultetsadm også).		
		Bidra til Charter and Code	Utvikle og implementere Charter and Code på UiA og bli en aktiv del av det europeiske forskningsområde (ERA).		
		Mer aktiv og forpliktende bruk av PULS	Utarbeide en oversikt over alle kompetanse-tilbudene som UiA har i dag.		

UiAs strategiplan 2010-2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
UiA skal legge vekt på bevisstgjøring om lokale og globale miljøutfordringer i drift og vedlikehold av universitetets bygninger og lokaler, i utviklingen av institusjonen, i de ansattes og studentenes reisevirksomhet, og i den faglige og administrative virksomheten generelt.		Fakultetene skal vurdere relevante tiltak	Kampanjer for bruk av sykkel og kollektiv trafikk og elbil, el-sykkel.		
			Tilrettelegging for bruk av el-biler		
			Kildesortering, avfall og miljø		
			Forenkle bruk og opplæring i bruk av videokonferanse og andre digitale kommunikasjons plattformer.		
Ved UiA skal det arbeides målbevisst for en effektiv ressursforvaltning kombinert med et godt arbeidsmiljø. Faglige og administrative tjenester skal ha høy og anerkjent kvalitet, men samtidig være ressurseffektive. Igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet skal videreføres.	Sykefravær: Mindre enn 4 %		Ny arbeidsmiljøundersøkelse for hele eller deler av UiA (ARK).		
Universitetets campusområder i Grimstad og Kristiansand skal preges av institusjonens internasjonale orientering. Studentmiljøet og arbeidsmiljøet skal gjenspeile at mange av studentene og de ansatte har internasjonal bakgrunn. UiA skal samarbeide videre med de to vertskommunene om utviklingen av universitetsbyene og berørte grunneiere om utviklingen av campusområdene. Det		Oppfølging av handlingsplaner for universitetsbyene:	Oppfølging av handlingsplaner for universitetsbyene:	Årlige møter med toppledelsen i universitetskommunene.	
		Økt samarbeid med arbeidsliv om studentoppgaver og praksis/hospitering.	Videreutvikling av Kompetansetorget.	Følge opp Samarbeidsrådet i Kristiansand.	
		Følge opp kap. 3 i Handlingsplan Universitetsbyen Kristiansand.	Utrede trådløst nettverk i sentrum	Forum for arealplan og infrastruktur (inkl. byanalyse av universitetsbyen Kristiansand).	

UiAs strategiplan 2010-2015	Styringsparameter: Mål for 2014	Tiltak 2014 fakultetene	Tiltak 2014 felles-administrasjon	Tiltak 2014 ledelsen/Styret	Risikovurdering
skal legges vekt på god funksjonalitet og kvalitet på lokaler og infrastruktur, med fortløpende tilpasninger til endrede behov, i utviklingen av begge campusene		Repr. for samfunns- og arbeidsliv trekkes inn som ressurspersoner i studieutvikling.	Videreutvikling av studiestartfestival og fadderordning.	Inngå samarbeidsavtale med stiftelsen MOT.	
			Prosjekt kollektivtilbud.		
			Oppfølging prosjekt med synliggjøring av Kristiansand		
Ved universitetet skal det arbeides målbevisst for jevnere fordeling og lønnsmessig likhet mellom kjønnene i alle stillingskategorier. UiAs lønns- og personalpolitikk skal følges opp.	Andel kvinner i dosent- og professorstillinger: 25 % Flere institutt har 20 % eller færre kvinner blant sine vitenskapelig ansatte. Kjønnsfordelingen forbedres. Likelønn mellom kvinner og menn innenfor samme stillings-kategori.	Alle fakultetene må gjennomføre tiltak for å bedre kjønnsbalansen for vitenskapelig ansatte og spesielt må tre fakultet finne tiltak for å øke kvinnerandelen der den i dag er 20 % eller færre vitenskapelig ansatte. Igangsette lønnsutjevne tiltak der kvinner fortsatt kommer dårlig ut i forhold til menn i samme stillingskategori.	Gjennom lokale lønnsforhandlinger er fokus på å rette opp skjevheter mellom menn og kvinner. Har fokus på tema likestilling på UiA, spesielt når det gjelder rekruttering av kvinner innenfor økonomiske, statsvitenskapelige, musikkrelaterte og ingeniørfag.	Fortsette kvalifiseringsstipendordningen og vurdere andre tiltak for bedre likestilling. Fokuserer sterkere på å rekruttere og motivere kvinner til dekan- og direktørstillingene ved UiA. Ha fokus på tema likestilling på UiA, spesielt når det gjelder rekruttering av kvinner innenfor økonomiske, statsvitenskapelige, musikkrelaterte og ingeniørfagene, men også generelt blant vitenskapelige ansatte.	
UiA skal ha en bevisst bruk av ny teknologi i undervisning, forskning og administrasjon.		Fakultetene skal ha egne tiltaksplaner for digital utvikling.	Program for optimalisering av administrative tjenester.	Satsingen på DDU videreføres, programmet omorganiseres og forankres også i fakultetsledelsen.	

Langsiktige økonomiske prognoser

Økonomiavdelingen har simulert ulike prognoser for utviklingen i UiAs økonomi i perioden 2014-2019. Det er mange usikkerhetsmomenter når man legger prognoser langt frem i tid, og prognosene viser derfor kun utviklingen på aggregert nivå, ikke på fakultet- og avdelingsnivå. Alle beløp er oppgitt i 2014-kroner, og fremtidige beløp er nedjustert med estimater for lønn- og prisvekst fra SSB.

Inntekter fra KD for studenter (RBF)

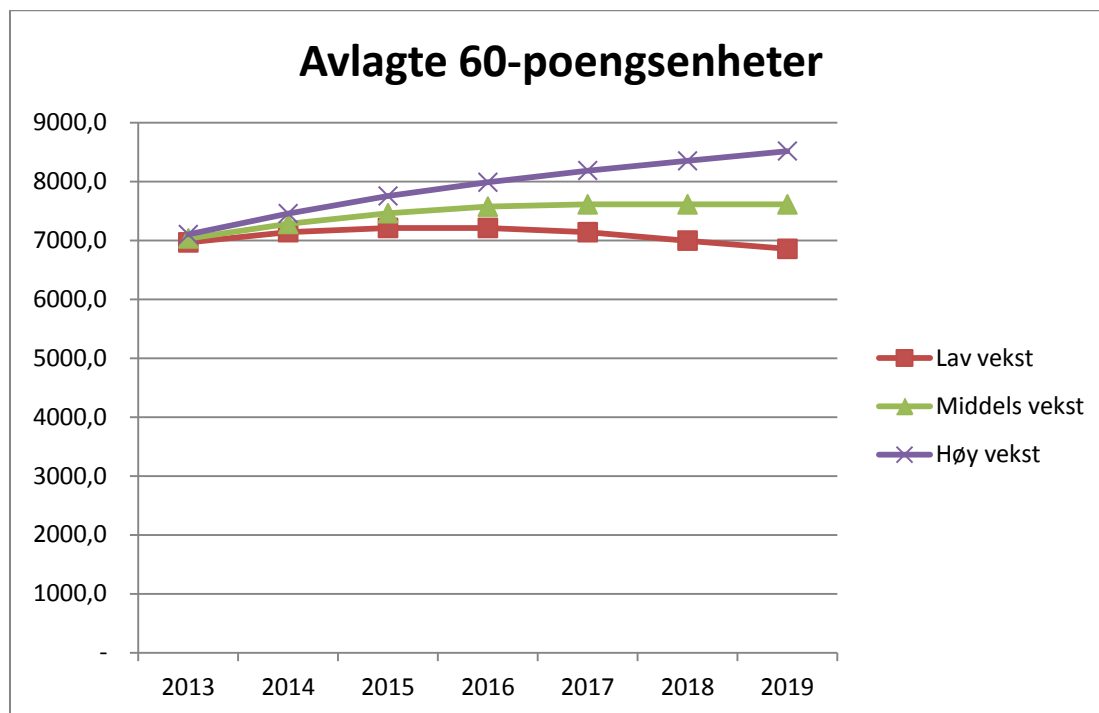
Antall registrerte studenter i 2013 og antall beståtte 60-poengsenheter i 2012 er kjent, mens fremtidige tall må estimeres. Det opereres med tre ulike scenarier for studenttall. Økningen i registrerte studenter fra 2012 til 2013 var på 4,5 %, så for alle scenariene opereres det med en initiell økning i antall beståtte 60-poengsenheter, som deretter blir gradvis lavere fra år til år:

Lav vekst: Fra 3 % økning i 2013 til 2 % nedgang i 2019.

Middels vekst: Fra 4 % økning i 2013 til 0 % i 2019.

Høy vekst: Fra 5 % økning i 2013 til 2 % økning i 2019.

Utviklingen i antall beståtte 60-poengsenheter blir da simulert som følger:



For enkelhets skyld forutsettes det at økningen er lik for alle studentkategorier i KDs modell, slik at utviklingen i KDs resultattildeling for studenter vil være i samsvar med utviklingen i studenttall.

Inntekter fra KD for BOA- og forskningsaktivitet (RBO)

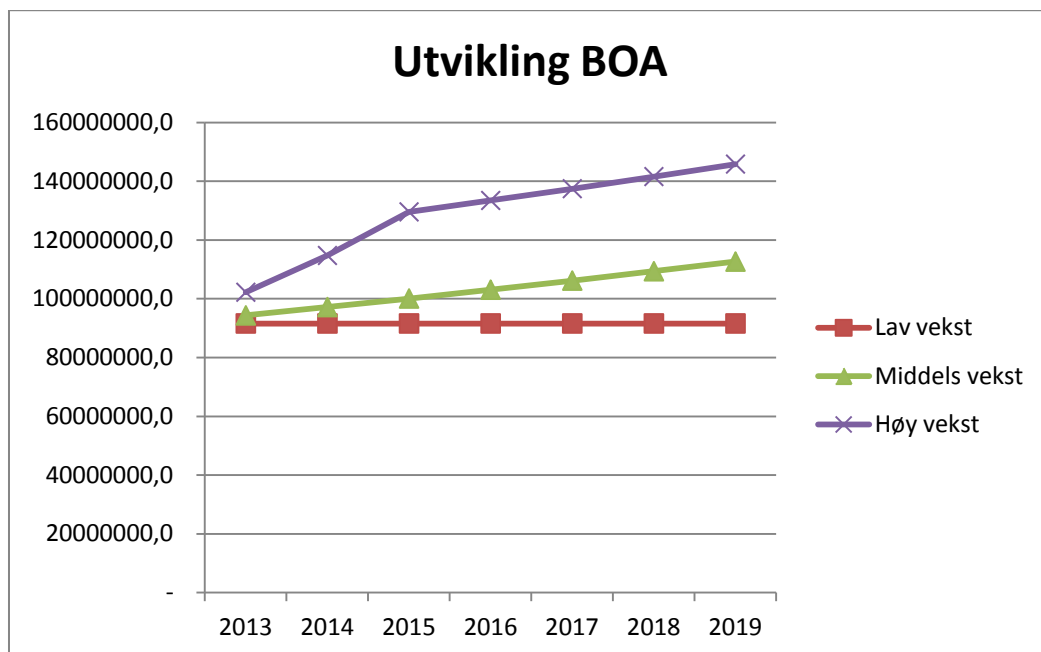
KD gir tildelinger for forskningsaktivitet for EU-inntekter, NFR- og RFF- inntekter, publiseringspoeng og doktorgradskandidater. I likhet med studenttall opereres det med tre ulike scenarier for disse kriteriene. Her relateres scenariene delvis til UiAs mål for 2015:

Lav vekst: Ingen av målene for 2015 oppnås. Ingen realøkning i BOA-aktivitet, svak økning i de andre kriteriene.

