



UNIVERSITETET I AGDER

**RAPPORT FOR 2011**

**PLAN FOR 2012**

**Kristiansand 29. februar 2012**





## **INNHold**

<b>Innledning</b>	<b>5</b>
<b>Rapport 2011</b>	<b>11</b>
<b>Plan 2012</b>	<b>49</b>
<b>Vedlegg</b>	



## INNLEDNING

Universitetet i Agder vedtok i oktober 2010 gjeldende strategiplan for perioden fram til 2015. De strategiske målene er:

Universitetet i Agder skal innen 2015 utvikle og bli kjent for

- fag- og studiemiljøer som er blant de beste i landet
- flere forskningsmiljøer som er ledende i landet
- sin nære tilknytning og samhandling med regionen
- sin sterke internasjonale tilknytning
- sin innovative bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier.

Strategiplanen trekker opp konkrete målsettinger innenfor disse feltene mot 2015. Styret vil i løpet av 2012 ha en gjennomgang/rullering av strategiplanen ut fra at vi er gått over i en ny styreperiode.

### Styrets vurdering av status

Styret har en grunnleggende positiv vurdering av utviklingen ved universitetet, både i forhold til eget styrearbeid, utvikling av studietilbud og studentrekruttering, samarbeid med andre institusjoner i inn- og utland og utviklingen av det regionale samvirke.

Styret konstaterer at søkningen til UiA er stabilt god, og at opptaket høsten 2011 ble høyere enn forventet. Styret er fornøyd med at UiA er et attraktivt studiested, men ser også at det høye studenttallet gir en rekke utfordringer - både ressursmessig og for infrastrukturen. Forholdstallet mellom student og vitenskapelig ansatt øker, og det er en utfordring å tilrettelegge arbeidssituasjonen for de ansatte. Til tross for at UiA har to nye campuser, er styret bekymret for kapasiteten på disse. Det er nødvendig å vurdere studenttallet ved UiA ut fra hva som er ressursmessig bærekraftig. Styret vil imidlertid understreke overfor KD at UiA har kapasitet til å ta opp flere studenter enn vi i dag har basisbevilgning for, men det forutsetter en fullfinansiering av studentene (med 60 % basisfinansiering i tillegg til resultatmidler).

Styret er fornøyd med at studenttallene på ingeniørutdanningene har tatt seg opp etter flere års svake tall. Siden 2008 er studenttallet på ingeniørutdanningene økt med mer enn 50 %. Ut fra det store antall ledige ingeniørstillinger i det regionale arbeidsmarked har UiA gjennom denne opptrappingen gitt et vesentlig bidrag til bedre balanse i arbeidsmarkedet og økt verdiskapning. Det er sterke regionale ønsker om ytterligere opptrapping av utdanningskapasiteten, men dette lar seg vanskelig gjøre innen dagens ressursrammer

NOKUT har i 2011 reakkreditert UiAs kvalitetssikringssystem. Styret er godt fornøyd med en konstruktiv dialog med NOKUT-komiteén, og vil følge opp komitéens innspill til forbedringer.

Høsten 2011 startet UiA opp bachelorstudium i rettsvitenskap. Studiet er finansiert med 15 studieplasser fra KD, men styret har oppfattet signaler fra KD om at antall studieplasser her skal økes slik at studiet fremstår som økonomisk bærekraftig. Styret ser det som avgjørende å få tilført nye studieplasser for å kunne utvikle studiet og fagmiljøet videre.

I 2011 startet UiA opp ph.d-utdanning i helsevitenskap. Med dette har alle fakultetene ph.d-utdanninger. Styret fattet i 2011 vedtak om at UiAs ph.d-utdanninger skal organiseres som ett program pr fakultet, for å gjøre disse mer robuste.

Styret konstaterer at publikasjonspoengene økte med mer enn 50 % fra 2009 til 2010. Med denne økningen er UiA nær det publiseringsnivå som i strategiplanen er satt opp som målsetting for 2015. Ut fra foreløpige signaler forventer styret at nivået for 2011 (foreligger ikke før 1. april) vil vise en stabilisering og at universitetet i stor grad har tatt ut den forskningskapasitet som kan forventes innen dagens ressursrammer. Det vises her til at UiA i 2010 oppnådde 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 tilfreds med økningen i de totale eksterne inntekter i 2011, men konstaterer at økningen skyldes gaver/andre inntekter. Inntektene som kommer fra EU og NFR er redusert. Også BOA-inntekter som kommer fra de regionale kompetansefondene er redusert som følge av redusert avkastning i fondene som har gitt mindre til utdeling. Kulturstiftelsen Cultiva har varsel stopp i alle utdeling for 2012. Når det gjelder forholdet til EU og NFR konstaterer styret at det er ressurskrevende å hevde seg på disse konkurransearenaene, og vil initiere tiltak for ytterligere å styrke kvaliteten i søknadene. Det er likevel en balanse hvor mye ressurser som kan settes inn mot disse konkurransearenaene i en situasjon hvor en har full kapasitetsutnyttelse, klare kvalitetskrav og viktige utviklingsplaner knyttet til vår primærvirksomhet.

Universitetet har et konstruktivt 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. I løpet av 2011 er det utarbeidet en Universitetsbymelding i samarbeid med vertskommunen Kristiansand, og arbeidet er i gang med tilsvarende for Grimstad. Meldingene vil følges opp med konkrete tiltak i 2012.

Våren 2011 utredet UiA og Høgskolen i Telemark et tettere samarbeid. KD er holdt løpende orientert om arbeidet. Styrene ved begge institusjonene vedtok å gå videre i et mer forpliktende samarbeidsprosjekt med en felles styringsgruppe med utspring fra institusjonenes styre. Arbeidet med å tilrettelegge for økt faglig samarbeid og samarbeid knyttet til bruk av IKT og nye kommunikasjonsmedier er i gang, og vil bli konkretisert ytterligere i 2012.

Styret har ut fra strategiplanens mål om at UiA skal bli kjent for sin innovative bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier vedtatt et strategisk program med betegnelsen Det Digitale Universitet (DDU), med oppstart 2012. 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. Et av de prosjektene som er iverksatt er arbeid med overgang til digitale eksamensformer. Programmet er dels en oppfølging av prosjektet Læringsarena 2020 som blir avsluttet i 2012, men med forskjellen at fokus i vesentlig større grad er på implementering enn på utvikling som var fokuset i LA2020.

Det er styrets egen vurdering at en i styrearbeidet har hatt en balansert fokus på den ene siden på styrets ansvar- og kontrolloppgaver og på de andre siden strategisk viktige saker for utvikling av UiA. Særlig på forskningsområdet har styret drøftet flere saker av stor betydning for utvikling av universitetet.

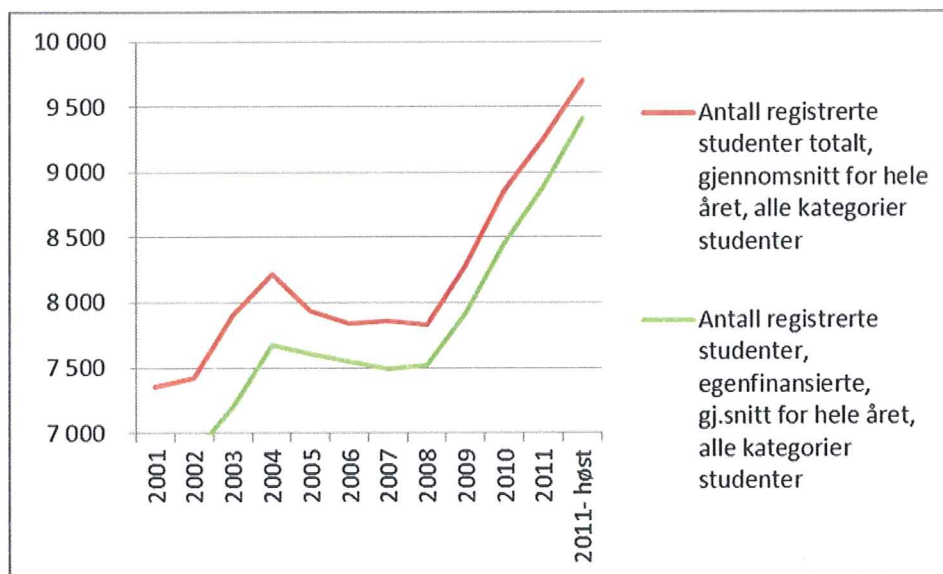
## **Nærmere om enkeltområder**

### **Utdanning**

Universitetet i Agder hadde 9.252 studenter i 2011 (gjennomsnitt vår og høst), av disse 8.886 egenfinansierte. Studenttallet er vesentlig høyere enn foregående år. Totaltallet viser en økning på 391 studenter, mens egenfinansierte studenter viser en økning på 435.

Høsten 2011 var det registrert 9.700 studenter. Siden 2008 er studenttallet økt med nær 2.000:





Styret er tilfreds med god søkning og sterke opptakstall. Styret ser imidlertid at dagens studenttall er for høyt i forhold til basisfinansieringen, og er nødt til å gjøre grep for å bringe studenttallet nærmere et bærekraftig nivå. Dagens studenttall er en stor utfordring for infrastrukturen, i første rekke bygningsmassen.

Søkere pr studieplass gjennom Samordnet opptak (SO) økte, mens antall primærsøkere holdt seg konstant på 1,9 pr studieplass i SO.

Det er vedtatt å iverksette en ny gjennomgang av studieporteføljen i 2012. 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.

Universitetet har gjennomført en egen læringsmiljøundersøkelse i 2011 som gav som et hovedinntrykk at flertallet av studentene som deltok var fornøyde. Bak dette hovedinntrykket varierte naturlig nok graden av tilfredshet mellom ulike studier og mellom de ulike elementene i læringsmiljøet som inngikk i undersøkelsen. Det blir derfor viktig å følge opp undersøkelsen selektivt og gripe fatt i de forbedringstiltak som kan gjennomføres innen eksisterende ressursrammer.

Styret konstaterer at antall egenfinansierte 60-studiepoengsenheter har økt med i underkant av 6 %, om lag samme økning som i 2010. Økningen i avlagte studiepoengsenheter er på om lag 360, mens studenttallet økte med ca. 400. Det medfører at studiepoengsproduksjonen pr egenfinansiert student er gått noe ned. UiA ligger fortsatt over snittet for universitetene. Styret er noe bekymret for utviklingen, og vil følge opp denne som del av utdanningsmeldingen for 2011.

Styret har merket seg at kandidattallet er gått opp fra 2010, og etter noen år med lave kull særlig på ingeniørutdanningen er kandidattallet godt over tidligere år.

Antall utvekslingsstudenter fra institusjonen er økt med om lag 70, til 563 totalt. Styret er fornøyd med dette. Styret har vedtatt klare mål for internasjonaliseringsevne i strategidokumentet, og er opptatt av at UiA klarer å utvikle internasjonalisering til et fortrinn og kjennetegn. Styret er fornøyd med at UiA har ETCS-label og er eneste universitet i Norge med denne akkrediteringen.

Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer:

Studentdata:	2007	2008	2009	2010	2011
Antall registrerte studenter totalt, gjennomsnitt for hele året, alle kategorier studenter	7 856	7 835	8 273	8 861	9 252
Antall registrerte studenter, egenfinansierte, gj.snitt for hele året, alle kategorier studenter	7 496	7 521	7 906	8 451	8 886
Studiepoeng pr student (registrert heltidsekvivalent)	48,3	47,8	47,9	47,2	46,5
Antall utvekslingsstudenter totalt	370	347	448	496	563
Antall produserte, egenfinansierte 60-studiepoengsenheter (studentårsverk), alle nivå, alle kategorier studenter	5 625	5 568	5 835	6 149	6 512
Antall ferdige kandidater	1 277	1 353	1 413	1 493	1 662
Strykprosent, beregnet ut fra sensurerte besvarelser	9,40	8,40	8,50	7,80	7,60
Antall studieplasser ved SO-opptak, hovedopptaket	2 423	2 343	2 332	2 388	2 404
Antall studieplasser lokalt opptak, mai-tall	2 203	2 393	2 064	1 936	2 006
<b>Sum studieplasser</b>	<b>4 626</b>	<b>4 736</b>	<b>4 396</b>	<b>4 324</b>	<b>4 410</b>
Opptakstall, for hele året, egenfinansierte studenter (DBH opptakstall)	3 749	3 815	4 962	5 208	5 375
Antall søknader til UA totalt, både SO- og lokalt opptak, tall for hele året, egenfinansierte studenter (DBH søknadsdata)	24 286	25 282	29 000	31 917	35 595
Antall førsteprioritetssøkere SO, hovedopptaket	3 621	3 684	4 173	4 422	4 506
UAs andel av førsteprioritetssøkere i SO, hovedopptaket	3,9	3,9	4,0	4,3	4,2

Studentindikatorer:	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Produksjon:</i>					
Studiepoeng pr vit. tilsatt (eks stipendiater) samt støttestillinger	719	634	647	676	709
Kandidat pr vit. tilsatt (eks stipendiater) samt støttestillinger	2,7	2,6	2,6	2,7	3,0
Kandidater pr egenfinansiert student	0,17	0,18	0,18	0,18	0,19
<i>Søkere:</i>					
Søkere pr studieplass gjennom SO	10,0	10,8	12,4	13,4	14,8
Førsteprioritetssøkere pr studieplass gjennom SO	1,5	1,6	1,8	1,9	1,9
<i>Kostnader:</i>					
Grunnbevilgning (kr) pr egenfinansiert student	91 400	97 423	97 232	94 693	95 966
Grunnbevilgning (kr) pr 60-studiepoengsenhet	121 802	131 593	131 744	130 145	130 955

## Forskning og samfunnskontakt

Styret konstaterer at UiA på mange fagområder har vitenskapelig kompetanse på linje med de eldre universitetene. Andelen professorer var i 2011 stabilt, men andelen førstestillinger økte og utgjør 67,6 % 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. Formidlingsaktiviteten er økende. På begge disse områdene er det potensiale for videre utvikling.

Det gjøres aktive grep for å øke omfanget av eksternt finansiert forskning. Blant annet er det startet opp program i forskningsledelse høsten 2011. 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 har ikke økt, og burde vært høyere ut fra universitetets ambisjoner. I tillegg slår finanskrisen inn mot lokale stiftelser, slik at generell bidragsaktivitet går ned. Styret vil iverksette ytterligere tiltak for å øke total bidrags- og oppdragsaktivitet inkludert NFR og EU, men synes det er 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.

Styret har vedtatt tre faglige toppsatsingsmiljøer som får tilført strategiske ressurser for å utvikle seg til ledende forskningsmiljø. Områdene er *Fornybar energi*, *Multikul (multimodalitet og kulturendring)* og *eHelse*. Det siste området kom til i 2011 og er et tverrfakultært samarbeid mellom tre fakulteter. Det er sendt to søknader i søknadsrunden til Senter for fremragende forskning 2011, innen Multikul og Krisehåndtering (samarbeid mellom IKT-miljøene og Senter for utviklingsstudier).

Styret påpeker at UiA har god søkning til stipendiatstillingene og veiledningskapasitet til flere stipendiatstillinger. Styret er skuffet over at det ikke ble tildelt nye stipendiatstillinger i statsbudsjettet for 2011.

Universitetet er fremdeles i oppbyggingen av ph.d.-programmene, og ikke alle har eksistert lenge nok til å uteksaminere kandidater. I 2011 ble det avholdt 11 disputaser på egne program, mot 7 i 2010. 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. Styret vektlegger en god gjennomstrømming i programmene og vil følge denne.

Antall publikasjonspoeng blir ikke klart før 1. april. Styret konstaterer at økningen fra 2009 til 2010 var på mer enn 50 %, og vil analysere utviklingen når tallene for 2011 foreligger.

## Organisasjon

UiA har to styringsnivå med fakultet som andre styringsnivå. Fakultetene har en faglig inndeling i institutter/sentre. 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. Det er gjennomført valg av rektor (gjenvalg) og tilsetninger i åremålsstillinger som dekaner og instituttledere i 2011.

## Økonomi

Universitetet har god økonomistyring. Omsetningen i 2011 var på i overkant av 1 mrd. Resultatet viser et overskudd på 1,9 mill kr mot 3,0 mill kr i 2010. Avsetningene for forpliktelser er økt noe i 2011, i hovedsak knyttet til utsatte forpliktelser av strategisk karakter. Styret er godt kjent med avsetningsnivået og planene for fremtidig bruk.

### Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer:

Økonomidata (tall i 1000 NOK):	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Budsjett:</i>					
Grunnbevilgning fra KD	685 137	732 670	768 714	800 250	852 790
<i>Regnskap:</i>					
Tilskudd fra KD og andre departement	693 647	677 828	763 077	756 998	860 420
Inntekter fra NFR og BOA (bidrags- og oppdragsvirksomhet)	75 854	104 906	119 944	106 514	93 767
Andre inntekter inkl gaveforsterkning	18 021	21 272	19 275	39 040	70 961
<b>Sum inntekter</b>	<b>787 522</b>	<b>804 007</b>	<b>902 296</b>	<b>902 552</b>	<b>1 025 148</b>
Lønnskostnader	474 798	516 862	552 583	593 154	609 653
Husleie	119 547	121 518	125 739	141 347	167 805
Øvrige drifts- og investeringskostnader	198 735	183 233	181 304	206 566	228 986
<b>Sum kostnader</b>	<b>793 080</b>	<b>821 613</b>	<b>859 626</b>	<b>941 067</b>	<b>1 006 444</b>
Avregning BFV	(5 899)	(18 358)	40 691	(41 500)	16 837
<b>Resultat</b>	<b>341</b>	<b>752</b>	<b>1 979</b>	<b>2 985</b>	<b>1 867</b>

Økonomiindikatorer:	2007	2008	2009	2010	2011
Lønnsandel i % av kostnadene *	59,9	62,9	64,3	63,0	60,6
Husleieandel i % av kostnadene	15,1	14,8	14,6	15,0	16,7

Husleieandelen er høy i 2011 pga fremleieforhold av fraflyttede bygg etter innflyttingen i Campus Grimstad. Fremleieinntektene er ikke trukket fra i ovenstående tabell.

I 2011 var det en gjennomgang og vurdering av UiAs budsjettfordelingsmodell. Styret vedtok endringer i denne, primært for å knytte strategien og budsjettet enda tettere sammen. I den forbindelse er hele prosessen for virksomhetsstyring gjennomgått, og sammenhengen i mål- og resultatstyringsprosessen, budsjett- og økonomioppfølgingen, og oppfølgingen av kvalitetssikringssystemet koblet tettere sammen. Dette arbeidet følges opp i 2012 bl.a med studieportefølgjennomgang.

## Personal

Universitetet har nå 99 professorer og totalt 299 førstestillinger. Disse tallene er stabile fra 2010. Antall førstestillinger utgjør nå 67,6 % 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 øker noe, til 63 % i 2011.

### Utviklingen i nøkkeltall og indikatorer:

Personaldata:	2007	2008	2009	2010	2011
Professorer/dosenter (inkl prof II)	75	86	93	98	99
Postdoc	6	5	6	10	9
Øvrige førstestillinger	162	178	186	193	191
Faglige ledere (rektor, dekan instituttleder, studieleder)		10	11	11	24
<b>Sum førstestillinger</b>	<b>242</b>	<b>278</b>	<b>295</b>	<b>311</b>	<b>322</b>
Stipendiater	54	74	80	89	84
Universitetslektorer, amanuenser, forsker 1108	155	167	165	157	147
Høgskolelærere	13	16	16	8	7
<b>Sum vitenskapelige årsverk</b>	<b>465</b>	<b>534</b>	<b>556</b>	<b>566</b>	<b>561</b>
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	58	67	65	69	74
Administrative stillinger	189	217	216	216	203
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	43	48	52	49	48
Læringer	4	4	4	4	4
<b>Sum årsverk</b>	<b>759</b>	<b>870</b>	<b>894</b>	<b>904</b>	<b>890</b>

#### Usikker på kvalitet i 2007-rapportering

Personalindikatorer:	2007	2008	2009	2010	2011
Kostnader (kr) pr årsverk	1 044 901	944 274	961 550	1 041 579	1 130 963
Andel professorer/dosenter i % av vit. årsverk	16,1	16,0	16,7	17,3	17,7
Andel førstestillinger i % av vit. årsverk (eks stipendiater)	58,9	60,4	62,0	65,3	67,6
Vitenskapelige stillinger i % av totalt antall stillinger	61,2	61,4	62,2	62,6	63,0
Egenfin. studenter pr vit. årsverk (eks stip) samt støttestillinger	16,0	14,3	14,6	15,5	16,1
Egenfin. studenter pr totalt antall årsverk	9,9	8,6	8,8	9,4	10,0

Faglige lederstillinger var tidligere ofte registrert i vitenskapelig stillingskode. Ved tilsetning i 2011 ble instituttledere og studieledere tilsatt i denne koden og ikke i sin vitenskapelige kode.

### Arbeidsmiljø

UiA gjennomførte en arbeidsmiljøundersøkelse i 2009. Den viser at arbeidsmiljøet ved institusjonen i hovedsak er godt, men at vi har utfordringer på enkeltområder. I 2010 vurderte Arbeidstilsynet det psykososiale arbeidsmiljøet, og kom med pålegg innenfor områdene arbeidsbelastning, informasjon og faglig/sosial støtte.