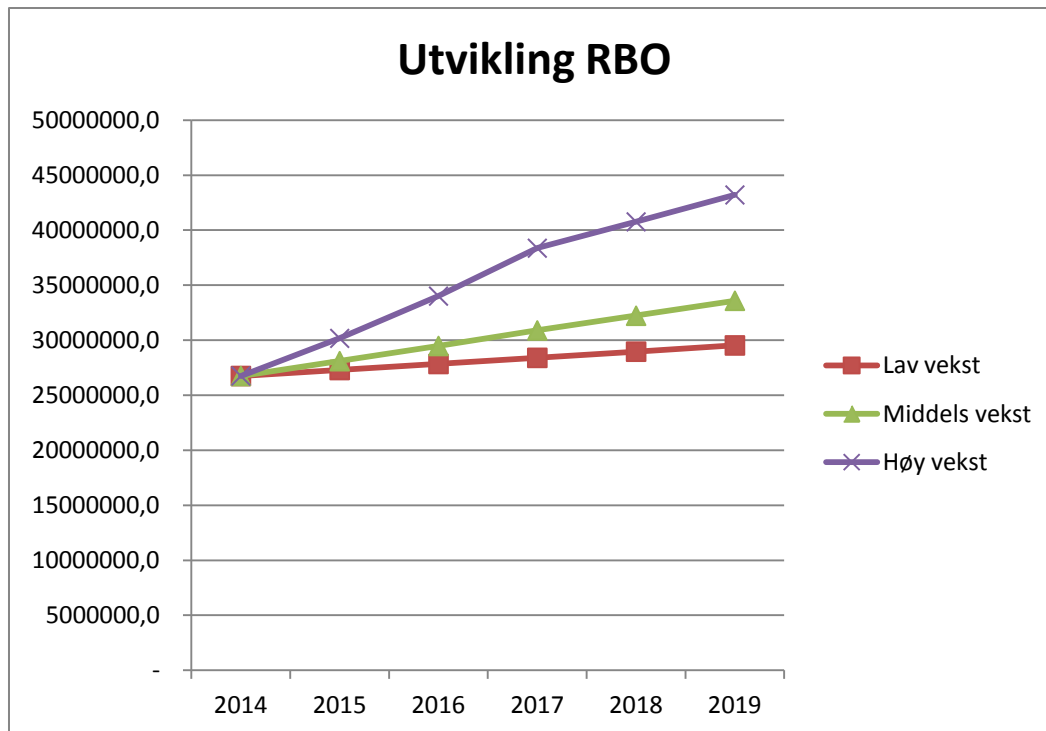
Middels vekst: Målet om 520 publiseringspoeng innen 2015 oppnås. Middels økning i de andre kriteriene.

Høy vekst: Alle målene for 2015 oppnås, dvs. 50 mill kr i EU-, NFR- og RFF-inntekter, 520 publiseringspoeng og 30 uteksaminerte doktorgradskandidater.

Scenariene forutsetter følgende utvikling i BOA-inntekter:



Dette vil medføre følgende utvikling i inntekter fra KD:



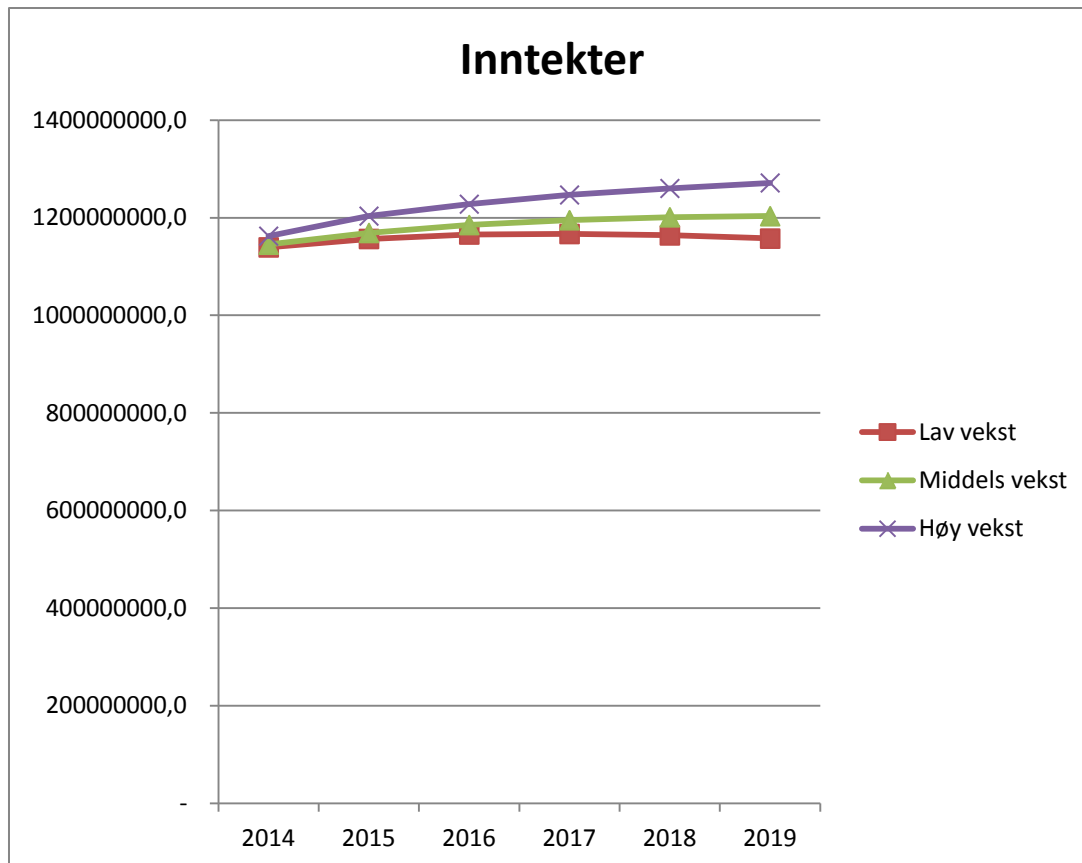
Totale inntekter

Den største delen av UiAs inntekter kommer som basisbevilgning fra KD og vil være uavhengig av scenario for studenttall og BOA- og forskningsaktivitet. Nye studieplasser som ble vedtatt i tidligere års statsbudsjett vil gi videre nye studieplasser i årene 2015-2017 og dermed øke basisbevilgningen i disse årene.

Ettersom det opereres med tre ulike scenarier for studenttall og tre ulike scenarier for BOA- og forskningsaktivitet, blir det totalt 9 (3x3) ulike scenarier for totale inntekter. Ettersom det blir vanskelig å presentere 9 ulike scenarier på en lettleselig måte, vises her kun utviklingen for de tre scenariene der det er samsvar mellom utviklingen i studenter og utviklingen i BOA- og forskningsaktivitet. Dermed blir "lav vekst" et worst-case-scenario der utviklingen er dårlig både for studenttall og BOA, mens "høy vekst" blir et best-case-scenario.

Totalt ligger følgende elementer til grunn for inntektene:

- Basisbevilgning fra KD (uavhengig av scenario)
- Inntekter fra KD for studenter
- Inntekter fra KD for BOA- og forskningsaktivitet
- BOA-inntekter
- Andre inntekter (semesteravgift m.m.)

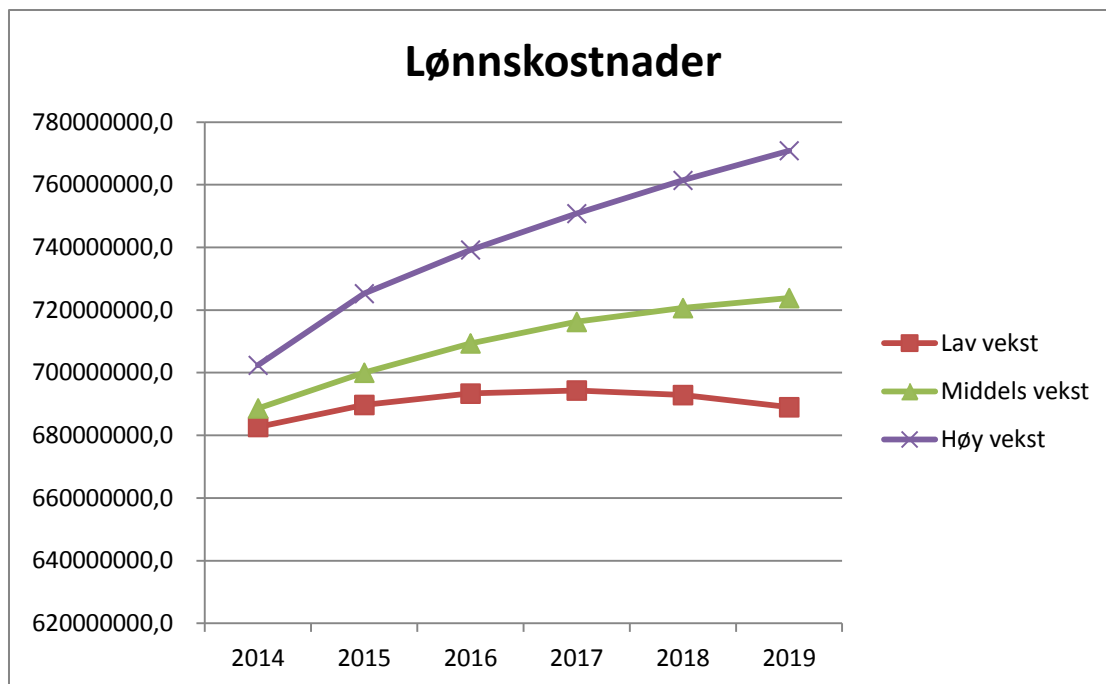


Lønnskostnader

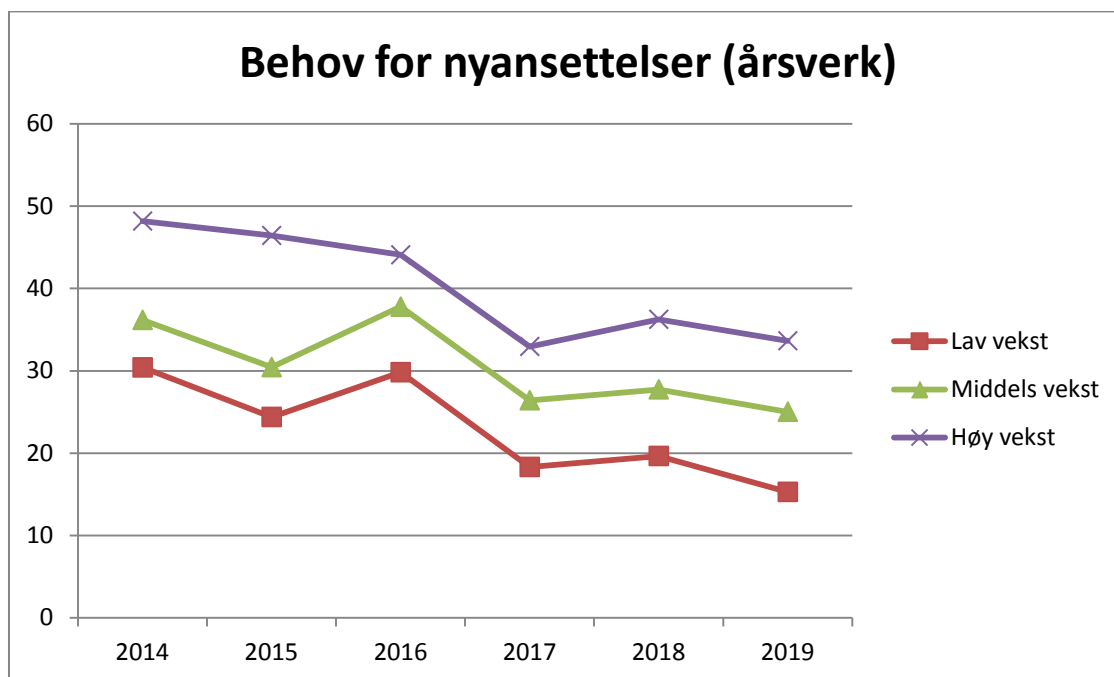
For enkelhets skyld beregnes totale lønnskostnader ut fra et gjennomsnittslønnstrinn, og det forutsettes at man kontinuerlig kan justere antall årsverk opp og ned uten at det får konsekvenser for gjennomsnittlig lønnskostnad.

Det er naturlig å anta at antall ansatte øker både når antall studenter øker og når BOA-aktiviteten øker. Økonomiavdelingen har derfor simulert utviklingen i antall ansatte for hvert av scenariene for studenter og BOA-aktivitet. Det forutsettes at det brukes ett årsverk per 1,1 mill kr i BOA-inntekter, noe som er omtrent i samsvar med fakultetenes BOA-budsjett. Videre forutsettes det at det ansettes én ny person for hver 30. nye student. Gitt de forutsetningene som er gjort i modellen, vil da inntektene for 30 studenter tilsvare kostnaden ved en ansatt.

Utviklingen i lønnskostnader blir da som følger, avhengig av scenario:



Forutsatt at alle pensjonerer seg ved 67 års alder, vil dette gi følgende behov for nyansettelser (ut over ansatte som sier opp):



Arealkostnader

Her er UiAs arealer gjennomgått og delt i to kategorier: studentrelaterte arealer og ansatt-relaterte arealer. Kontorer er i sin helhet definert som ansatt-relaterte, undervisningsrom er definert som studentrelaterte, mens øvrige arealer er skjønnsmessig fordelt mellom de to kategoriene. I 2013 viser beregninger at de studentrelaterte arealene utgjør 4,6 kvm per student, mens de ansatt-

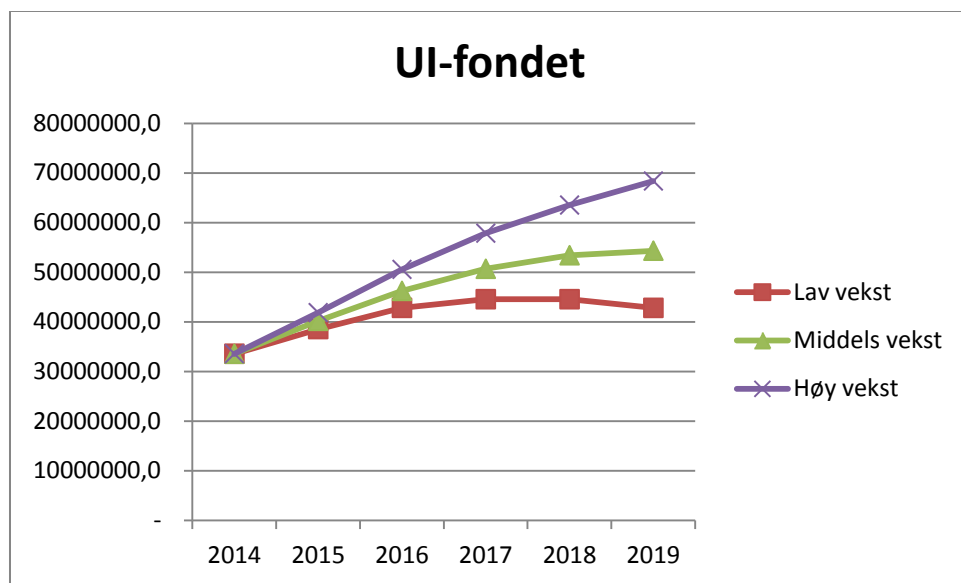
relaterte arealene utgjør 37,1 kvm per årsverk. Det er i prognosene lagt til grunn en gradvis økning i arealer fra ca 79 000 kvm i 2013 til ca 82 000 kvm i 2019, basert på overtakelse Kunnskapsparken og utvidelser av eksisterende bygg. For scenariet med stor økning er det også lagt inn ekstra utvidelser på 1000 kvm for å imøtekomme den simulerte økningen i antall studenter og ansatte.

De planlagte utvidelsene er tilstrekkelige til å holde kvm per ansatt omtrent stabilt, men kvm per student vil gå nedover, bortsett fra i scenariet med lav vekst. Med høy vekst vil det være 3,9 kvm per student i 2019, selv med den ekstra utvidelsen på 1000 kvm. Det må derfor vurderes om UiA trenger flere utvidelser, særlig hvis studentveksten er høy.

Utvidelsen fra 79 000 kvm til 82 000 kvm medfører en økning i arealkostnadene fra ca 181 mill kr til ca 187 mill kr.

Avsetninger

Økonomiavdelingen har sett på utviklingen i UI-fondet dersom handlingsregelen følges (avsetning på 55 % av endringen i RBF-tildeling). I så fall vil utviklingen på fondet se ut som følger, avhengig av utviklingen i studenttallet:



Vi ser at hvis studenttallet begynner å gå nedover, slik som simulert i worst-case-scenariet, vil UiA begynne å bruke av fondet for å kompensere for det. Fondet vil imidlertid vokse seg stort hvis UiA opplever stor vekst i studenttallet, og da vil det ikke være behov for å sette av penger til UI-fondet hvert år. Størrelsen på fondet må vurderes ved fremtidige budsjettbehandlinger.

Utdanningsinstitusjon: UNIVERSITETET I AGDER						Veiledning til utfylling			
Overordnede spørsmål , jf. den strategiske delen av <i>Rapport og planer (2013-2014)</i> . Spørsmålene besvares kort.					Departementet ønsker en kartlegging av potensialet for vekst i antall studieplasser innenfor dagens studietilbud ved institusjonen i årene framover. Eventuelle planer om å tilby nye studietilbud skal i utgangspunktet ikke inkluderes i denne kartleggingen. Innenfor de prioriterte utdanningsområdene helse- og sosialfag, lærerutdanning og realfag/tekniske fag ber vi om opplysninger knyttet til det enkelte studietilbud. Andre utdanningsområder spesifiseres under kategorien Andre fag. Vi ber om en presisering på hvorvidt studietilbudene er desentraliserte/fleksible. Innenfor alle fagområder er det mulig for institusjonene				
1. Hvor mange studieplasser kan institusjonen øke med høsten 2014, gitt 60/40 finansiering fra departementet, men innenfor dagens øvrige rammebetingelser og									
Svar spm 1: UiA vil kunne øke med 312 studieplasser høsten 2014									
2. Hvilke begrensende faktorer står institusjonen særlig overfor som hindrer vekst (kan spesifiseres på utdanningsprogram ved behov)?									
Svar spm 2: UiA kan håndtere vekst i denne størrelseorden uten spesielle problemer									
3. Er det særskilte studieprogram som institusjonen ønsker å prioritere spesielt av strategiske årsaker eller for å rendyrke en faglig profil?									
Svar spm 3: Byggingeniør master, lektorutdanning trinn 8-13, femårig									
4. Er det særskilte studieprogrammer som institusjonen ønsker å bygge ned eller avvikle av samme årsaker?									
Svar spm 4: Ikke i 2014. Disse vurderingene er utsatt i påvente av pågående studieporteføljegjennomgang.									
		Opptak høst 2013 (antall studieplasser)	Planlagt opptak høst 2014 (antall studieplasser)	Muligheter for økning i opptakskapasitet høst 2014?					
Utdanningsområder	Utdanninger	Antall	Antall	Ca. antall					
Helse- og sosialfag	Samlet	80	80	30					
<i>hvorav:</i>									
	Vernepleier	30	30	10					
	Sosialt arbeid, bachelor	50	50	20					
	<i>(spesifiser studietilbud ved behov)</i>								
Lærerutdanning	Samlet	25	25	80					
<i>hvorav:</i>	Barnehagelærerutdanning, Grimstad	0	0	35	UiA ønsker en pilot på fleksibel Barnehagelærerutdanning. God søkning.				
	Lektorutdanning trinn 8-13, femårig	25	25	45	UiA mangler 60/40 finansiering til 45 av de 70 studieplassene som er under planlegging.				
	<i>(spesifiser studietilbud ved behov)</i>								
Realfag og teknologiske fag	Samlet	240	260	155					
<i>hvorav:</i>	Byggingeniør, 2-årig masterprogram	0	0	30					
	Ingeniør bygg, bachelorprogram	75	75	15					
	Ingeniør data, bachelorprogram	40	40	20					
	Ingeniør elektronikk, bachelorprogram	20	20	10					
	Ingeniør maskin, bachelorprogram	75	75	25					
	Industriell økonomi og teknologiledelse, 5-årig master	10	10	20					
	Akvatisk økologi, 2-årig masterprogram	0	0	10	Nytt studium. Fellesgrad med HiT				
	Multimedia and Educational Technology, master	0	20	20					
	Bioingeniør, bachelorprogram	20	20	5					
Andre fag	Samlet	113	121	47					
<i>hvorav:</i>	Utøvende musikk - rytmisk studieretning, bachelor	13	13	12	Laptop hovedinstrument, nytt				
	Utøvende musikk, master		8	5					
	Økonomi og administrasjon - siviløkonom, femårig master	100	100	30					
Totalt		458	486	312					

RAPPORT for 2013 i henhold til Plan for oppfølging av evalueringen av førskolelærerutdanningen ved UiA, tiltaksplan 2010-2013

INNLEDENDE KOMMENTARER

Vedlagte rapport er basert på tiltaksplanen som ble sendt departementet 16. desember 2010.

Planen inneholder tiltak knyttet til 12 utviklingsområder som alle er relatert til NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen. Tre av utviklingsområdene inneholdt tiltak som i sin helhet ble fullført i 2011 og 2012 i tråd med tidsplanen. Dette gjelder område 3. *Fagenes plassering*, område 8. *Oppfølging av evalueringer* og område 10. *Om behov for å styrke utdanningen*. Rapporten viser status for hvert enkelt tiltak på de øvrige 9 utviklingsområdene pr. 31.12.2013.

I brev av 24.06.2011 gir departementet tilbakemeldinger på noen av tiltakene i universitetets plan. Tilbakemeldingene er vektlagt i arbeidet med disse tiltakene.

Utfordringer og anbefalinger til Universitetet i Agder, jfr. NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen. Del 2: Institusjonsrapporter.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
1. Organisering av utdanningen			
Hvordan institusjonen kan ta ansvar for å utnytte organisasjonsstrukturens sterke sider og kompensere for de svakheter den har.	Styrke fagenes profesjonsinnretning og tverrfaglig samarbeid	Videreutvikle tverrfaglighet gjennom evaluering og utvikling av de tverrfaglige prosjektene og praksis	Kunnskapsområdene i den nye barnehagelærerutdanningen krever samarbeid og høy bevissthet om tverrfaglighet. Ansvaret for de enkelte områdene er plassert i fakultetene, og de koordineres av en "KO-leder" (kunnskapsområdeleder). Det arbeides aktivt med å ivareta praksis som en integrert del av kunnskapsområdene.
	Opprettholde styrken ved å ha sterke fagmiljø som matrisemodellen bidrar til	Etablere tydelige samarbeidsstrukturer mellom fakultetenes instituttledere og studieleder	Forum for lærerutdanning begynner nå å finne sin form, og for å sikre kontinuitet, er det oppnevnt stedfortredere for instituttlederne dersom de er fraværende. Det er bevilget en egen ressurs til ledelse av kunnskapsområdene og til samarbeid mellom de ulike fagene i hvert kunnskapsområde.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
2. Frafall og undervisningsformer			
Frafallet er høyt tatt i betraktning at de fleste studentene er relativt unge heltidsstudenter. Når undervisningen i stor grad gis i storklasser, er det viktig å sørge for at det faglige innholdet som formidles, engasjerer. Det bør vurderes å supplere med mer studentaktive undervisningsformer.		Videreutvikle tverrfaglig samarbeid i undervisning, prosjekter og i arbeidet med praksis	For at studenten skal oppleve studiet som integrert, er det et mål at problemstillinger fra praksisfeltet bringes inn i de teoretiske studiene. Det er utviklet et tematisk «kart» som gir en oversikt over hvordan alle tverrgående tema behandles i det enkelte kunnskapsområde.
		Økt bruk av mer varierte undervisningsmetoder	Høsten 2013 gjennomførte førsteårsstudentene i BLU digital eksamen på egen maskin i kunnskapsområdet <i>Barns utvikling, lek og læring</i> .
4. Fagenes relevans			
Det er en utfordring for faglærerne å bidra til at studentene tydelig oppfatter fagenes relevans for arbeidet i barnehagen.	Studentene oppfatter tydeligere fagenes relevans for arbeidet i barnehagen	Videreutvikle arbeidet med case og praksisfortellinger	Bruk av case og praksisfortellinger er videreført som arbeidsform i den nye barnehagelærerutdanningen. Den er også synliggjort i semesterplanene for kunnskapsområdene.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
		Styrke barnehagekunnskap hos faglærerne, blant annet gjennom utvikling av Kurs for førskolelærerutdannere med vekt på profesjonskunnskap ¹	I samarbeid med Universitetet i Stavanger og Høgskolen i Telemark er det gjennomført 3 seminarer for faglærere i utdanningen. Fokus på seminarene har vært 1. Utvikling av emnebeskrivelser. 2. Fra emnebeskrivelse til semesterplan. 3. FoU i BLU. Seminarene er finansiert av SAK-midler.
5. Faglærere i praksis			
Universitetet i Agder har et forbedringspotensial når det gjelder helheten i utdanningen, konkret knyttet til at undervisningen i de faglig-pedagogiske fagene i for liten grad forholder seg til bruken av fagene i praksis. Selv om det er etablert samarbeidsorganer med ansvar for planlegging og oppfølging av praksis, bør	Bedre sammenheng mellom teori og praksis Tydeligere avklaring av forventninger til faglærer, praksisveileder og øvingslærer når det gjelder ansvar for fagene i praksis	Som del av gjennomgangen av vår organisering (S-sak 117/10) vil ressursbruken til lærerutdanningene bli gjennomgått. Ressurser til praksisveiledernes og faglæreres ansvar for fagene i praksis, vil være en del av dette.	Ved UiA opprettholdes ordningen med praksisveiledere som et bindeledd mellom undervisningen på campus og praksisfeltet. Det er iverksatt en gjennomgang av innholdet i denne funksjonen.