Det har vært arbeidet aktivt med ulike konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet gjennom 2011, både på institusjonsnivå og i underliggende enheter. I høst er det startet program for nytilsatte ledere med god introduksjon til de problemstillingene som er avdekket.

Som et ledd i bedre kommunikasjon og informasjon er intranettet Innaskjærs lansert i 2011. Innaskjærs er både en kommunikasjonsplattform med nyheter, informasjon om aktiviteter og hendelser – og en samhandlingsplattform. Det er valgt en løsning med mange-til-mange-kommunikasjon, der alle ansatte har tilgang til å legge ut nyheter og informasjon. Målsettingene med Innaskjærs er både å bygge organisasjonskultur og å effektivisere arbeidshverdagen for de tilsatte.

Styret vil påse at det arbeides aktivt med utvikling av arbeidsmiljøet. Undersøkelsen og tilsynsbesøket viser at det er 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.

### Infrastruktur

Universitetet forvalter arealene på Campus Kristiansand effektivt, men det er behov for noe utvidelse av kapasiteten. Det foreligger planer for to tilbygg på ca 1500 kvm for å få flere kontorer/grupperom, samt tre undervisningsrom. Dette prosjektet er utredet av Statsbygg og ble juni 2011 sendt KD for godkjenning. Prosjektet ligger under kostnadsgrensen for Regjeringsbehandling. Det arbeides også med andre prosjekter for nødvendig økning av kontor- og undervisningsarealer.



### Sektormål 1:

**Universiteter og høyskoler skal tilby utdanning av høy internasjonal kvalitet som er basert på det fremste innenfor forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap.**

#### Kunnskapsdepartementets krav til måloppnåelse:

**Med utgangspunkt i sektormål 1 og de dertil hørende virksomhetsmål, skal institusjonen gi en beskrivelse av måloppnåelsen med særlig vekt på:**

- institusjonens strategi for utvikling av fagporteføljen og faglig profil, herunder hvilke avveieringer som gjøres når det gjelder bredde versus dybde, hensynet til små og utsatte fag, relevans etc.
- vurdering av internt system for kvalitetssikring og en redegjørelse for hvordan dette blir brukt strategisk og videreutviklet
- hvordan NOKUTs avsluttede evalueringer, revideringer og akkrediteringer blir fulgt opp og hvordan kvalitetssikringssystemet er forankret i fagmiljøene.
- strategi for arbeidet med internasjonalisering, og hvordan dette bidrar til utviklingen av den faglige virksomheten og kvalitet i utdanningene.
- arbeidet med universell utforming og økt tilgjengelighet for studenter med nedsatt funksjonsevne
- arbeidet med læringsmiljø, herunder samarbeidet mellom læringsmiljøutvalget og styret, og hvordan dette bygger opp under sektormål 1
- arbeid med utdanningsledelse på alle nivå for å sikre kvalitet i utdanningen

#### **1. UiAs strategi for utvikling av fagporteføljen og faglig profil, herunder hvilke avveieringer som gjøres når det gjelder bredde versus dybde, hensynet til små og utsatte fag, relevans etc.**

Universitetet i Agders føringer og mål for den strategiske utviklingen av fagporteføljen ligger fast som en langsiktig strategi:

- Rekrutteringsgrunnlag og studiepoengproduksjon skal inngå i vurdering av endringer i studieporteføljen
- Regionens behov skal tillegges vekt ved vurdering av endringer i studieporteføljen
- Kvalitet i studiene og relevant FoU-aktivitet skal tillegges vekt ved vurdering av endringer i studieporteføljen. Det skal tilstrebes god sammenheng mellom forskningsaktiviteten og studieprogrammene
- Nasjonale oppgaver og politiske føringer skal tillegges vekt ved vurdering av endringer i studieporteføljen
- Universitetet vil ta hensyn til det samlede tilbudet av undervisningsfag i grunnskolelærerutdanningen i region Sørvestlandet når det skal tas stilling til om fagene skal videreføres ved Universitetet i Agder
- Alle fakultetene skal tilby master- og ph.d.-program
- Nye studier skal primært etableres på fagområder der universitetet har spesielle forutsetninger for å lykkes

- Universitetet ønsker å tilby mulighet for påbygging til master for flest mulig av våre bachelorkandidater
- Nye tilbud på masternivå skal kunne rekruttere fra ulike bachelorprogram
- Universitetet ønsker å ta et nasjonalt ansvar for å utvikle masterprogram som påbygging for kandidater fra lærerutdanningene og andre profesjonsutdanninger
- Universitetet skal samarbeide med andre institusjoner, særlig Universitetet i Stavanger og Høgskolen i Telemark, om porteføljen
- Studier med dårlig søkning og/eller kandidatproduksjon over lengre tid, skal vurderes nedlagt

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
Utvikling av fagtilbudet i grunnskolelærerutdanningene. Erfaringene fra første kull legges til grunn for beslutninger om fagtilbud i kommende kull	UiA tilbyr samme fagtilbud i 2. kull for å få et godt grunnlag for evalueringen. Det er planlagt en evalueringskonferanse våren 2012.
Igangsetting av flg. nye studier: bachelorprogram i skolebibliotekkunnskap, masterprogram i fornybar energi, lektorutdanning i realfag (utvidelse av tidligere masterprogram i matematikdidaktikk), masterprogram i innovasjon og kunnskapsutvikling, masterprogram i Music Management, masterprogram i kunsthøgskolen, årsstudium i HR og organisasjonsutvikling, bachelorstudium i rettsvitenskap og femårige grunnskolelærerutdanninger	Alle studiene er igangsatt.
Videreføre mentorsamarbeidet med UiS og HiT for nyutdannede lærer i grunnskolen	Det er igangsatt 15 stp kurs for øvingslærere. Oppfølgingskurs er planlagt. I prosjektet Mentor A deltar UiA i et nasjonalt samarbeid for å lette overgangen fra studier til yrkesliv. Det er god faglig kontakt, særlig med UiS,
Igangsetting av ph.d.-program ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap	Programmet er igangsatt.
Fakultetene skal kartlegge hvilke bachelor- og masterprogrammer som har tilbud på engelsk, og utrede hvordan tilbudet kan økes.	Utsatt. Dette vil bli en del av planlagt ny gjennomgang av studieporteføljen i 2012.
Videreføre arbeidet med implementering av kvalifikasjonsrammeverket, og gjennom det få økt fokus på læringsutbytte i studiene. I 2011 vil det være særlig fokus på ph.d.-utdanningene	Det er utarbeidet veiledninger for arbeid med kvalifikasjonsrammeverket. Disse er vedtatt av studieutvalget. Det er gjennomført seminar for lederne av ph.d.-programmene på begge campuser.
Oppfølging av programevalueringer som er gjennomført i 2010	Oppfølging skjer i forbindelse med revisjon av fag- og studieplaner
Gjennomgang av emnestørrelse	Avklart i forbindelse med behandling av endringer i forskrift om studier og eksamen ved UiA.
Videreføre arbeidet med utredning av nye studietilbud, herunder psykologi	Masterprogram i spesialsykepleie er vedtatt etablert. Det arbeides videre med etablering av psykologi.
Planlegge ny gjennomgang av universitetets studieportefølje i 2012	Arbeidet er påbegynt. Forslag til gjennomføring vil bli forelagt styret i



## 2. Vurdering av internt system for kvalitetssikring og en redegjørelse for hvordan dette blir brukt strategisk og videreutviklet

Universitetet i Agder arbeider kontinuerlig med å forbedre kvalitetssikringssystemet. En referansegruppe med representanter for fakultetene, Avdeling for lærerutdanning, forskningssekretariatet, studiesekretariatet og studentene er etablert som en permanent ordning. Gruppen har sitt mandat fra styret, og kan i tillegg ta opp forslag til endringer på eget initiativ. Mandatet for gruppa er utvidet til også å omfatte kvalitetssikring av forskning og forskerutdanning.

Det legges spesiell vekt på å utvikle kvalitetssikringssystemet slik at den informasjonen systemet framskaffer, skal være mest mulig nyttig for faglig ledelse på ulike nivå. For å oppnå dette kan det være nødvendig å revidere elementer som oppfattes som lite nyttig, også for å redusere kompleksiteten i systemet.

Tiltak	Status 31.12.11
Revisjon av universitetets kvalitetssikringssystem på grunnlag av NOKUTs evaluering og rapport fra referansegruppa for kvalitetssikringssystemet som leveres våren 2011 Behovet for bedre systematisk dokumentasjon og oppfølging av studentenes evalueringer av emner og studier tas opp på instituttledermøte eller i dialogmøter med fakultetene	Revisjon av kvalitetssikringssystemet ble påbegynt høsten 2011. Forslag til endringer vil bli styrebehandlet våren 2012. Behov for systematisk dokumentasjon og oppfølging er tatt opp i forbindelse med opplæring av nye ledere H-11.
Oppnevning av nye medlemmer til referansegruppa for kvalitetssikringssystemet og fastsetting av oppgaver for gruppa i kommende periode	Medlemmer av referansegruppa er oppnevnt. Styret fastsatte i juni oppgaver for referansegruppa i kommende periode.
Utarbeiding av ny brosjyre om kvalitetssikringssystemet, inkl. materiell om evalueringskompetanse	Utsatt til 2012 i påvente av bebudete endringer i kvalitetssikringssystemet.
Kandidatundersøkelsen fra 2010 skal følges opp i forbindelse med revisjon av fag- og studieplaner. Det skal også vurderes tiltak på institusjonsnivå for å øke kunnskaper og ferdigheter i engelsk	Utsatt. Dette vil bli en del av planlagt ny gjennomgang av studieporteføljen.
Fakultetene disponerer fra 2011 selv midler til kvalitetsforbedrende tiltak. Dette medfører at bruken av midlene kan spisses enda bedre mot de behov hvert fakultet har. Fakultetene vil rapportere om bruken av midlene i de årlige fakultetsrapportene.	Rapportering skjer i 2012
Studieutvalget har dialogmøter med fakultetene, administrasjonen og studentorganisasjonen (STA) Fokus på utdanningsledelse ved utlysning og tilsetting i faglige lederstillinger, og i opplæring av nye faglige ledere. Fra og med 2011 skal det arrangeres en årlig studiekvalitetskonferanse Gjennomgang av mandater, blant annet som følge av forsterket matrisemodell i lærerutdanningene	Dialogmøter vil bli videreført høsten 2011. Utdanningsledelse ble vektlagt i forbindelse med utlysning og tilsetting i faglige lederstillinger, og vil bli tatt opp på ledersamlinger. Studiekvalitetskonferansen 2011 ble gjennomført 24. mai. Nye instruksjoner for fakultetsstyrer, styret for lærerutdanningene, dekaner, instituttledere og studieledere for lærerutdanning er vedtatt.



3. Hvordan NOKUTs avsluttede evalueringer, revideringer og akkrediteringer blir fulgt opp og hvordan kvalitetssikringssystemet er forankret i fagmiljøene.