¹ Dette kurset er en oppfølging av samarbeidet mellom Høgskolen i Telemark, Universitetet i Stavanger og Universitetet i Agder om utvikling av et kurs for lærerutdannere med vekt på profesjonskunnskap. En pilot av dette kurset vil bli gjennomført for lærerutdannere våren 2011.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
universitetet legge forholdene til rette for at foreleserne i de faglig-pedagogiske fagene i sterkere grad kan ta ansvar for fagene i praksis.		Skape økt felles forståelse av sammenhengen mellom teoriundervisning og praksiserfaringer blant annet gjennom evaluering og videreutvikling av ordningen med <i>Digital praksislogg</i> ²	Ordningen med digital praksislogg er videreført. Studentenes erfaringer fra praksis formidles i en egen digital praksismappe i Fronter. Mappen brukes til å samle refleksjoner, planer, oppgaver dokumenter osv.
6. Forskning			
Den forskning som tilgodeses med midler, er i stor grad knyttet til fagene og i liten grad til barnehagefeltet. Både av hensyn til utvikling av relevant kompetanse hos faglærerne og for å øke den faglige og administrative kunnskapen om og forståelsen av praksisfeltet og praksis, bør praksisrettet FoU styrkes. UiA anbefales i	Øke forskning som er innrettet mot, og i samarbeid med barnehagefeltet Øke antall publiseringer innenfor profesjonsorientert og praksisnær forskning	Prioritere profesjonsorientert og praksisnær FoU ved fordeling av fakultetenes FoU-midler	Universitetet har etablert et forskerfelleskap spesielt rettet inn mot profesjonsutdanningene.
		Opprette 1-2 professor II stillinger som kan bidra i arbeidet med barnehageforskning	Ordinær tilsetting i toerstillingene førte ikke til et resultat. Det er nå bestemt at kallelse kan gjennomføres. Aktuelle kandidater er kontaktet.

² Digital praksislogg ble innført som fast ordning i førskolelærerutdanningen fra studieåret 2010-2011

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
sterkere grad å satse på forskning som er direkte relatert til barnehagen og andre arenaer som er relevante for førskolelærerutdanningen		Øke antall søknader på eksterne FoU-midler gjennom proaktivt arbeid i forhold til nye utlysninger fra NFR og andre forskningsprogram	Arbeidet er gjennomført ved: 1. UiAs strategiske satsning på profesjonsforskning. Satsningen har bidratt til etablering og videreføring av forskernettverket PRONETT (Nettverk for profesjonsforskning). FLU-forskere ved UiA har blant annet deltatt aktivt i form av presentasjoner av eksisterende FoU-prosjekter. Det er også utlyst strategiske midler til profesjonsforskning for miljøene på UiA. 2. Årlig utlysning av FoU-midler i lærerutdanningene for å stimulere og øke forsknings- og utviklingsarbeid som er lærerutdanningsrelevant og praksisnær ved UiA. Midlene blir brukt som stimuleringsmidler for å øke søknader til NFR og andre relevante eksterne forskningsprogram. 3. "Program for profesjonsorientert og praksisrettet forskning i BLU" har blant annet støttet opp om og bidratt til videreføring av en egen tverrfaglig forskergruppe i barnehagelærerutdanningen 4. Egne møter/seminarer på UiA i forhold til å søke på NFR-programmet FINNUT (forskning og innovasjon i utdanningssektoren). Flere forskere fra BLU er involvert.
		Videreutvikle FoU-samarbeidet i <i>Praxis-sør</i> ³	Fakultetet har iverksatt et nytt FoU-prosjekt rettet inn mot Kristiansand kommune.

³ Praxis-sør er et samarbeidsforum mellom Universitetet i Agder og kommunene i Agder-fylkene. Praxis-barnehage er en av utviklingsgruppene som har til hensikt å utvikle og samarbeide om pedagogiske utviklingsprosjekter i barnehagefeltet.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
7. Internasjonalisering			
I og med at dette er en institusjon med mange internasjonale kontakter og det i tillegg er tilrettelagt for utveksling for førskolestudenter, er det påfallende at utvekslingen er så lav. Målene om internasjonalisering i universitetets overordnede strategi bør følges opp med mål og tiltak for internasjonalisering i førskolelærerutdanningen . Det bør blant annet utvikles engelskspråklige tilbud i noen emner for å kunne ta imot studenter fra andre land. UiA anbefales å stimulere bedre til studentutveksling og bygge inn internasjonale perspektiver i utdanningen.	Tydeligere internasjonale perspektiver i utdanningen Øke studentutvekslingen	Stimulere til økt antall utreisende og innreisende studenter ved messer, egne møter etc.	Internasjonalt semester for FLU/BLU markedsføres i alle klassene ved studiestart, samt to ganger pr. år på emnevalgsmesser. Det er utviklet brosjyremateriell og brukervennlige nettsider i tillegg til en egen oppslagstavle for internasjonalisering i lærerutdanningene med informasjon til studenter om utvekslingsmuligheter. I 2013 har vi hatt en merkbar økning av FLU-studenter som har vært interessert i mulighetene for utveksling. Mens det har vært lenge siden forrige FLU-student var ute, hadde vi fem søkere høsten 2013 for utveksling våren 2014.
		Videreutvikle arbeidet med en "meny" av gode institusjoner i utlandet som våre studenter kan utveksle til	Menyen er tilgjengelig på web og kvalitetssikres fortløpende i samarbeid med fakultetene og Internasjonal avdeling på UiA, bl.a. gjennom egne møter i Internasjonalt utvalg for lærerutdanningene. I 2013 søkte vi om, og fikk, øremerkede midler til å kunne besøke institusjoner i Skandinavia som tilbyr barnehagelærerutdanning for å se på mulighetene for samarbeid om utveksling.
		Videreutvikle samarbeidet med UiS og HiT om studentutveksling	Redusert tildeling av SAK-midler har medført at man i samarbeidet mellom de tre institusjonene ikke har kunnet prioritere dette området i 2013.

Utfordringer og anbefalinger til institusjoner som gir førskolelærerutdanning i Norge, jfr. NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen. Del 1: Hovedrapport.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
9. Studentrekruttering			
Rette en større del av rekrutteringsinnsatsen mot spesielle grupper av søkere	Økt antall tospråklige studenter	Videreutvikle rekrutteringsarbeidet knyttet til tospråklige studenter ⁴	Skrivekurs for tospråklige studenter ble gjennomført våren 2013 med deltakelse fra en rekke av profesjonsutdanningene ved universitetet. Fra 2014 er kurset etablert i universitetets emneportefølje som et fast tilbud til alle tospråklige studenter ved UiA. I 2014 vurderes igangsatt andre tiltak for denne studentgruppen, blant annet en mentorordning. UiA ble i 2013 medlem av et nasjonalt nettverk for arbeidet med tospråklige studenter i høyere utdanning.
Velge en utdanningsorganisering som gir mannlige studenter kontakt med hverandre og mannlige førskolelærere	Organisere utdanningen med mål om minst 20% mannlige søkere til utdanningen	Videreutvikle det aktive arbeidet i Rekrutteringsteamet ⁵ når det gjelder utdanningsmesser, nettside, filmproduksjon, fagdager for alle mannlige studenter og ansatte i barnehager og plassering av mannlige studenter hos mannlige øvingslærere. Bevisst	Rekrutteringsarbeidet videreføres som en del av arbeidet i «Glød-nettverket» hvor universitet er aktive deltakere.

⁴ UiA har deltatt i prosjektet *Tospråklige førskolelærerutdanning* (2008-2010) som del av HINO-nettverket og vil bygge videre på erfaringene fra dette prosjektet.

⁵ Regionalt samarbeidsorgan for å rekruttere og beholde menn i utdanningen og barnehageyrket. Består av representanter fra Fylkesmannen i Vest-Agder og Fylkesmannen i Aust-Agder, 2 av barnehagene som er utpekt som "demonstrasjonsbarnehager" av KD og studie- og praksisleder i førskolelærerutdanningen.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2013
		plassering av menn i klassene.	
11. Studentinnsats og studiemiljø			
Stille strengere krav til studentene når det gjelder studieinnsats og nivå på faglig innsats	Øke studentenes studieinnsats	Tydeliggjøre universitetets forventninger til studieinnsats ⁶	Studenter som starter på den nye barnehagelærerutdanningen blir møtt med krav om null fravær i praksis. I tillegg må studentene bestå minst 60 studiepoeng fra de første to årene av utdanningen for å kunne starte på det 3. året.
		Skjerpe kravene til faglig innsats og nivå på de obligatoriske arbeidskravene	Dette er prioritert i arbeidet med nye semesterplaner basert på nye emnebeskrivelser i barnehagelærerutdanningen.
12. Antall førskolelærere som utdannes og arbeider i barnehagene			
Følge opp de nyutdannede kandidatene i eget distrikt, herunder også de som er utdannet ved andre institusjoner	Alle nyutdannede førskolelærere får systematisk veiledning	Videreføre arbeidet med veiledning av nyutdannede gjennom programmet <i>Mentor-A</i> ⁷	I tillegg til veiledning gis de nyutdannede og deres mentorer en tett oppfølging gjennom egne samlinger med fokus på erfaringsutveksling og aktuelle faglige tema. I 2013 har 50 førskolelærere deltatt.

⁶ Universitetet har gjennomført et utvalgsarbeid for å kartlegge studieinnsats og foreslå tiltak. Studieutvalget foreslår at det forskriftsfestes at studentens arbeidsomfang skal tilsvare 1600t. pr. studieår (60 studiepoeng).

⁷ Mentor-A er det lokale navnet på det nasjonale programmet *Veiledning av ny-utdannede lærere og førskolelærere*

Likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og rapporteringsplikten for 2013

Overordnet mål for UiA er at «*Universitetet vil at likestilling skal prege organisasjonens struktur, strategi og kultur. UiA har som langsiktig mål å ha en tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn innenfor alle enheter, stillingskategorier og verv. Dette omfatter både den faglige, den administrative og tekniske siden ved virksomheten, og det omfatter studier så vel som ansatte*», forankret i Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA for 2012-2015.

Tabell 1

Kjønnsbalanse, lønn, midlertidige og deltidsstillinger

Kjønnsbalansetall

Antallet årsverk i 2012 var 977,2 årsverk mot 972,9 årsverk i 2013 – en nedgang på 4,3 årsverk.

Total-tallene over ansatte viser fortsatt jevn fordeling mellom antall kvinner og menn ved UiA. Det er nå flest kvinner. 50,2 % er kvinner og 49,8 % menn.

Når det gjelder undervisnings- og forskningsstillinger har antall årsverk gått ned fra 599,4 til 579,9 årsverk. Antallet kvinner er 43,6 % i 2013 mot 40,5 i 2012.

Ser vi nærmere på førstestillinger/professor/dosent ser vi at det har vært en svak økning av kvinner fra 31,8 % til 33,7 %.

Ser vi kun på dosent-/professorat-stillinger ved UiA er tallene 26,5 årsverk med kvinner av til sammen 112,4 årsverk i 2013. Antall kvinne-årsverk er dermed 3,6 årsverk flere enn i 2012.

Antall dosent-/professorer-stillinger har økt med totalt 6,4 årsverk i samme periode. Det betyr at det er 23,5 % kvinner i dosent-/professorstillinger ved UiA i 2013. Dette er en reell økning fra 21,6 % i 2012. Økningen er svak, men det er en økning.

UiA har 6,1 årsverk i professor II-stillinger. Prosentmessig er økningen 5,0 % når det gjelder kvinner, fra 14,8 til 19,8 %.

Det betyr at det er 80,2 % menn i de få stillingene som totalt utgjør professor II-stillingene. Altså er det fortsatt en dominerende prosentandel som er menn i disse stillingene til tross for en svak økning av kvinner. *

Kjønnsbalanse – deltidsstillinger

Antall deltidsstillinger har gått ned fra 246 til 243. Prosentmessig nedgang er fra 2012 til 2013 er 6,4 % for kvinner og opp tilsvarende for menn.

Antall menn i deltidsstillinger har altså økt noe, slik at det nå er flere menn enn kvinner i deltidsstillinger på UiA.

Vi minner om at professor II-stillingene virker inn på antall deltidsansatte.

Ser vi nærmere på antall deltidsansatte i undervisnings- og forskerstillinger har disse økt fra 151 til 159, inkl. professor II-stillingene.

Kvinner utgjør 38,6 % av vitenskapelige deltidsansatte i 2013, mot 39,6 i 2012.

Kjønnsbalanse – midlertidige stillinger

UiA har i 2013 245 av 972,9 årsverk på midlertidige kontrakter, mot 268 årsverk av 977,2 i 2012. I 2013 er kjønnsfordelingen 46,1 % kvinner og 53,9 % menn. Lite bevegelse i tallene fra 2012.

Kjønn og lønnsfordeling

Når det gjelder lønn i gjennomsnitt pr. 1.10.13 totalt i virksomheten, ser vi at kvinnes andel av menns lønn i 2013 for alle grupper ansatte utgjør 88,9 %, mot 87,0 % i 2012. I kroner er dette en differanse på kr 61 671,- i 2013, mot kr 70 789,- i 2012. Differansen har gått ned, noe som er meget gledelig.

I administrative stillinger er kvinners andel av menns lønn 84,9 % i 2013 mot 90,1 i 2012.

I kroner er differansen kr. 83 903,- i 2013 mot 48 022,- i 2012. Her går differansen dessverre i feil retning.

Hos undervisnings- og forskningsstillinger er lønns gjennomsnittet for kvinner 93,3 % i 2013, mot 91,9 i 2012. Som vi ser er dette en nedgang i prosent på 2,4. Gjennomsnitts- forbedring i kroner er 7 099,- fra 2013 til 2012. Differansen er på 6,7 % mellom kvinner og menn. I kroner utgjør dette kr. 38 169,- i 2013.

Dersom vi «brekker ned» tallene på førstestillinger/dosent/professor, rekrutteringsstillinger, andre undervisnings- og forskningsstillinger, undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger, hjelpestillinger for undervisning og forskning, og professor II-stillinger, er det nesten ingen forskjeller på gjennomsnittslønnen mellom kvinner og menn innenfor de samme kategoriene for vitenskapelige ansatte. Dette er interessant og meget gode nyheter. Det betyr at UiA har god utjevning kjønnsmessig når det gjelder lønn til vitenskapelig ansatte. Fortsatt gjenstår det noen utjevnings-områder, men tendensen siste år er meget god. Se vedlagt EKSTRA TABELL.

**** I Handlingsplanen for likestilling og integrering 2012-2015 står det at «Styret ved UiA må være særlig oppmerksom på kallelser til professor II-stillinger. Kallelser skal fortrinnsvis brukes til å øke kvinneandelen».***

Tabell 2

Kjønnsforskjeller og gjennomsnittslønn på fakultets- og avdelingsnivå

UiA har valgt å vise tallene fra hvert av de 5 fakultetene og 1 oversikt der fellesadministrasjonen, avd. for lærerutdanning og biblioteket er samlet.

Tallene viser totalt antall årsverk på hvert fakultet/avd., prosentvis stillingsfordeling mellom kvinner og menn, samt gjennomsnittslønn totalt i kroner og i kroner fordelt på kvinner og menn på hvert fakultet/avd.

Kjønnsbalanse på fakultets-/avd.nivå

Totaltallene vedr. kjønnsfordelingen på og mellom de ulike fakultetene/avd., varierer kvinneandelen fra 32,3 % til 69,9 % kvinner i 2013.

Ser vi på administrative stillinger på og mellom de ulike fakultetene/avd. er variasjonen fra 49,1 % til 84,4 % kvinner.

Innenfor undervisnings- og forskerstillinger på og mellom fakultetene/avd. varierer kvinneprosenten fra 26,9 % på Fakultet for teknologi og realfag til 71,1 % på Fakultet for helse og idrett i 2013.

Ser vi på endringene fra 2012 til 2013 for undervisnings- og forskerstillingene, er det en fortsatt forsiktig økning i antall kvinne, unntatt på Fakultet for Kunstfag. Der er tallene økende for menn, selv om prosentdelen også i utgangspunktet var meget skjevfordelt i disfavør kvinner. I 2012 var det 35,3 % kvinner, mens det nå i 2013 er kun 33,8 % kvinner.

Fakultet for teknologi og realfag, Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap og Fakultet for kunstfag har hhv 26,9 %, 34,2 % og 33,8 % kvinner innenfor de vitenskapelige stillingene.

«Brekker» vi tallene med på institutt-nivå, viser flere institutter en 20/80 prosentfordeling eller mindre, mellom kvinner og menn. Ett lite institutt på 27 personer har f.eks. kun 4 kvinner, noe som utgjør 14,8 % kvinner.

Ett fakultet har altså til sammen 26,9 % kvinner. Går vi inn i tallene på institutt-nivå finner vi hhv 15,8 %, 20 %, 38,7 % og 58,9 % kvinnelige ansatte.

Dette er til dels alarmerende og det bør settes inn ekstra målrettet og langvarig innsats for en mer likeverdig kjønnsfordeling.

Rekruttering av vitenskapelige ansatte til mannsdominerte institutt er etter UiA sin mening den største utfordringen for å kunne oppnå likestilling ved institusjonen. Disse lave tallene for kvinner ansatt i vitenskapelige stillinger, slår også ut når det gjelder kvinner i førstestillinger/dosenter/professorer.

«Alt henger sammen med alt», sa Gro Harlem Brundtland på 90-tallet, og det er et meget relevant utsagn i denne sammenhengen.

Kjønn og lønnsfordeling på fakultets-/avd. nivå

Det er lønnsmessige forskjellene mellom kvinner og menn på UiA. Hos ansatte totalt på fakultetene/avd. er lønnsdifferansen fra kr. 20 504,- på Fakultet for helse og idrett til kr. 72 849,- på Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap i kvinnes disfavør.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn har nå blitt mindre på alle fakultetene.

Jeg viser også her til små forskjeller dersom vi «brekker ned» tallene ytterligere på flere stillingsnivåer.

Se vedlegg EKSTRA TABELL.

Tabell 3

Foreldrepermisjon, fravær pga. syke barn og eget sykefravær

Vi har delt inn oversikten når det gjelder ulike permisjoner i tre grupper; undervisnings- og forskningsstillinger, administrativt personale og drifts- og teknisk personale/andre.

Foreldrepermisjon

Kvinner i vitenskapelige stillinger tar ut 3 855 fraværsdager når det gjelder foreldrepermisjon i 2013. Menn tar ut 876 dager. For kvinnene er dette en økning på 1896 dager, nesten en fordobling fra 2012. Det er en svak økning på 67 dager for menn.

Kvinner i administrative stillinger tar i 2013 ut 5163 fraværsdager mot 3445 i 2012. Dette er en økning på 1718 fraværsdager fra 2012. Menn tar ut over dobbelt så mange fraværsdager vedr. foreldrepermisjon i 2013 som i 2012. Tallene er 388 fraværsdager i 2012 mot 995 fraværsdager i 2013.

Innenfor drift- og teknisk personale/andre tar kvinner ut 585 dager i 2013 mot 1202 fraværsdager i 2012. Dette er over en halvering på ett år. Menn har ikke tatt ut foreldrepermisjon i 2013. I 2012 tok de ut 10 fraværsdager.

Vi tenker at dersom den ene parten i ett forhold tar ut så mye mer av foreldrepermisjonen som tallene her viser, kan dette være ett av flere forhold som svekker karriereløpet for enkelte ansatte kvinner.

Dette kan det fokuseres mer på i det videre arbeidet for en mer likestilte arbeidshverdag på UiA.

Fraværsdager pga syke barn

Antall fraværsdager i forbindelse med barns sykdom er stabilt for menn i vitenskapelige stillinger (14 dager), og har gått ned fra 34 fraværsdager til 18 for kvinner.

For administrativt personale er tallene relativt stabile fra 2012 til 2013 med hhv 178 fraværsdager for kvinner og 59 dager for menn. Tallene er imidlertid langt høyere enn for vitenskapelig ansatte.

Vi registrerer at det fortsatt er flest kvinner som er heime med syke barn.

Sykefravær med egenmelding

Antall fraværsdager under sykdom med egenmelding er fortsatt høyest for kvinner. Det er en nedgang fra 125 dager i 2012 til 116 for kvinner i 2013 innenfor undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillingene. Antall fraværsdager for menn i samme kategori er hhv 62 og 50 fraværsdager. Altså en nedgang også for menn, selv om tallene er relativt små i utgangspunktet.

Tallene for administrativt personale viser 498 dager for kvinner i 2013, mot 350 dager i 2012.

For menn er antall fraværsdager med egenmelding i 2013 doblet i forhold til i fjor. Tallene er hhv 236 og 113.

Nedgangen er størst hos menn innen drifts- og teknisk personale/andre. De går fra 91 fraværsdager i 2012 til 17 i 2013. Antall fraværsdager med egenmelding for kvinner har økning fra 119 i 2012 til 131 i 2013.

Kvinnene tar ut langt flere sykefraværsdager med egenmelding enn menn ved UiA.

Sykefravær med legemelding

Sykefravær er nå større hos mannlige vitenskapelige ansatte enn kvinner når det gjelder fraværsdager med legemelding. Økningen har gått fra 1605 dager i 2012 til 2099 fraværsdager i 2013. Vi konstaterer en nedgang fra 2448 fraværsdager i 2012 blant kvinner i undervisnings, forsknings- og formidlingsstillinger til 1229 dager 2013. Dette siste er nesten en halvering.

Det er imidlertid en kraftig oppgang i antallet fraværsdager med legemelding hos begge kjønn blant administrativt personale. Tallene er for kvinner fra 1317 dager i 2012 til 2496 dager i 2013. For menn er tallene hhv 261 dager i 2012 og 922 fraværsdager i 2013.