Tiltak	Status 31.12.11
<p>Revisjon av universitetets kvalitetssikringssystem på grunnlag av NOKUTs evaluering og rapport fra referansegruppa for kvalitetssikringssystemet som leveres våren 2011</p> <p>Arbeidet med oppfølging av handlingsplanen for ingeniørutdanningene videreføres i 2011. Arbeid med nye fagplaner er påbegynt og slutføres når ny rammeplan foreligger.</p>	<p>Revisjon av kvalitetssikringssystemet ble påbegynt høsten 2011. Forslag til endringer vil bli styrebehandlet våren 2012.</p> <p>UiA startet høsten 2011 opp ingeniørutdanning i henhold til nye rammeplaner etter at departementet ga dispensasjon til slik oppstart ett år før rammeplanen trer i kraft. Arbeidet med videre implementering av ny rammeplan og nasjonale retningslinjer vil fortsette framover.</p> <p>For å bedre studentenes innsats i studiene, arbeider fakultet med å tydeliggjøre de forventningene man har til studentene.</p> <p>Av tiltak etter evalueringen som ikke er fullført, er kartlegging av studentenes opptaksgrunnlag i forhold til gjennomføring.</p>
<p>UiA har utarbeidet en handlingsplan for oppfølging av NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen. Arbeid med nye fagplaner er påbegynt og slutføres når ny rammeplan foreligger.</p>	<p>UiA har etablert et nytt styre for lærerutdanningene ved universitetet. Styret ledes av viserektor for utdanning og alle fakulteter er representert i styret. Mandater for styret for lærerutdanningene, dekan for lærerutdanning, studieledere og instituttledere er gjennomgått og endret. I tillegg arbeides det med å bedre samarbeidsstrukturene mellom instituttledere og studieleder.</p> <p>Det er etablert en egen referansegruppe for utdanningen med representanter for praksisfeltet og samarbeidspartnere i regionen.</p> <p>Studentundersøkelse er gjennomført for å kartlegge årsaker til frafall. Denne vil bli fulgt opp med en tiltaksplan.</p> <p>Studiemodellen er revidert slik at noen av teorifagene har fått en mer hensiktsmessig plassering og at studiepoengene i pedagogikk er bedre</p>



	<p>fordelt på studieårene. Bacheloroppgave er innført.</p> <p>Det er etablert et eget program for profesjonsorientert og praksisrettet forskning i førskolelærerutdanningen med en bevilgning på 2.2 mill. for perioden 2011-2014.</p> <p>Arbeidet med internasjonalisering har resultert i flere nye utvekslingsinstitusjoner som nå inngår i en "meny" utviklet i samarbeid med Universitetet i Stavanger og Høgskolen i Telemark.</p> <p>Rutiner for oppfølging av praksisevalueringer er gjennomgått og endret. Kravet til innsats i praksis er skjerpet.</p> <p>I tillegg er det gjennomført særskilte tiltak for økt rekruttering av menn og tospråklige studenter.</p> <p>Dagens emneplaner og praksisplan er endret i henhold til kvalifikasjonsrammeverket. Med utgangspunkt i ny forskrift og nasjonale retningslinjer vil vi i løpet av 2012 utarbeide og ferdigstille emneplaner for praksis og for de nye kunnskapsområdene.</p>
<p>Arbeid med ytterligere forankring av kvalitetssikringssystemet vil bli tatt opp i forbindelse med universitetets arbeid med utdanningsledelse</p>	<p>Dette er bl.a. bli tatt opp på ledersamling høsten 2011 og i forbindelse med opplæring av nye dekaner og institutt-/studieledere.</p>

**4. Strategi for arbeidet med internasjonalisering, og hvordan dette bidrar til utviklingen av den faglige virksomheten og kvalitet i utdanningene.**

"Strategisk plan for Universitetet i Agder 2010-15" innebærer en sterk satsing på internasjonalisering. For å realisere målsettingene vil UiA i 2010 gjennom ulike sentrale og lokale virkemidler intensivere arbeidet med å bringe inn globale problemstillinger i studieprogrammene. Samtidig er det et mål å etablere nye programmer i samarbeid med utenlandske partnerinstitusjoner og ved ulike virkemidler bringe balanse i antallet utreisende og innkommende studenter og lærere.

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
<p>Fakultetene skal kartlegge hvilke bachelor- og masterprogrammer som har tilbud på engelsk, og utrede hvordan tilbudet kan økes.</p>	<p>Påbegynt for de fleste fakulteter. Fakultet for teknologi og realfag planlegger å gjennomføre all undervisning på engelsk i 5.</p>



	semester på alle bachelorprogrammer fra høstsemesteret 2013
Arbeide videre for å etablere flere doble grader og fellesgrader med utenlandske samarbeidspartnere. Flere av fakultetene arbeider med konkrete planer.	Dette arbeidet er tidkrevende og nye avtaler om doble grader/fellesgrader er ikke inngått i 2011.
Etter tildelingen av ECTS label for perioden 2009-13 er UiA fremdeles eneste norske institusjon med denne utmerkelsen. Engelskspråklig informasjon om studieprogrammene og gode utvekslingsprosedyrer videreføres og harmoniseres med den nye EU-standard for ECTS-label.	Det er fastsatt endringer i mal for studie- og emnebeskrivelse i samarbeid med Internasjonal avdeling. Ytterligere endringer er vedtatt høsten 2011.
Universitetet vil fortsette den kritiske gjennomgangen av fagmiljøenes avtaleportefølje. I samarbeid med UiS og HiT skal det arbeides spesielt med internasjonalisering av grunnskolelærerutdanningene.	Ved UiA har Internasjonal avdeling utarbeidet en "topp ti-liste" med en klikkbar meny på nettet med kvalitetssikrede opplegg/institusjoner. Styret for lærerutdanningene har videreført Internasjonalt utvalg ved Avdeling for lærerutdanning.
Universitetet har sammen UiS og HiT fått midler til samordning av tiltak knyttet til kvalitetssikring av utvekslingsinstitusjoner og "internasjonalisering hjemme". Prosjektet blir realisert i 2011.	Det ble gjennomført et vellykket seminar på Lesbos i september 2011, og det er planlagt oppfølging våren 2012. De tre institusjonene kommer med en felles rapport.
Universitetet vil fortsatt ha fokus på å internasjonalisere våre campuser ved å ansette utenlandske akademikere av høy kvalitet, noe som kan gi faglige impulser og bidra til kvalitetsutvikling	I utlysningstekstene oppfordrer vi alle kvalifiserte personer til å søke uavhengig av kulturell bakgrunn, kjønn, alder eller funksjonsevne. Alle utlysninger av vitenskapelige stillinger skjer internasjonalt på engelsk gjennom Euraxess
Utnytte innreisende utvekslingsstudenter bedre i markedsføringen, særlig på web	Ikke gjennomført. Utsatt til publisering av ny utvekslingsbrosjyre og oppdatering av nettsidene våren 2012.
Videre utredning med sikte på å etablere internasjonal sommerskole ved UiA	Saken har vært drøftet med dekanene, og ble ikke gitt prioritet i 2011.

##### 5. Arbeid med universell utforming og økt tilgjengelighet for studenter med nedsatt funksjonsevne

Universitetet i Agder har i 2011 gjort vesentlige fremskritt med tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne. Hovedutfordringene i 2012 blir konsolidering og videreutvikling av tjenestene.

Tiltak	Status 31.12.11
Økte ressurser til prosjekt <i>Studier med støtte</i> i Aust-Agder. NAV bevilger økte midler tilsvarende en 50 % stilling knyttet til arbeidet.	Nyansatt på Campus Grimstad tiltrådte i august 2011. 7 flere studenter tatt inn i tiltaket i Grimstad.



Innføre studieforbereidende forkurs for studenter med psykiske lidelser som planlegger studier ved Universitetet. Hensikten er at studentene skal få økt innsikt i hva studiehverdagen krever slik at de lettere kan ta valg i forhold til studier.	Avtaleverk ferdig.
Innkjøp av utstyr, blant annet egne dokumentkamera på begge campuser, slik at både studenter og ansatte skal kunne gjøre tekst om til lyd. Hvert fakultet får egen lisens i tillegg til at utstyr plasseres sentralt på begge campuser. I tillegg arbeides det med å ferdigstille tilbud fra Norsk lyd- og blindeskriftsbibliotek (NLB)	Dokumentkamera kjøpt inn i Grimstad og operativt høsten 2011.
Nye kurstilbud for studenter. Planlagt evaluering desember 2011. -	Eksempler på kurs som ble arrangert i 2011 er: - Studieteknikk m/Espen Schönfeldt - Memo-kurs m/Oddbjørn By - Eksamensmestring - Depresjonsmestring - ”Ta-ordet” Gode evalueringer fra kursene. Planlagte nye kurs vår 2012, er: - Kosthold - Sorggruppe - Mindfullness
Korte videoopptak over kjernetema i undervisningen (maks 15-20 min). Det planlegges å søke midler fra Universell om fast montert utstyr til tapping av forelesninger i ett auditorium	Pilot ved Førskoleutdanningen er tapet. “Pedagogisk nachspiel” med Universitetslektor Hæge Johannessen og utvalgte samtalepartnere over sentrale tema i pensum.
Opprette teamlederstilling for Ressurssenter for tilrettelegging, helse og mestring. Det innføres tettere samarbeid med leder av SiA Helse. Teamlederen for ressurscenteret er tiltenkt oppgaver som går på tvers av organisatorisk tilhørighet	Teamleder er tiltrådt. Det er enighet rundt avtale for innhold og rammer for funksjonen. Ordningen fungerer godt.
Kjøp av lisens “lytt til teksten” som gjør at alle kan høre websidene våre opplest som lyd.	Implementert

## 6. Arbeidet med læringsmiljø, herunder samarbeidet mellom læringsmiljøutvalget og styret, og hvordan dette bygger opp under sektormål 1.

Universitetsledelsen v/viserektor for utdanning møter fast i læringsmiljøutvalget. Styret behandler årlig en sak om utvalgets arbeid.

Tiltak	Status 31.12.11
Gjennomføring og oppfølging av undersøkelse om studentenes læringsmiljø. Resultatene av undersøkelsen vil bli forelagt styret Utforme veiledning til studenter som mener seg utsatt for mobbing eller trakassering	Undersøkelsen er gjennomført og rapport publisert. Supplerende informasjon er sendt alle fakultetene og Avdeling for lærerutdanning. I tillegg kan det rapporteres at Samskipnaden i Agder (SiA) har skåret høyest av



	<p>samtlige samskipnader på årets Studentundersøkelse.</p> <p>Veiledning til studenter som mener seg utsatt for mobbing eller trakassering er behandlet i Læringsmiljøutvalget og publisert på universitetets nettsider.</p>
--	--

## 7. Arbeid med utdanningsledelse på alle nivå for å sikre kvalitet i utdanningen

Universitetet i Agder har de siste årene fokusert på utdanningsledelse som forutsetning for økt kvalitet i utdanningen.