Blant drifts- og teknisk personale/andre er det nedgang hos begge kjønn.

Vi registrerer altså store forskjeller mellom vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte når det gjelder tall for antall sykefraværsdager med legemelding i 2013 på UiA.

Tabell 4

Kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsinger

UiA hadde i 2011 **132** deltakere på sine doktorgradsprogrammer. **56 kvinner og 76 menn deltok.**

For 2012 er totaltallet **153, med 63 kvinner og 90 menn.**

For 2013 er totaltallet **151** deltaker på ulike doktorgradsprogrammer.

Kjønnsfordelingen er tilgjengelig på et senere tidspunkt.

UiA har i 2013 delt ut kvalifiseringsstipend på gjennomsnittlig kr. 100 000,- til 16 menn og 17 kvinner. Kvalifiseringsstipendet skal gi hver enkel tid til å kunne øke sin formelle fagkompetanse mot doktorgrad og professor-tittel.

Rapporteringen vil bli fulgt opp mer detaljert i 2014.

Tabell 5

Rekruttering

UiA har hatt 102 utlyste stillinger i 2013.

Det meldte seg 1652 søkere totalt. Av disse er 789 kvinner og 863 menn.

Som det kommer fram har vi kun tall for hele institusjonen fordelt på kjønn.

Totalt er 43 kvinner er kalt inn til intervju og 72 antall menn.

27 kvinner og 32 menn har blitt ansatt ved UiA.

For 2014 ønsker vi å gå i dybde på antall stillinger, søkere, intervjuet og ansatt, slik at vi kan se hva som skjer med de vitenskapelige stillingene på det enkelte institutt. Siden det er her mange av de viktige utfordringene ligger, ønsker vi å prioritere dette arbeidet framover.

Tabell 6

Ledelse og styring

Den daglige ledelsen består av rektor, 2 viserektorer og 2 direktører. Kjønnsbalansen er i kvinnes favør; 3 kvinner og 2 menn. Rektor er kvinne.

Ser vi på fakultetsledelsen/avd. når det gjelder dekan- og direktørstillinger, ser bildet dårligere ut.

Til sammen har UiA 6 dekaner der 5 er menn, 6 direktører der 5 er menn.

Styret for UiA har en god kjønnsbalanse og det samme har tilsettingsrådet.

Fakultets-/avd.-styrene har gjennomgående en 60/40 % i menns favør, bortsett fra på Avdeling for lærerutdanningene. Der er det 60/40 i kvinner favør.

Alle tall i 2013 er som for 2012.

Tabell 7

Opprykk

Ingen opplysninger

Rapportering vil bli fulgt opp mer detaljert i 2014.

Tabell 8

Doktorgrader

Vi kan meddele at det er samme antall avlagte doktorgrader i 2013 ved UiA som i 2012.

I 2012 var det 8 kvinner som disputerte. I 2013 er det 10 kvinner av til sammen 18. Dette utgjør 55,6 % av alle som disputerte ved UiA.

For første gang er antall kvinnelige disputaser i flertall.

Tallet for mannlige doktordisputaser viser en nedgang fra 10 til 8.

Rapporteringen vil bli fulgt opp mer detaljert i 2014.

Tabell 9

FoU-publisering og forskningsstipend

Kvinner ved UiA publiserte 119 poeng og menn 341 poeng i 2012.

Totalt 460 publiseringspoeng i 2012.

Publiseringstallene for 2013 er tilgjengelig 1.04.14.

Viser til antall kvalifiserings-stipend under tabell 5.

Tabell 10

Tilstandsvurdering etnisitet, religion/livssyn, nedsatt funksjonsevne

Ingen tabell-rapportering.

Etnisitet

UiA har et flerkulturelt miljø på alle nivå i institusjonen. Av erfaring vet vi at den største innvandrersandelen har vi blant stipendiatene, professorene og renholderne.

UiA har innarbeidet tiltak for etniske minoriteter i *Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA for 2012-2015*. Planen er delt inn i 3 delplaner og delplan 2 er forbeholdt «Etnisitet». Det ligger inne flere konkrete tiltak. Dette gjelder bl.a. rekruttering, integrering og gratis norskkurs.

Kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn blir i stillings-annonseringen oppfordret til å søke og blir kalt inn til intervju.

Likestillings- og integreringsutvalget jobber systematisk for å bedre integreringen både blant studenter og ansatte.

Likestillings-kontaktene ved fakultetene/avd. er og skal være ressurspersoner desentralisert i organisasjonen sammen med vernetjenesten, når det gjelder å legge til rette for et godt arbeidsmiljø også for etniske minoriteter, enten de er studenter eller ansatte.

Nedsatt funksjonsevne

UiA har lite statistikk når det gjelder personer med nedsatt funksjonsevne. Personene er forskjellige i sin funksjonshemming og de fleste er lite synlige. Det gjelder personer med nedsatt hørsel, med psykiske problemer eller dysleksi. Disse utgjør de største gruppene.

UiA har to campuser, i Kristiansand og i Grimstad, og begge er relativt nye og meget bra tilrettelagt for personer med fysiske utfordringer.

Alle nye studentboliger har universell utforming.

UiA har et eget «Tilretteleggingskontor for studenter med funksjonsnedsettelse». Dette kontoret brukes også av ansatte,

SiA helse, Den norske kirke og «Studier med støtte» er samarbeidsparter sammen med UiA.

Studentsamskipnaden i Agder (SiA) har ansatt en psykoterapeut og en psykiatrisk sykepleier for å støtte og hjelpe studenter som trenger det.

«Studier med støtte» er et samarbeid mellom UiA, NAV og to ulike tiltaksbedrifter. Målet er å støtte studenter med lettere psykiske lidelser, slik at de mestrer studiene.

Tilretteleggings-kontoret er representert i Likestillings- og integreringsutvalget.

UiA har innarbeidet tiltak for personer med nedsatt funksjonsnedsettelse i *Handlingsplan for likestilling og diskriminering ved UiA for 2012-2015*. Planen er delt inn i 3 delplaner og delplan 3 er forbeholdt «Funksjonsnedsettelse».

Det er mange konkrete tiltak i planen. Det handler om verktøy for å fange opp dyslektikere og de som trenger støtte av psykolog/psykiatrisk sykepleier.

Kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse blir oppfordret til å søke og blir innkalt til intervju.

Det finnes også tiltak for eldre arbeidstaker som ønsker informasjon og som f.eks. er motivert til å stå lenger i jobb.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSTILTAK VED UiA 2013

«Handlingsplanen for likestilling og integrering ved UiA for 2012-2015»
ligger til grunn for arbeidet også i 2013

Tiltak : Skolere likestillingskontaktene ved alle fakultetene/avd.

Status : Gjennomført kompetanseheving hos alle seks likestillingskontaktene
og utarbeidet ny arbeidsinstruks.

Tiltak : Aktivt Likestillings- og integreringsutvalg

Status : 5 møter og 20 saker. Et meget aktivt utvalg.

Tiltak : 8.mars-markering og egen Likestillingskonferanse

Status: Stor stemmerettsjubileums-feiring på eget UiA-møte 8.mars og
Likestillingskonferanse i november i samarbeid med regionale aktører.

Tiltak : Delta i nasjonalt samarbeid

Status: Har deltatt i LUN-nettverket (likestillingsrådgivere ved alle universitetene) og på
flere konferanser. UiA har vært vertskap for ett LUN-nettverkstreff.

Tiltak : Arbeide for lik lønn for like kvalifikasjoner / likt arbeid.

Status: Vi ser av tabellene 1 og 2 at det ikke lenger er store forskjeller i lønn mellom kvinner og
menn i samme stillingskategori. Siste lokale lønnsoppgjør har minsket på differansen.

Tiltak : Rekrutteringsarbeidet for det underrepresenterte kjønn skal aktiveres.

Stillingsannonser skal appellere til det underrepresenterte kjønn om å søke stillinger.

Status: Det er gjort et systematisk arbeid når det gjelder å få fram oppfordring til kvinner om å
søke, for det er det det oftest handler om. Noen må passe på at stillingsannonse
helt konkret oppfordrer det underrepresenterte kjønn til å søke.

Vi ser av tabell 2 at det er 3 fakultet som har meget skjev kjønnsfordeling
når det gjelder vitenskapelig ansatte.

Dette er den største likestillingsutfordringen for UiA.

Tiltak : Begge kjønn skal være representert i vurderingskommisjonene og intervjupanelene.

Status: Gjennomført

Tiltak : Tildel «Kvalifiseringsstipend for kvinner» i førsteamanuensisstillinger.

Status: Det ble delt ut 31 kvalifiseringsstipend a kr. 100 000,- i 2013, samt 2 på kr. 250 000,-.

Til sammen fikk 17 kvinner og 16 menn stipend i 2013. Stipendene på kr. 250 000,- gikk begge
til kvinner.

Kvalifiseringsstipendet skal gi kandidatene tid til å fullføre sin doktorgrad og/eller nå sin
kompetanse for å kunne fylle professor-kravene.

Totalt har 36 kvinner fått kvalifiseringsstipend siden 2008.

Andelen kvinnelige professorer/dosenter har gått opp fra 21,6 prosent i 2012 til 23,5 prosent i
2013.

Tiltak : Styret ber UiA om at «kallelser skal fortrinnsvis brukes til å øke kvinneandelen».

Status: Fortsatt er 80,2 prosent av professor II-årsverkene forbeholdt menn.

Andelen kvinner har imidlertid steget fra 14,8 prosent i 2012 til 19,8 prosent i 2013.

Tiltak : UiA må arbeide for jevnere fordeling av kjønn i valg av studier.

Status: Flere tiltak er gjennomført: f.eks. «Jenter og teknologi» / «Gutter og helsefag»

Gir seg gradvis utslag innenfor en del av ingeniørfagene.

Tiltak : UiA har igangsatt egen «Tiltaksplan mot seksuell trakassering»

Status: Denne er gjort kjent, men skal gjennomgå og oppdateres.

Oppsummering fra rapportering 2013:

Tabell 1

Kjønnsfordeling - stillinger

- * Lik kjønnsfordeling mellom kvinner og menn totalt sett på UiA (av 972,9 årsverk)
- * Professorer/dosenter: 26,5 kvinner av 112,4 årsverk. Dette er 3,5 flere årsverk enn i 2013. Prosentandelen har gått fra 21,6% i 2012 til 23,5 % kvinner i 2013. Altså en svak oppgang. Det er svak oppgang i kvinneandelen blant vitenskapelige ansatt (fra 40,5 til 43,6 %)
- * Professor II: 1,2 årsverk for kvinner (19,8%) og 4,9 årsverk for menn (80,2 %)
- * Nedgang i antall deltidsstillinger. Tallet har gått fra 246 i 2012 til 243 i 2013. Det er flertall av menn i deltidsstillinger. Nedgang i antall kvinner i deltidsstillinger blant vitenskapelige ansatte. Kvinnene innehar 38,6 % av deltidsstillingene ved UiA i 2013 mot 39,6 % i 2012.
- * 245 av 972,9 årsverk er midlertidige stillinger. 46,1 % er kvinner i 2013.

Kjønn og lønnsfordeling

- * Kvinner tjener 88,9 % av menns andel. Differanse: kr. 61 671,- i 2013. Dette er en nedgang på kr. 9 000,-
- * I administrative stillinger: differanse kr. 83 903,- i 2013 mot kr. 48 022,- i kvinners disfavør i 2012. Dette er en kraftig økning.
- * I vitenskapelige stillinger: differanse kr. 38 169,- i 2013 mot kr. 46 536,- i kvinners disfavør i 2012. Dette er en betydelig utjevning. Brekker vi ned lønnstallene til flere stillingskategorier, varierer lønnsforskjellene f.eks. for de vitenskapelig ansatte mellom kvinner og menn med få prosenter. Se EKSTRA TABELLVEDLEGG

Tabell 2

Kjønnsforskjeller – fakultets- og avd.nivå

- * Store variasjoner totalt sett. Varierer fra 32,3 % til 69,9 %
 - * Vitenskapelige stillinger; fra 26,9 % til 71,1 %
 - * Lav kvinneandel blant vitenskapelig personell på 3 fakultet; hhv 26,9 %, 33,3 % og 34,2 % kvinner. Nesten ingen bevegelser i tallene i forhold til 2012.
- Dette er til dels alarmerende!***

Lønnsforskjeller- fakultets- og avd.nivå

- * Kr 20 504,- i differanse ved Fakultet for helse og idrett i kvinners disfavør
Kr 72 849,- i differanse ved Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap i kvinners disfavør
 - * Lønnsforskjellene viser en nedgang fra 2012 til 2013 totalt for fakultetene/avd. Brekker vi ned lønnstallene til flere stillingskategorier, er lønnsforskjellene noen få prosent. Viser til EKSTRA TABELLVEDLEGG under tabell 1
-

Tabell 3

Permisjoner og sykdom

- * Kvinner tar flest foreldrepermisjonsdager.
Vitenskapelige ansatt kvinner tok ut dobbel så mange dager i 2013 i forhold til 2012.
Menn har en svak økning.
 - * Antall permisjonsdager hos administrativt ansatte kvinner er 5 163 fraværsdager i 2013 mot 3 445 dager i 2012. Økningen av uttak av antall permisjonsdager er høy.
For menn er uttak av permisjon fordoblet, men likevel ikke mer enn 995 dager.
 - * Flest kvinner er heime med syke barn, men tallene har gått kraftig ned.
 - * Fravær med egenmelding for kvinner i vitenskapelige stillinger har ned fra 125 dager til 116 dager.
Økt fravær hos kvinner i administrative stillinger, fra 350 dager i 2012 til 498 dager i 2013.
Liten økning av fraværsdager hos kvinner i driftstekniske stillinger.
 - * Nesten halvering av fraværsdager med sykemelding for vitenskapelige ansatte;
Økning nok et år for menn i vitenskapelige stillinger.
 - * Det er nå menn som tar ut flest fraværsdager med legemelding blant vitenskapelige ansatte
 - * Fraværsdager med sykemelding for administrativt ansatte øker blant både kvinner og menn
-

Tabell 4

Kompetanseutvikling

- * Samme antall deltakere på doktorgradsprogrammene i 2012 og 2013.
 - * 17 kvinner og 16 menn fikk kvalifiseringsstipend i 2013
-

Tabell 5

Rekruttering

- * 1652 søkere til 102 utlyste stillinger; 789 kvinner og 863 menn
 - * 43 kvinner og 72 menn intervjuet
 - * 27 kvinner og 32 menn ansatt ved UiA
-

Tabell 6

Ledelse og styring

- * 3 av 5 i toppledelsen er kvinner
 - * 2 av 12 dekaner og fakultets-/avd.-direktører er kvinner
 - * Styret har en kjønnsfordeling på 60 % menn og 40 % kvinner
-

Tabell 8

Doktorgrader og opprykk

- * 18 doktorgrader er avlagt i 2012, 10 er av kvinner
 - * første gang at flest kvinner tar doktorgrad ved UiA
-

Tabell 9

FoU-publisering og stipend

* kvinner publiserte 119 poeng i 2012 av totalt 460 i 2012

* 17 kvinner fikk kvalifiseringsstipend på gjennomsnittlig kr. 100 000,- av 33 utdelte

Tabell 10

Etnisitet og funksjonsnedsettelse

* egne tiltaksdeler i *Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA for 2012- 2015*

for etnisitet og funksjonsnedsettelse

* synlig og motiverende rekruttering ved annonsering

* kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn og funksjonsnedsettelse innkalles til intervju

* likestillings- og integreringsutvalget har utvidet navnet og ansvarsområdet

* fakultets- og avd.-kontaktene har et ansvar for oppfølging på sine respektive fakultet/avd.

Eksempeltabell 1: Eksempel på rapporteringstabell personal- og lønnsstatistikk og arbeidsforhold på virksomhetsnivå – krav til rapportering på området, omfang og innhold må vurderes av institusjonen

[illegible]

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn per 01.10.)				Midlertidige (prof.II., stipendiat, vikar, åremål, postdoc, lærling)			Deltidsstillinger (5 – 96,67 % stilling)		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinner s andel av menns lønn (%)	Total gjennomsnittslønn	% Menn	% Kvinner	Totalt antall midlertidige stillinger	% Menn	% Kvinner	Totalt antall deltidsstillinger
<i>Undervisnings- og forskningsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	56,4	43,6	579,9	572 769	534 600	93,3	556 136	54,1	45,9	185	61,4	38,6	159
	<i>I fjor</i>	59,5	40,5	599,4	574 037	527 501	91,9	555 177	53,6	46,4	194*	60,3	39,6	151*
<i>Førstestillinger</i> <i>Professor/dosent</i>	<i>I år</i>	66,3	33,7	312,5	619 129	593 580	95,9	610 529	60,0	40,0	15	70,0	30,0	89
	<i>I fjor</i>	68,2	31,8	314,4	614 538	583 640	95	506 150	82	18	50*	74,2	25,8	93*
<i>Rekrutteringsstillinger totalt (stip.- vit.ass-postdoc)</i>	<i>I år</i>	45,0	55,0	102,2	435 634	439 539	100,9	437 783	45,3	54,7	106	36,8	63,2	19
	<i>I fjor</i>	50,3	49,7	107,6	424 933	424 933	100,2	424 502	51	49	110	46,2	53,8	13
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	80,2	19,8	6,1	690 783	656 751	95,1	684 033	85,2	14,8	27	82,4	17,6	34
	<i>I fjor</i>	85,2	14,8	6,75	676 576	657 740	97,2	674 162	94	6	31	87,2	12,8	39
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>													
	<i>I fjor</i>													

*) Inkl professor II

Eksempeltabell 3: Rapporteringstabell for uttak av foreldrepermisjoner, fravær pga. syke barn og eget sykefravær – krav til rapportering

Stillingskategori		Foreldrepermisjon		Fravær pga. syke barn		Sykefravær				Sykefravær			
		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Egenmeldt		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)		Legemeldt		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	I år	3855	876	18	14	116	50	0,22	0,07	1229	2099	2,36	3,08
	I fjor	1959	809	34	14	125	62	0,1	0,05	2448	1605	1,94	1,27
Administrativt personale	I år	5163	995	178	59	498	236	1,05	0,86	2496	922	5,26	3,35
	I fjor	3445	388	166	59	350	113	0,58	0,19	1317	261	2,17	0,43
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	I år	583	0	9	0	131	17	0,83	0,12	907	64	5,72	0,45
	I fjor	1202	10	31	9	119	91	0,45	0,34	1061	371	3,99	1,39

Tabell 4: Rapportering på kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsinger – krav til rapportering på området – omfang og innhold må vurderes av institusjonen

Tiltak	Deltakere		
	Kvinner	Menn	Totalt
Doktorgradsprogrammer 2013			151
Doktorgradsprogrammer 2012	63	90	153
Doktorgradsprogrammer 2011	56	74	130
Andre kvalifiseringstiltak			
- Førstelektor			
- Masterprogram			
- ...			
Lederutviklingstiltak			
Andre kompetanseutviklingstiltak, Kvalifiseringsstipend	17	16	33
Seniorpolitiske tiltak			
Andre personalpolitiske tiltak			
Innhold i denne rapporteringen må vurderes ift. de ulike satsinger som institusjonen gjør.			

Tabell 5: Rekruttering – krav til rapportering – innhold og omfang avgjøres av institusjonen

		Utlyste stillinger						Tilsatte uten utlysning	
Stillingskategori		Antall søkere		Antall innkalt til intervju		Antall nytilsatte		Antall tilsatte	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totaltall for hele UiA	I år	789	863	43	72	27	32		
	I fjor	898	810						
	I år								
	I fjor								
	I år								
	I fjor								
	I år								
	I fjor								
Institusjonene må selv vurdere hvordan det er hensiktsmessig å redegjøre for rekruttering, men det anbefales at opplysningene som er satt opp i denne tabellen er med i rapporteringen. <u>I tillegg</u> skal det rapporteres ift. rekruttering av medarbeidere med annen etnisk bakgrunn og medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Det er ikke krav til tilstandsrapportering, men til aktivitet.									

Tabell 5: Rekruttering – krav til rapportering – innhold og omfang avgjøres av institusjonen

Tabell 6: Rapporteringstabell på ledelse og styring

Organ		Antall medlemmer	Antall menn	% menn	Antall kvinner	% kvinner	Merknad
Styret	I år	11	5	45,4	6	54,6	
	I fjor	11	5	45,5	6	54,6	
Toppleidelse (rektor, 2 viserektorer, 1 dir. 1 ass.dir., 6 dekaner og 6 fak/avd direktører)	I år	17	12	70,6	5	29,4	
	I fjor	17	12	70,6	5	29,4	
Fakultets- /avdelingsstyrer: Fakultet for Ø og S Fakultet for T og R Fakultet for HumPed Fakultet for K Fakultet for H og I Avd. for lærerutd.	I år	10	6	60	4	40	
		11	7	56,6	4	43,4	
		10	6	60	4	40	
		10	6	60	4	40	
		10	6	60	4	40	
		15	6	40	9	60	
	I fjor						
Tilsettingsutvalg:	I år	6	3	50,0	3	50,0	
	I fjor	6	3	50,0	3	50,0	
Tilsettingsråd:	I år						
	I fjor						
Andre sentrale råd og utvalg, for eksempel forskningsutvalg, studieutvalg m.m.	I år						
	I fjor						

Tabell 8: Rapportering av doktorgrader og opprykk – ikke krav – vurderes av institusjonen

Opprykk		Kvinner		Menn		Totalt (N)
		Antall	% av N	Antall	% av N	
Fra høyskolelærer til høyskolelektor	I år					
	I fjor					
Fra lektor til førstelektor	I år					
	I fjor					
Fra lektor til førsteamanuensis	I år					
	I fjor					
Fra førstelektor til førsteamanuensis	I år					
	I fjor					
Fra førstelektor til dosent	I år					
	I fjor					
Fra førsteamanuensis til professor	I år					
	I fjor					
Avlagte doktorgrader	I år	10	55,6	8	44,4	18
	I fjor	8	44,4	10	55,6	18

Tabell 9: Rapportering på FoU-publisering og tildeling av forskningsstipender med mer – ikke krav – vurderes av institusjonen

	Antall med publiseringspoeng på nivå 1		Antall med publiseringspoeng på nivå 2					
Totalt	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn				
I år								
I fjor 460 poeng	119 poeng	341 poeng						
Institusjonene må selv vurdere rapportering på FoU. Det anbefales at dette vurderes i tråd med de retningslinjene institusjonen selv har for å rapportere FoU-publisering og aktivitet.								
Kjønnsfordeling på tildeling av forskningsstipender, forskningstermin med mer	Tiltak 1 Kvalifiseringsstipend for kvinner i førstestillinger		Tiltak 2		Tiltak 3		Tiltak 4	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I år	17	16						
I fjor	4	0						

Eksempeltabell 2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakultets-/avdelings-/instituttnivå – krav til rapportering – innhold og omfang vurderes av institusjonen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt							
Fellesadministrasjon, Avdeling for lærerutdanning og Universitetsbibliotek							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	41,7	58,3	255,8	485 743	438 599	458 246
	I fjor	41,1	58,9	253,6	468 743	411 892	434 799
Administrative stillinger totalt	I år	39,0	61,0	151,2	503 647	475 238	486 322
	I fjor	40,9	59,1	157,9	476 315	422 319	443 980
• Lederstillinger	I år	46,7	53,3	15,0	731 300	745 838	739 054
	I fjor	50,0	50,0	14,0	723 057	729 457	738 113
• Mellomlederstillinger	I år	39,7	60,3	11,6	566 357	558 472	561 599
	I fjor	42,3	57,7	15,6	542 044	537 614	540 106
• Saksbehandler/utrederstillinger	I år	35,2	64,8	117,6	465 301	440 739	449 384
	I fjor	35,4	64,6	113,7	455 461	415 391	429 384