Tiltak	Status 31.12.11
Fokus på utdanningsledelse ved utlysning og tilsetting i lederstillinger	I utlysningsteksten til både dekan og instituttleder ble bl.a. følgende formulering benyttet "Det søkes etter personer som har erfaring fra utdannings- og forskningsledelse". Ved intervjuet og behandling i TU og styret ble punktet ytterligere fulgt opp
Ha utdanningsledelse som ett av temaene i det praktiske lederopplæringsprogrammet som skal settes i gang, tilpasset de ulike ledergruppene	Dette blir tatt opp på fellessamlingen, og gitt som tilbud i forbindelse med fakultetsvis opplæring og på seminarer
Fokus på utdanningsledelse i forbindelse med ny mandatgjennomgang	Utdanningsledelse er tydeliggjort i nye instruksjer.
Årlig studiekvalitetskonferanse, med blant annet vekt på strategisk og mer systematisk planlegging og ledelse når det gjelder helhet og sammenheng i studier og programmer, for 2011 med hovedtema kvalifikasjonsrammeverk/læringsutbytte, vurderingsformer og sensur	Konferansen ble gjennomført 24. mai. Tema: Hva er god undervisning.
Forberede ny gjennomgang av universitetets studieportefølje i 2012	Sak om dette vil bli forelagt styret våren 2012.

## Sentrale tiltak utover departementets fokusområder

En rekke fokusområder er allerede omtalt med utgangspunkt i universitetets strategiske plan. I det følgende settes fokus på områder som ikke er omtalt verken i tilknytning til strategisk plan eller departementets føringer.

### Innholdet i bachelorgraden:

Universitetet i Agder har de siste årene i ulike sammenhenger hatt fokus på innhold og struktur i bachelorgraden. Høsten 2010 ble det nedsatt et utvalg som skal gjennomgå felles problemstillinger knyttet til struktur og innhold i bachelorprogrammene. Utvalget vil blant annet vurdere ex.phil. og



ex.fac.'s funksjon, innhold og plassering, og innføring av obligatorisk bacheloroppgave. Arbeidet sees i sammenheng med planlagt revisjon av forskrift om studier og eksamen ved Universitetet i Agder.

Tiltak	Status 31.12.11
Følge opp innstilling fra utvalg som gjennomgår felles problemstillinger for bachelorprogrammene.	Flere forslag er fulgt opp i forbindelse med endring av forskrift om studier og eksamen ved UiA:

### Prosjektet Læringsarena 2020

Læringsarena 2020 (LA2020) ble etablert tidlig i 2009 med prosjektleder, råd og egen styringsgruppe ledet av rektor. Prosjektet er hjemlet i universitetets strategiplan.

Tiltak	Status 31.12.11
Prosjektet skal evalueres etter de to første årene. Det er behov for sterkere styring og spissing av prosjektene innen Læringsarena 2020, og å samordne disse med andre relevante prosjekter ved UiA	Evalueringen er igangsatt. LA2020 videreutvikles fra 2012 gjennom DDU (Det digitale universitet)

### Studentrekruttering

Det var i 2010 planlagt en gjennomgang av hvordan institusjonen og studiene skal markedsføres. Dette arbeidet er utsatt til 2011.

Tiltak	Status 31.12.11
Utarbeidelse av ny markedsplan for UiA.	Arbeidsgruppe ble nedsatt høsten 2011. Arbeidet vil bli slutført i 2012.
Fortsatt bruk av ny campus i Grimstad i markedsføringen	Eksempler på tiltak: Åpen dag, ungdomsskoledag for 9. klassinger, egen markedsføringsfilm og bilder
Utnytte nytt musikkbygg i markedsføringen av campus Kristiansand	Brosjyre ble laget, tilbud om en lang rekke konserter i åpningsuka.
Markedsføre UiAs satsing på Læringsarena 2020 generelt og prosjekter som innebærer bruk av nye læringsformer spesielt	Prosjektleder har bidradd til oppslag i media og profilering overfor eksterne samarbeidsparter.

### Virksomhetsmål 1.1

**Universitetet skal utdanne kandidater med høy kompetanse med relevans for samfunnets behov.**

Fra Strategisk plan for Universitetet i Agder 2010 – 2015:

*Universitetet i Agder skal være et forbilde for hvordan en utdannings- og forskningsinstitusjon kan være aktiv medspiller i egen region*

*UiA skal bidra aktivt til regionale nettverk og innovasjonssystemer som er relevante for arbeidslivet i offentlig og privat virksomhet i regionen. UiA skal bidra til utvikling av gode*

samarbeidsmodeller med organisasjoner og arbeidsliv, og skal i samarbeid med regionale aktører gjennomføre forsknings- og utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet.

Styringsparametere	Resultat			Ambisjonsnivå	Resultat
	2008	2009	2010	2011	2011
Antall kvalifiserte førstevalgsøkere per studieplass	1,08	1,21	1,39	1,5	1,46

Universitetet i Agder har hatt jevn vekst i antall kvalifiserte førstevalgssøkere per studieplass og setter ambisjonsnivået for 2011 til 1,5.

#### Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:

UiA har hatt en jevn stigning i antall kvalifiserte søkere per studieplass. Ambisjonsnivået for 2011 ble satt til 1,5 og resultatet ble 1,46. Dette er en tilfredsstillende økning fra 1,39 i 2010. Det er fortsatt stor variasjon mellom ulike studier.

#### Virksomhetsmål 1.2:

Universitetet skal tilby et godt læringsmiljø med undervisnings- og vurderingsformer som sikrer faglig innhold, læringsutbytte og god gjennomstrømning.

Fra Strategisk plan for Universitetet i Agder 2010 – 2015:

#### *Universitetet i Agder skal ha fag- og studiemiljøer blant landets beste*

*Studieprogrammene og læringsmiljøene ved UiA skal være knyttet til det fremste i forskning og utviklingsarbeid, ha et nært forhold til det praktiske livet og samfunnet utdanningene skal forberede til, og gi et læringsutbytte som er godt og anerkjent. Ved UiA skal studentene få kunnskap om fagenes forskningsmetoder gjennom deltakelse i forskningsarbeid, og kunnskap om arbeidslivet de skal ut i etter endt studium. Gjennom studiene skal studentene få kjennskap til andre fagområder enn sitt eget, og få trening i samarbeid på tvers av profesjoner og fagområder.*

Styringsparametere	Resultat			Ambisjonsnivå	Resultat
	2008	2009	2010	2011	2011
Antall nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekvivalent per år	47,8	47,9	47,2	47,5	46,5
Antall studenter per undervisnings- forsknings- og formidlingsstilling	15,2	15,6	16,2	15,5	17,6
Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner	85,5 %	85,8 %	84,7 %	85 %	85,2
Antall nedlastede tidsskriftsartikler i fulltekst	81723	95602	112 138	+ 15 %	130246



Nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekvivalent per år har vært stabilt de siste årene. UiA ligger fortsatt godt over gjennomsnittet for universitetene som for 2010 var 43,8. Universitetsstyret bevilget også i 2010 midler til kvalitetsforbedrende tiltak. Fakultetene vurderer virkningen av disse tiltakene som positive. Ambisjonen for 2011 settes til 47,5 nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekvivalent.

Studenter per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling var for 2008 15,2 og har økt jevnt til 16,2 i 2010. Ambisjonen var å senke forholdstallet til 15, men UiA fikk uventet mange studenter høsten 2010. Universitetet er åpent for å ta imot flere fullfinansierte studieplasser, bl.a ut fra at dette forventes å redusere dette forholdstallet. Det vises til vedlegg der UiA svarer på departementets spørsmål om potensiell vekstkapasitet. Gjennomsnittlig forholdstall for norske universiteter i 2009 og 2010 var 8,2. Universitetet ønsker at verken studiekvaliteten eller omfanget av forsknings- og formidlingsoppgavene skal nedprioriteres. Det vises til UiAs gjentatte påpeking av en mer likeverdig finansiering mellom gamle og nye universiteter. Ambisjonsnivået for 2011 settes til 15,5.

Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner. UiA hadde i 2010 en svak nedgang til 84,7 %. Dette er fremdeles nest best av universitetene som i gjennomsnitt hadde 83,3 %. Ambisjonsnivået for 2011 settes til 85 %.

Universitetsbiblioteket er en nødvendig støtte for et godt læringsmiljø, og det er ønskelig med indikatorer som beskriver denne tjenesten. Indikatoren Antall nedlastede artikler i fulltekst beskriver omfanget av internasjonal, kvalitetssikret litteratur som lastes ned. Indirekte gir målingen indikasjoner på om tjenesten er tilrettelagt på en brukervennlig måte og om det gis tilstrekkelig veiledning og opplæring. Siste års vekst i antall nedlastninger var 17%.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:**

*Antall nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekvivalent per år* gikk ned fra 47,2 i 2010 til 46,5 i 2011. Det er vært en svak nedgang siden 2008. Det er ikke mulig å gi en fullgod forklaring på dette, men det antas å ha sammenheng med den sterke økningen i *Antall studenter per undervisnings- forsknings- og formidlingsstilling*, fra 16,2 i 2010 til 17,6 i 2011. Med flere studenter per ansatt blir det utfordrende å følge opp alle studentene på en tilfredsstillende måte. Tallet 17,6 står i sterk kontrast til gjennomsnittet for norske universiteter som er 8,5.

Ambisjonsnivået for *Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner* var 85 % for 2011 og resultatet ble 85,2 %. Dette er en positiv økning i forhold til 2010 (84,7 %). Gjennomsnittet for norske universiteter er 84,1 %.

Universitetsbiblioteket har stor aktivitet og er en vesentlig støtte for et godt læringsmiljø. Indikatoren Antall nedlastete artikler i fulltekst beskriver omfanget av internasjonal, kvalitetssikret litteratur som lastes ned. Her registrerer UiA en flott vekst med 17 prosent i 2010 og ytterligere 16 prosent i 2011. Målingen tyder på at disse bibliotekstjenestene er tilrettelagt på en brukervennlig måte med tilstrekkelig opplæring og veiledning.

Styringsparametere	Resultat			Ambisjonsnivå	Resultat
	2008	2009	2010	2011	2011
Antall utvekslingsstudenter (ut/innreisende)	212 (ut) 135 (inn) 347 (totalt)	247 (ut) 208(inn) 454 (totalt)	283 (ut) 213 (inn) 496 (totalt)	300 (ut) 215 (inn) 515 (totalt)	328(ut) 235(inn) 563 (totalt)

Antall fremmedspråklige utdanningstilbud	10 engelsk	10 engelsk	12 engelsk	13 engelsk	14
Antall studietilbud i samarbeid med utenlandske institusjoner (fellesgrader/Joint Degrees)	0	0	1	1	1

Det settes fortsatt fokus på sanering av uproduktivt partnersamarbeid.

For grunnskolelærerutdanningene skjer dette i samarbeid med UiS og HiT.

Antall fremmedspråklige studieprogrammer har i 2010 økt til 12, og det forventes en svak økning også i 2011.

Det igangsettes i 2011 samarbeid med flere internasjonale universiteter med tanke på å etablere flere fellesgrader. Dette er tidkrevende og ventes ikke ferdigstilt før tidligst i 2012.

#### **Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:**

Universitetet har oppnådd utvekslingsmålet for 2011 med god margin. Det har vært en økning både for utreisende og innkommende studenter, en økning på totalt 67 studenter (14 %) fra 2010

Dette skyldes bedre informasjon og større synergieffekt av bedre og mer felles administrative rutiner på de to campusene.

I Studier på Sørlandet 2012-13 er det presentert 12 master- og 4 semesterstudier på engelsk, til sammen 16 studieprogrammer. 2 av masterprogrammene markedsføres bare for utvalgte partnere og inkluderes derfor ikke i tabellen ovenfor.

UiA klarte i 2011 ikke å oppfylle målsettingen om 1 ny fellesgrad.

#### **Risikofaktorer 2011, sektormål 1:**

- Det høye forholdstallet mellom studenter og vitenskapelig ansatte 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
- 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:** Planlegge ny porteføljegjennomgang og utnytte kontaktnettet til det offentlige og industri og næringsliv mer systematisk i fagplan- og porteføljerevisjon, f.eks. samarbeidet med Kristiansand kommune om en "Utdanningsmelding"
- 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. Høy - moderat risiko. **Tiltak:** Vurdere å opprette fond for nyrekruttering i forkant av avgang.
- 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. Moderat og trolig avtagende risiko, høyest risiko innen enkelte realfag og språkfag. **Tiltak:** En rekke tiltak omtalt foran vil 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.
- Press på lokaler. Dette vil kunne forsterkes ytterligere dersom de kommende store ungdomskull fortsatt fører til økt opptak. Moderat risiko. **Tiltak:** Styret vurderer videre



utbygging av campus Kristiansand. Det må iverksettes mer intensiv bruk av lokalene på ettermiddagstid

- At universitetet ikke lykkes med å legge til rette for og motivere studentene til tilstrekkelig egeninnsats i studiene for derved å redusere frafall og øke gjennomstrømmingen. Moderat 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
- Legitimitet for kvalitetssikringssystemet, særlig blant vitenskapelig tilsatte. Moderat risiko. **Tiltak:** Universitetsledelsen legger vekt på kvalitetsarbeidet i dialogmøtene med fakultetene, intensivt arbeid i referansegruppa og årlig studiekvalitetskonferanse
- At internasjonaliseringsevne begrenser seg til utveksling og ikke er tilstrekkelig 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

**Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

Det er ingen vesentlige endringer når det gjelder risikovurdering per 31.12.2011

## Sektormål 2:

**Universiteter og høyskoler skal oppnå resultater av høy internasjonal kvalitet i forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.**

### Kunnskapsdepartementets krav til måloppnåelse:

#### I 2011 skal UiA følge opp følgende punkter spesielt:

1. Strategi for arbeidet med internasjonalisering i forskning og utviklingsarbeidet, og hvordan dette bidrar til å heve kvaliteten i forskerutdanningen og forskningsvirksomheten
2. Arbeidet med å utvikle og konsentrere FoU-innsatsen og utvikle fagmiljøer av høy kvalitet
3. Tiltak for å øke gjennomstrømningen i forskerutdanningen og status for rekruttering på ulike fagområder
4. Institusjonens arbeid mot og uttelling i regionale forskningsfond

#### Universitetets tiltak 2011:

Tiltak	Status 31.12.11
Økt internasjonal rekruttering til forskerstillinger gjennom mer aktiv utlysingspolitikk, og gjennom økning av UiAs internasjonale synlighet, med forskjellige tiltak som gjestforskerstipend og konferansestøtte, dannelse av forskergrupper som bidrar til mer synlighet, utredning av en sommerskole	EURAXESS brukes i utlysninger. Bruk av gjesteforskerstipend og konferansestøtte bidrar til mer synlighet. Forskningsmagasinet TEFT kommer ut to ganger per året. Det ble begynt med utredning av sommerskole, som ble drøftet på dekanråd.
Styrke internasjonalt samarbeid (økt ekstern finansiering gjennom EU, gjesteforskerstipendordningen, konferansestøtte, økt mobilitet, fasilitere samarbeid med strategisk viktige universiteter)	Det blir sendt 4 søknader til EU i slutten av 2010/begynnelsen av 2011, derav har en kommet til kontraktsforhandling. I høst 2011 ble det sendt 5 søknader til EU. Gjesteforskerordning utgjør 400 000 NOK i 2011. Konferansestøtte utgjør 400 000 NOK i 2011.
Fasilitere samarbeid med utenlandske utdannings- og forskningsinstitusjoner som har en nær tilknytning til sin region	Det må vurderes hvordan det kan best gjennomføres
Fokus på å øke ekstern finansiering gjennom Forskningsrådet, EU og andre regionale, nasjonale og internasjonale finansieringskilder for forskning. Stipendiatstillinger vektlegges.	I virksomhetsplan for 2011 har de fleste fakulteter satt seg mål om å øke ekstern finansiering. Flere fakulteter har satt i gang tiltak, som mer administrativ støtte på fakultetsnivå, tilskudd til søknadsskriving og målrettet oppbygning av forskningsmiljøer.  Flere informasjonsmøter om EU- og NFR-programmer og en skrivekurs for NFR-søknader ble avholdt i 2011. Deltagelsen var svært god.  Ekstern finansiering har blitt skrevet inn i skjema for medarbeidersamtale som tema og blir dermed fast del av



	<p>medarbeidersamtale.</p> <p>Ordningene prosjektutviklingsstøtte og prosjektetableringsstøtte er godt brukt av fagmiljøene.</p>
Arbeide systematisk og prioritere ressurser inn mot utvalgte fagmiljø for å være konkurransedyktig i store nasjonale utlysninger som SFF, SFI, FME, Nasjonal infrastruktur	<p>To søknader fra UiA ble sendt til SFF-søknadsfristen i juni - en fra UiAs toppforskningsmiljø MULTIKUL (Multimodalitet og kulturendring) og en fra Institutt for IKT sammen med institutt for informasjonssystemer og senter for utviklingsstudier innen krisehåndtering.</p> <p>Fortsatt fokus på miljøer som kan være relevant for andre store utlysninger.</p>
Oppfølging av de forskningsmiljøer som er utvalgt av UiAs styre som toppforskningsmiljøer	<p>Senter for e-helse og omsorgsteknologi ble etablert i februar 2011 som tredje satsingsområde ved UiA.</p> <p>Rutiner for oppfølging av vedtatte toppforskningsmiljøene ble forbedret gjennom at miljøene rapporterer årlig gjennom kvalitetsrapportene til Styret.</p>
Økt fokus på forskningsledelse. Det skal gjennomføres et utviklingsprogram for forskningsledere	Program i forskningsledelse startet i desember 2011 og fortsetter utover våren 2012.
Stimulere til dannelse av forskergrupper på fakultetsnivå eller tverrfakultært gjennom flere tiltak (kurs i forskningsledelse; videreføring av toppforskningsmiljøprosessen; diskutere mulige insentiver)	<p>Flere fakulteter beskriver i virksomhetsplanene økt fokus på forskningsgrupper.</p> <p>Økt fokus på tverrfakultære forskningsgrupper vises gjennom etablering av Senter for e-Helse og en felles SFF-søknad fra Institutt for IKT, Institutt for informasjonssystemer og senter for utviklingsstudier.</p> <p>Sterke forskningsmiljøer og/eller satsingsområder ved fakultetene var også tema for seminaret med Det sentrale forskningsutvalget i juni 2011.</p>
Utrede mulighet for fakultetsvise doktorgradsprogrammer	Rektor har nedsatt et utvalg som har levert utredning i juni 2011. Utredning var til intern høring med frist i september og overgang til fakultetsvise doktorgrader ble vedtatt i Styret i slutten av 2011.
Implementere UiAs handlingsplan for forskerutdanning	Flere tiltak ble gjennomført: Sentralt



	utvalg for forskerutdanninger ble etablert, et fakultetsovergrepene kurs i etikk og vitenskapsteori ble innført, seminar i doktorgradsveiledning ble gjennomført med tre samlinger i høst 2010/vår 2011.
Utrede etablering av et tverrfakultært senter for informasjonsanalyse	Utvalget har levert utredning i mai 2011. Utredning var til intern høring med frist i oktober og skal til Styret i februar 2012. Forslag til vedtak er å ikke etablere et Senter for Informasjonsanalyse, men forbedre koordinering av eksisterende tilbud.
Oppfølging av utredning om profesjonsrettet og praksisorientert Ph.d.-utdanning ved UiA	I budsjett for 2012 er det avsatt midler for å opprette et forpliktende nettverk innen profesjonsrettet og praksisorientert Ph.d.-utdanning ved UiA.
Styrke regionalt samarbeid med fokus på felles prosjekter (samarbeid med forskningsinstitutter, bedrifter og bedriftsnettverker, offentlige virksomheter samt kunnskapspark, næringshager og virkemiddelapparatet)	Planlegging av felles prosjekter gjennom regionale møteplasser, som NODE, EYDE, VRI, Digin, samarbeid med SSHF, kunnskapspark og europakontor. Samarbeid mellom UiA og regionen er mangfoldig. Blant annet har UiA et prosjekt sammen med Eyde-nettverket for å undersøke årsaker til sykefravær. Det er i tillegg mange bilaterale prosjekter med UiA og enkeltbedrifter. Blant annet arbeider UiA sammen med Elkem Materials i et forskningsprosjekt der temaet er betong.

#### Virksomhetsmål 2.1

Universiteter og høyskoler skal gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid tilby forskerutdanning av høy kvalitet. Forskerutdanningen skal være innrettet og dimensjonert for å ivareta behovene i sektoren og samfunnet for øvrig.

Styringsparametere	Resultat			Ambisjonsnivå	Resultat
	2008	2009	2010	2011	2011
Antall uteksaminerte doktorgradskandidater, per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	0,006	0,016	0,013	0,035	0,025

#### Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:

11 doktorander ble uteksaminert ved UiAs egne program i 2011. Selv om antall uteksaminerte doktorander dermed økte fra 2010 til 2011, vurderes det fremdeles som en risiko at vi uteksaminerer færre enn det som kunne forventes ved normert tidsramme. Det er viktig at både fakultetene og UiAs ledelse øker fokus på at doktorander gjennomfører innen tidsrammen.