	<i>I fjor</i>						
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Eksempeltabell 2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakultets-/avdelings-/instituttnivå – krav til rapportering – innhold og omfang vurderes av institusjonen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for helse- og idrettsvitenskap							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	30,1	69,9	124,3	564 819	529 573	540 168
	I fjor	30,6	69,4	123,7	552 718	520 373	530 623
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	36,5	63,5	19,2	582 183	463 827	506 979
	I fjor	23,9	76,1	18,4	488 350	464 288	469 100
• <i>Lederstillinger</i>	I år	100	0	1,0	786 500		786 500
	I fjor	50	50	2,0	778 500	733 900	756 200
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	66,7	33,3	3,0	653 101	679 400	661 867
	I fjor	60	40	2,5	607 850	672 500	629 400
• <i>Saksbehandler/utrederstillinger</i>	I år	24,6	75,4	12,2	488 134	434 353	447 582
	I fjor	24,2	75,8	12,4	480 133	418 491	431 700

	<i>I fjor</i>						
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	28,9	71,1	105,1	560 814	540 310	546 234
	<i>I fjor</i>	32,1	67,9	105,3	558 998	531 452	627 200
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	30,4	69,6	44,4	616 126	581 722	592 183
	<i>I fjor</i>	34,5	65,5	44,1	594 119	575 303	582 759
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	21,1	78,9	9,5	427 801	438 674	436 385
	<i>I fjor</i>	23,5	76,5	8,5	413 300	413 842	413 722
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	80,0	20,0	1,0	636 327	718 800	652 822
	<i>I fjor</i>	75	25	0,8	592 267	711 500	622 075
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Eksempeltabell 2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakultets-/avdelings-/instituttnivå – krav til rapportering – innhold og omfang vurderes av institusjonen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt							
Fakultet for humaniora og pedagogikk							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	40,6	59,4	164,7	582 340	523 256	547 227
	I fjor	44,1	55,9	173	561 108	513 549	535 052
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	15,6	84,4	25,7	744 626	466 915	510 222
	I fjor	11,4	88,6	26,3	599 133	458 820	473 854
• <i>Lederstillinger</i>	I år	100,0	0	2,0	836 150		836 150
	I fjor	100	0	2,0	827 600	-	827 600
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	50,0	50,0	4,0	653 101	678 350	665 726
	I fjor	50	50	4,0	646 500	671 450	658 975
• <i>Saksbehandler/utrederstillinger</i>	I år	0	100,0	18,7		443 909	443 909
	I fjor	9,0	91,0	22,1	542 950	437 767	446 913

	<i>I fjor</i>						
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	45,5	54,5	138,0	572 004	541 865	555 580
	<i>I fjor</i>	50,3	49,7	145,8	559 717	533 577	547 058
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	55,0	45,0	82,5	599 466	588 065	594 339
	<i>I fjor</i>	58,5	41,5	81,9	587 613	576 330	583 124
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	28,1	71,9	17,8	432 060	434 018	433 468
	<i>I fjor</i>	40,3	59,7	24,8	417 320	432 780	426 596
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	100	0	1,0	679 102		679 102
	<i>I fjor</i>	100	0	1,0	636 320	-	636 320
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Eksempeltabell 2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakultets-/avdelings-/instituttnivå – krav til rapportering – innhold og omfang vurderes av institusjonen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt							
Fakultet for kunstfag							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	62,1	37,9	70,7	550 544	507 232	534 145
	I fjor	59,5	40,5	74,1	540 145	491 843	522 349
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	50,9	49,1	18,7	538 727	461 812	500 991
	I fjor	41,6	58,4	16,6	505 309	444 508	473 587
• <i>Lederstillinger</i>	I år	100,0	0	2,0	741 500		741 500
	I fjor	50	50	2,0	711 500	523 100	617 300
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	66,7	33,3	3,0	593 950	649 500	612 467
	I fjor	50	50	2,0	642 900	642 900	642 900
• <i>Saksbehandler/utrederstillinger</i>	I år	37,5	62,5	13,1	442 450	438 783	440 160
	I fjor	34,1	65,9	13,2	486 900	437 364	456 628

	<i>I fjor</i>						
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	66,2	33,8	52,0	553 808	530 844	546 036
	<i>I fjor</i>	64,7	35,3	57,5	547 965	516 539	537 926
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	78,8	21,2	23,6	598 542	614 311	601 890
	<i>I fjor</i>	80,2	19,8	26,3	591 450	592 950	591 700
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	47,4	52,6	5,7	421 986	418 600	420 204
	<i>I fjor</i>	57,1	42,9	7,0	408 325	416 800	411 957
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	100,0	0	0,6	664 336		664 336
	<i>I fjor</i>	100	0	0,8	600 840	-	600 840
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Eksempeltabell 2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakultets-/avdelings-/instituttnivå – krav til rapportering – innhold og omfang vurderes av institusjonen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for teknologi og realfag							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	67,7	32,3	205,2	549 833	495 402	532 256
	I fjor	68,1	31,9	197,5	550 186	479 837	526 526
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	39,7	60,3	29,0	629 823	484 133	541 956
	I fjor	42,6	57,4	43,0	467 874	450 686	457 490
• <i>Lederstillinger</i>	I år	66,7	33,3	3,0	834 601	741 500	803 567
	I fjor	100	0	2,0	826 050	-	826 050
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	75,0	25,0	4,0	736 634	626 801	709 175
	I fjor	50	50	6,0	729 133	625 467	677 300
• <i>Saksbehandler/utrederstillinger</i>	I år	24,1	75,9	19,5	498 881	454 960	465 560
	I fjor	21,3	78,7	18,8	478 275	436 783	444 327

	<i>I fjor</i>						
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	73,1	26,9	153,7	554 820	506 575	541 863
	<i>I fjor</i>	75,5	24,5	152,5	563 106	498 691	546 351
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	80,1	19,9	81,4	613 592	588 518	608 605
	<i>I fjor</i>	82,6	17,4	76,4	622 646	571 656	612 448
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	57,8	42,2	46,1	432 436	437 454	434 552
	<i>I fjor</i>	62,1	37,9	42,8	417 846	423 853	420 116
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	70,7	29,3	2,1	777 855	632 868	735 420
	<i>I fjor</i>	74,2	25,8	1,55	768 700	642 100	743 380
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Eksempeltabell 2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakultets-/avdelings-/instituttnivå – krav til rapportering – innhold og omfang vurderes av institusjonen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	59,4	40,6	152,4	614 267	506 882	570 721
	I fjor	58,9	41,1	155,3	610 770	494 301	565 664
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	34,5	65,5	31,9	675 382	450 425	527 997
	I fjor	19,3	80,7	25,9	532 980	429 800	448 907
• <i>Lederstillinger</i>	I år	100,0	0	2,0	832 651		832 651
	I fjor	100	0	2,0	799 400	-	799 400
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	85,7	14,3	7,0	707 117	679 400	703 157
	I fjor	80	20	5,0	725 200	672 500	714 660
• <i>Saksbehandler/utrederstillinger</i>	I år	13,1	86,9	22,9	513 067	438 919	448 633
	I fjor	12,8	87,2	23,5	507 933	425 357	435 679

	<i>I fjor</i>						
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	65,5	34,2	119,5	608 581	535 732	583 648
	<i>I fjor</i>	66,8	33,2	129,4	614 621	525 836	587 255
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	80,2	19,8	75,7	640 135	611 794	634 519
	<i>I fjor</i>	80,6	19,4	79,5	636 940	607 918	631 746
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	41,6	58,4	23,1	451 849	452 912	452 470
	<i>I fjor</i>	46,9	53,1	24,5	451 300	425 138	437 696
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	71,4	28,6	1,4	647 642	661 551	651 616
	<i>I fjor</i>	91,7	8,3	2,4	683 954	620 500	679 421
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Figur som illustrerer at tross små lønnsforskjeller på stillingskodenivå, så viser de rapporterte gruppene av stillingskoder i de fleste tilfeller større lønnsforskjeller. Grunnlag for å vurdere rapporteringsstruktur?

Kvinne							Mann					Totalt Lønn årsv	Totalt GjSn Lønn	Totalt Årsverk	Lønn Kv i % av Lønn M	
St▼	St▼	Stillingskode	Lønn årsv	GjSn Lønn	GjSn %	Årsverk	Årsv %	Lønn årsv	GjSn Lønn	GjSn %	Årsverk	Årsv %				
⊕		Administrativt personale	81 695 124	470 598	94%	173,6	63,0%	56 559 078	554 501	111%	102,0	37,0%	138 254 202	501 651	275,6	84,9%
⊕		Drifts- og teknisk pers./andre tilsatte	14 174 395	344 316	98%	41,2	80,5%	3 766 307	376 631	107%	10,0	19,5%	17 940 702	350 632	51,2	91,4%
⊕		Støttestillinger for undervisning, forsknin	9 419 461	442 228	99%	21,3	32,1%	20 262 221	450 272	101%	45,0	67,9%	29 681 682	447 688	66,3	98,2%
⊖		Undervisnings- og forsknings personale	135 085 865	534 600	96%	252,7	43,6%	187 403 022	572 769	103%	327,2	56,4%	322 488 887	556 136	579,9	93,3%
		⊖ Førstestilling og høyere														
		1011 Førsteamanuensis	30 085 841	568 408	100%	52,9	39,1%	47 125 118	571 560	100%	82,5	60,9%	77 210 959	570 328	135,4	99,4%
		1013 Professor	16 364 564	667 941	98%	24,5	22,8%	56 657 138	683 687	101%	82,9	77,2%	73 021 703	680 094	107,4	97,7%
		1198 Førstelektor	14 404 154	570 462	98%	25,3	41,6%	20 810 724	587 874	101%	35,4	58,4%	35 214 878	580 625	60,7	97,0%
		1532 Dosent	1 299 000	649 500	100%	2,0	40,0%	1 936 901	645 634	100%	3,0	60,0%	3 235 901	647 180	5,0	100,6%
		1010 Amanuensis	279 150	558 300	109%	0,5	12,2%	1 827 842	507 734	99%	3,6	87,8%	2 106 992	513 901	4,1	110,0%
		Totalt Førstestilling og høyere	62 432 710	593 580	97%	105,2	33,7%	128 357 724	619 129	101%	207,3	66,3%	190 790 434	610 529	312,5	95,9%
		⊖ Rekrutteringsstillinger														
		1017 Stipendiat	20 699 214	425 472	100%	48,7	55,0%	16 920 738	424 398	100%	39,9	45,0%	37 619 952	424 988	88,5	100,3%
		1352 Postdoktor	4 024 864	529 587	102%	7,6	55,5%	3 105 343	509 073	98%	6,1	44,5%	7 130 207	520 453	13,7	104,0%
		Totalt Rekrutteringsstillinger	24 724 078	439 539	100%	56,3	55,0%	20 026 081	435 634	100%	46,0	45,0%	44 750 159	437 783	102,2	100,9%
⊕		Andre undervisnings- og forskningsss	46 202 876	524 699	100%	88,1	58,2%	32 985 569	522 254	100%	63,2	41,8%	79 188 445	523 678	151,2	100,5%
⊕		Undervisnings-, forsknings- og form	938 100	469 050	95%	2,0	30,3%	2 314 842	503 227	102%	4,6	69,7%	3 252 942	492 870	6,6	93,2%
⊕		Hjelpestillinger for undervisning, forskning og form						368 509	286 110	100%	1,3	100,0%	368 509	286 110	1,3	
⊕		Professor II (Førstestilling og høyere	788 101	656 751	96%	1,2	19,8%	3 350 297	690 783	101%	4,9	80,2%	4 138 398	684 033	6,1	95,1%
Totalsum			240 374 845	491 814	94%	488,8	50,2%	267 990 628	553 485	106%	484,2	49,8%	508 365 473	522 505	972,9	88,9%