### Virksomhetsmål 2.2

Universitetene skal ivareta nasjonale behov for bredde i grunnforskningen. Universitetene har et nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning innen de fagområder de tildeler doktorgrad. Samtidig skal universitetene konsentrere forskningsinnsatsen for å oppnå resultater av høy internasjonal kvalitet innen utvalgte fagområder, og samarbeide nasjonalt og internasjonalt om forskning og utviklingsarbeid.

Styringsparametere	Resultat			Ambisjonsnivå	Resultat
	2008	2009	2010		
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	0,44	0,53	0,8	0,67	Ikke klar før 1. april
Forskningsrådets tildelinger per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	43 441	54 089	43 179	55 000	38 690
Tildelinger fra EU per undervisnings- forsknings- og formidlingsstilling	900	5 340	2 082	3 000	1 819

### Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:

- Antall publikasjonspoeng ved UiA økte fra 295 poeng i 2009 til 448 poeng i 2010. Dette gir en økning på 52 %. Alle fakultetene, unntatt kunstfag, der mye av den faglige aktiviteten foregår som kunstnerisk utviklingsarbeid, har hatt en betydelig økning i antall publikasjoner. Andel Nivå-2-tidskrifter har økt fra 8,8 % i 2009 (26 poeng) til 12,1 % i 2010 (57 poeng). Det er viktig å holde fokus på økt publisering også fremover.

- Det jobbes med å øke ekstern finansiering gjennom NFR og EU ved UiA. UiA har bl.a. sendt to SFF-søknader i juni 2011 og er i kontraktsforhandling om et EU-prosjekt innen Security-programmet. Fremdeles er det nødvendig å øke både kvantitet og kvalitet i søknadene, og å øke bevissthet til forskningsledere om muligheter innen ekstern finansiering.

### Risikovurdering for sektormålet med planer for 2011

UiA har tidligere pekt på enkelte problemstillinger når det gjelder basisfinansieringen sammenlignet med de fire breddeuniversitetene. Generelt ligger UiA med en forskningsfinansiering i basis på ca 25 %, mens breddeuniversitetene har en tilsvarende basisfinansiering av forskning på om lag 50 pst. Dette byr fremdeles på noen utfordringer. Det er ikke tilstrekkelig forskningsfinansiering i basis for å utføre ønsket aktivitet.

UiA har derfor 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.

UiA har langsiktige mål for å øke omfang og kvalitet i forskning. Dette er nødvendig da det krever strenge økonomiske prioriteringer. Dette må formidles også for å tiltrekke seg unge forskere som ikke nødvendigvis får de samme betingelsene som på de eldre universitetene, men som på sikt kan være med på å bygge forskningsmiljøer med tilsvarende betingelser.

Moderat til høy risiko. Det arbeides kontinuerlig med å bedre finansieringen.

Andel nivå 2 –poeng har gått ned fra 13,2% i 2008 til 8,8% i 2009. Dette viser at UiA har en utfordring når det gjelder publisering i de mest prestisjetunge publiseringskanalene. Fortsetter denne trenden, må det vurderes om UiAs insentivsystem virker på den måten vi ønsker det. Middels risiko, aksjoner vil bli vurdert når tallene for 2010 foreligger.

Antall uteksaminerte kandidater i 2010 har vært mindre enn halvparten av det som kunne forventes ved normert tidsramme. På lang sikt antas dette å påvirke gjennomstrømmingen og gjennomføringsandelen. Det er viktig at fakulteter med doktorgradsprogrammer har fokus på at doktorander gjennomfører løpet innenfor tidsrammen. Vurderes i øyeblikket som middels risiko, men nær høy. Ledelsen vil arbeide med gjennomføringsproblematikken i 2011.

**Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

Den store økningen i publiseringspoeng fra 2009 til 2010 både på nivå 1 og nivå 2 viser stor ambisjonsnivå og arbeidsinnsats hos UiA-forskere. Antall uteksaminerte doktorander har økt i 2011. UiA har sendt to SFF-søknader i juni 2011 og har fortsatt store ambisjoner når det gjelder innhenting av ekstern finansierte prosjekter. UiA-forskerne forventes både å publisere i gode kanaler, være gode veiledere på master- og doktorgradsnivå og å hente inn ekstern finansierte prosjekter. Det kan være en utfordring for UiA-forskere å prestere som sine kollegaer ved eldre universiteter uten tilsvarende betingelser.



### Sektormål 3

Universitetene skal medvirke til å spre og formidle resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, og medvirke til innovasjon og verdiskapning basert på disse resultatene. Universitetene skal også legge til rette for at tilsatte og studenter kan delta i samfunnsdebatten.

#### Kunnskapsdepartementets fokusområder

1. Arbeidet med stimulering og tilrettelegging for innovasjon og entreprenørskap
2. Arbeidet med å utvikle retningslinjer for immaterielle rettigheter og forbedre håndteringen av slike rettigheter
3. Institusjonens tilrettelegging for god tilgjengelighet av forskningsresultater, herunder OpenAccess, og annen faglig aktivitet for allmennhet og samfunn
4. Arbeidet med å øke bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet.

#### UiAs tiltak 2011:

##### 1. Arbeidet med stimulering og tilrettelegging for innovasjon og entreprenørskap

Tiltak 2011	Status pr 31.12.11																														
Studentorganisasjonen "Start-uia" skal med støtte fra UiA gjennomføre Venture Cup som del av en landsomfattende konkurranse om beste forretningsplan	Tiltaket er gjennomført som lokalt arrangement. Landsfinale ble arrangert i Kristiansand i september.																														
Utvikling av Idea-scout nettverket, opprettet av Senter for Entreprenørskap for å inspirere til entreprenørskap og ideer blant ansatte og studenter på Universitetet i Agder. Idea-scout nettverket er en del av FORNY-satsingen.	I tillegg til Senter for Entreprenørskap ble det utviklet en plan i 2011 for hvordan ideer hos ansatte kan bringes fram og utvikles ved UiA. Planen iverksettes i 2012.																														
Kurs og enkeltemner som tilbys 2011:	Alle de oppsatte kurs og enkeltemner er gjennomført i henhold til planene. 240 kandidater uteksaminert. I tillegg ble det høsten 2011 arrangert International Bootcamp over 12 dager med 30 deltagere.																														
<table><tr><td>Teknologi</td><td>DAT</td><td>Bedriftsetablering (5stp)</td></tr><tr><td></td><td>218</td><td></td></tr><tr><td>Økonomi og Samfunn</td><td>ORG</td><td>Gründer - grunnkurs i etablering av egen bedrift</td></tr><tr><td>Kunstoffag</td><td>TFL</td><td>Entreprenørskap for kunstfagstudenter</td></tr><tr><td></td><td>107</td><td></td></tr><tr><td>Humanistisk</td><td>TFL</td><td>Entreprenørskap for Humanister</td></tr><tr><td></td><td>108</td><td></td></tr><tr><td>Økonomi og Samfunn</td><td>ORG</td><td>International Strategy</td></tr><tr><td></td><td>410</td><td></td></tr><tr><td>Økonomi og Samfunn</td><td>IS</td><td>106 Praktisk e-handel for entreprenører</td></tr></table>	Teknologi	DAT	Bedriftsetablering (5stp)		218		Økonomi og Samfunn	ORG	Gründer - grunnkurs i etablering av egen bedrift	Kunstoffag	TFL	Entreprenørskap for kunstfagstudenter		107		Humanistisk	TFL	Entreprenørskap for Humanister		108		Økonomi og Samfunn	ORG	International Strategy		410		Økonomi og Samfunn	IS	106 Praktisk e-handel for entreprenører	
Teknologi	DAT	Bedriftsetablering (5stp)																													
	218																														
Økonomi og Samfunn	ORG	Gründer - grunnkurs i etablering av egen bedrift																													
Kunstoffag	TFL	Entreprenørskap for kunstfagstudenter																													
	107																														
Humanistisk	TFL	Entreprenørskap for Humanister																													
	108																														
Økonomi og Samfunn	ORG	International Strategy																													
	410																														
Økonomi og Samfunn	IS	106 Praktisk e-handel for entreprenører																													
Kursene er koblet til "Gründerlab", "Intlab" og "Kultlab". 300 studenter skal gjennomføre studieemnene.																															



## 2. Arbeidet med å utvikle retningslinjer for immatrielle rettigheter og forbedre håndteringen av slike rettigheter

Det bør jobbes felles med utfordringer rundt IPR innen UH-sektoren. Dette er et svært komplisert område, som det vil være hensiktsmessig å sette av nasjonale midler til, slik at et utvalg fra sektoren kan jobbe med dette.

Tiltak 2011	Status pr 31.12.11
UiA skal gå gjennom de foreløpige avtalene vi har utarbeidet på undervisningsområdet.	Gjennomgang av avtaler er foretatt. Egen sak legges fram for universitetets styre, april 2012.
UiA vil vurdere om det er hensiktsmessig å ta inn bestemmelser om streaming mv i stillingsannonser og arbeidsavtaler.	Problemstillingen er behandlet i styresaken.

## 3. Institusjonens tilrettelegging for god tilgjengelighet av forskningsresultater, herunder OpenAccess, og annen faglig aktivitet for allmennhet og samfunn

Tiltak 2011	Status pr 31.12.11
UiA vil utgi forskningsmagasinet TEFT med 2 nr 2011. Minst 50 % av innholdsproduksjonen vil bli utført av universitetets ansatte i 2011.	2 utgaver utgitt i 2011. En utgave med fokus på Interkommunalt samarbeid og en utgave med perspektiver på følgene av terroranslaget 22 juli. 1000 eksemplarer distribuert på Høgskolen i Telemark.
Det arbeides systematisk med spredning av faglige resultater gjennom artikler i dagspresse, fagblader og tidsskrift rettet mot allmennheten. En sterkere representasjon av UiAs ansatte som faglige kommentatorer i riksdekkende etermedier er et mål for 2011.	3-4 av de ansatte er godt etablert som ekspertkommentatorer i riksdekkende medier. Frekvensen på eksponering avhenger av den politiske dagsorden og aktuelle hendelser i nyhetsbildet. ( Storbritannia/ husholdningsøkonomi/ mikrofinans/ kosthold) Medieovervåking viser 3558 artikler med omtale av UiA i 2011.
Første versjon av Kompetansekatalog for ansatte ved UiA er lansert videre forbedringer med fokus på registreringer og funksjonalitet vil bli gjennomført i 2011.	Det er nedlagt et betydelig arbeid på enkelte fakultet for å øke antall registreringer. Ved utgangen av 2011 er 52% av de ansatte registrert seg med sin profil.
UiA har etablert sitt åpne arkiv AURA, et digitalt arkiv for vitenskapelige artikler, avhandlinger og masteroppgaver fra ansatte og studenter Delmålet er 40 % deponeringsgrad i 2011.	Delmålet med 40% deponeringsgrad er ikke gitt opp, men for at målsettingen skal holde må arbeidet intensiveres videre. 1332 arbeider er deponert pr dd, mot 395 pr april 2011. Frist for rapportering er 31.3.2012
Omfattende program for gjennomføring av Forskningsdagene 2011 i regionen. UiA vil videreføre Fou-dagen med formidling av lærerutdanningsrelevant forskning og utvikling, i år som en del av Forskningsdagene.	Gjennomført i september. Styret for UiA har fått egen rapport om tiltakene.

#### 4. Arbeidet med å øke bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet.

Tiltak	Status pr 31.12.11
Tilrettelegge for økt og mer kvalitetssikret søknadsskriving både til NFR og EU	Gjøres kontinuerlig, se sektormål 2
Økt samhandling med virksomheter og kommuner i regionen, og gjennom dette en økt oppdragsfinansiert aktivitet.	Oppdragsaktiviteten har økt noe, særlig knyttet til statlige etater og privat næringsliv.

##### *Risiko:*

UiA blir utkonkurrert i markedet av andre tilbydere, det være seg av andre UH-virksomheter eller private tilbydere. Tiltak: økt fokus på korrekt prising, samt fokus på kvalitet. Moderat risiko

Privat sektor og regionale fond vil pga usikkerheten etter finanskrisen, være mer forsiktig med å tildele midler og prosjekter. Tiltak: fortsatt styrket samarbeid med eksterne aktører og fokus på finansiering fra offentlige kilder som NFR og EU. Moderat risiko

##### **Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

Finanskrisen har gjort at utdelinger fra stiftelser som Cultiva og Sørlandets kompetansefond er gått ned.

##### **Virksomhetsmål 3.1**

##### **Universitetene skal gjennom formidling og deltagelse i offentlig debatt tilføre samfunnet resultatene fra FoU-virksomheten**

Universitetet vil iverksette følgende tiltak i 2011 for å understøtte målsettingen om formidling av forskningsresultater.

##### **TEFT.**

UiA skal utgi 2 nr i 2011. En større del av innholdsproduksjonen vil bli overtatt av universitetets egne ansatte.

##### **Forskningsdagene 2011**

UiA skal være lokal arrangør for tiltak i begge Agderfylkene, bl.a. med Forskningstorg i både Grimstad og Kristiansand. Andre arrangement vil være – Møt en Agderforsker, Forskningskonferanser for 5. klasser, Natt på Campus.

##### **Medlemskap i Foreningen for drift av Forskning.no**

Tilrettelegge artikler for publisering gjennom nettstedet

##### **Kompetansekatalog**

Videre utvikling og markedsbearbeiding slik at den blir et tjenlig redskap for redaksjoner som søker etter faglig belysning.

##### **Publisistisk virksomhet**

- Øke antall faglige oppslag i nasjonale bransje-/ profesjons og organisasjonsmedier (utvikle kontakt med publiseringskanaler for FoU prosjekter som faller utenfor rammen av TEFT)



- Arrangere kurs og gi journalistfaglig veiledning i skriving av kronikker og fagartikler.
- Videreutvikle innhold og presentasjonsformer i universitetets egen webportal slik at nettstedet blir et attraktivt nettsted for brukere som søker faglig innhold og innsikt på fagområder der universitetet har spesiell kompetanse.
- Bruke web portal for synliggjøring av AURA innførsler.
- Opprette intranett ved UiA som vil medføre en rendyrking av Internettportalen til å være rettet mot eksterne brukere i sin alminnelighet og studenter i særdeleshet.
- Publisere egenproduserte videogram gjennom Kunnskapskanalen.

**Universitet og hogskoler skal også legge til rette for at tilsatte og studenter kan delta i samfunnsdebatten.**

- Universitetet vil bidra med økonomiske midler slik at studentavisa UNIKUM kommer ut regelmessig med 8 nummer pr år og at Studentradioen kan drive sin virksomhet som nettradio.
- uia.no har eget nettsted for debatt. Dette vil bli videreført.
- Universitetets ansatte er aktive kronikkskrivere og faglige gjesteskribenter i regionsavisene. Aktiviteten vil bli videre stimulert i 2011.
- Universitetet har innført egen resultatmodul for formidlingsvirksomhet i sin budsjettmodell. 2,5 mill kr er satt av til fordeling 2011. Flere fakultet ønsker å styrke dette incentivet og bruke formidlingsvirksomhet som ett av kriteriene for tildeling av forskningstid på det enkelte institutt.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:**

Vurdere ytterligere incentiver for å motivere til økende profilering av vitenskapelig ansatte i lokale og nasjonale media gjennom kronikker, intervjuer m.v., for å gjøre institusjonen mer synlig og dermed mer attraktiv.

Formidlingsmodulen i budsjettet har bidradd til en positiv utvikling når det gjelder synliggjøring av faglighet. Det kan ikke lengre vises til at denne type aktivitet er kontraproduktiv i forhold til merittering. Aktivitetsnivået er høyt hos enkelte ansatte, men fortsatt må det konstateres at formidling ikke er en gjennomsyret del av kulturen i alle deler av organisasjonen.

**Risikovurdering**

På tross av målsettinger og planer er det en fare for nedprioritering av ikke- meritterende forskningsformidling i regionen og til allmennheten pga krav til tellende publiseringspoeng og incentiver som kan oppfattes som svake. Tiltak: Resultatmodul for formidling i budsjettet. Moderat risiko.

**Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

**Virksomhetsmål 3.2****Universitetene skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom utdanning, innovasjon og verdiskapning**

Medvirkning til videreutvikling av TTO-apparatet på sørvestlandet er et viktig tiltak for å ivareta universitetets medvirkning til næringsutvikling, og i tråd med styringssignaler om samarbeid og konsentrasjon. UiA har en samarbeidsavtale med Coventure AS om å dekke TTO funksjon/kommersialisering som er forlenget ut 2011. Universitetet har hatt møte med UiS TTO funksjon – Prekubator AS– for å vurdere et forpliktende samarbeid, eventuelt også med både Coventure og Høgskolen i Telemark som samarbeidspartnere.

Universitetet har engasjert eget forskningsmiljø innen innovasjon for å utrede og gi råd om hvordan UiA bør følge opp dette. Prosjektet er gitt en delfinansiering gjennom VRI-programmet. Det forventes en avklaring i løpet av 2011.

Styringsparametere	Resultat				Ambisjon	Resultat
	2007	2008	2009	2010	2011	2011
Andelen oppdrags- og bidragsfinansiert aktivitet i forhold til samlede driftsinntekter.*				4,76 %	5 %	3,89 %
Antall nyopprettede selskaper	0	0	1	0	1	1
Antall mottatte forretningsideer	8	11	4	24	15	7

\* Parameteren er ikke bare avhengig av ordinære inntekter og BOA-inntekter, men også av virksomhetens investeringsnivå. Ekstraordinært høyt investeringsnivå gir høy prosentandel BOA.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:**

Oppdragsaktiviteten har gått noe opp, mens bidragsaktiviteten har hatt en kraftig nedgang. I all hovedsak skyldes dette nedgang i bidrag fra stiftelser som Cultiva og Sørlandets kompetansefond. Disse er utsatt for svingningene i finansmarkedet og utdeling går ned.

Rapporten om hvordan TTO-apparatet på Sørlandet kan utvikles ble ferdigstilt i juni 2011. På bakgrunn av rapporten skal det opprettes et nettverk bestående av UiA og kommersialiseringsaktører i regionen. Selve idefangstfunksjonen (idespeidere) skal ligge ved UiA. Idespeideren hjelper forskeren med å finne ut hvem som er den best egnete aktøren i regionen for videreutvikling. Gjennom FORNY-programmet finansieres det halvparten av en stilling som skal jobbe med det i 2012-2013.



#### Sektormål 4:

**Universiteter og høyskoler skal organisere og drive sin virksomhet på en slik måte at samfunnsoppdraget blir best mulig ivaretatt innenfor rammen av disponible ressurser**

#### Fokusområder/kvalitative styringsparametre fra KD:

- 1 hvordan strategiske valg i økonomisk prioritering og rekruttering underbygger faglige ambisjoner innen forskning og utdanning
- 2 personalpolitiske virkemidler som bidrar til å realisere målet om et høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv
- 3 institusjonens oppfølging av gjeldende regelverk for anskaffelser og forvaltning av bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet
- 4 institusjonens oppfølging av internkontroll, ref. reglement for økonomistyring i staten § 14 relatert både til systemer og kvalitetssikringsrutiner
- 5 institusjonens arbeid med å redusere midlertidighet i ordinære utdannings- og forskerstillinger

#### Universitetets tiltak i 2011:

- 1 Hvordan strategiske valg i økonomisk prioritering og rekruttering underbygger faglige ambisjoner innen forskning og utdanning

Tiltak	Status 31.12.11
Universitetet har i 2010 hatt en ekstern evaluering av sin interne budsjettfordelingsmodell, med fokus bl.a. om modellen underbygger universitetets strategi. Som resultat av dette skal det i 2011 settes ned et internt utvalg som skal komme frem til ny/revidert modell. Fokus på at modellen skal støtte opp om universitetets strategi vil være viktig for utvalgets arbeid.	Modellen er implementert ved budsjettfordeling 2012. Gjenstående enkeltelementer vil tas stilling til i 2012 for bruk i fordeling for 2013.

#### Risiko:

Som i 2010 vil endringer i frister og tilbakemeldinger fra KD kunne vanskeliggjøre et kvalitetssikret og gjennomarbeidet mål- og resultatstyring, budsjett og kvalitetssikringssystem. Tiltak: Arbeid mot KD for en mer forutsigbar rapportering, samt tettere oppfølging av intern organisasjon. Risiko: Moderat.

#### Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:

KDs forenklete målstyringssystem er tatt i bruk for planleggingen av 2012. Systemet må videreutvikles i 2012, og arbeid med styringsindikatorer er startet opp.

Tiltak	Status 31.12.11
UiA har et mål om at 70 % av de vitenskapelig tilsatte skal ha førstestillingskompetanse innen 2011. Det arbeides systematisk med å øke andelen gjennom utlysninger og intern kompetanseheving.	Dette arbeidet fortsetter.
Vi vil fortsette å gjennomføre prøveforelesninger for å sikre god undervisningskompetanse.	Dette gjøres i økende grad.



Risiko:

Midlertidige ansatte som passerer 4 års regelen vil få fast ansettelse selv om de ikke har førstekompetanse.

**Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

- 2 Personalpolitiske virkemidler som bidrar til å realisere målet om et høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv

*Kompetanse*

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
UiA skal fremstå som en attraktiv arbeidsplass med fokus på å tiltrekke oss personer med høy faglig kompetanse. Vi har laget en oversikt over fasene i rekrutteringsprosessen, med vekt på hva som kan gjøres for å øke effektiviteten og kvaliteten i prosessen.	I lederopplæringsprogrammet vil det bli fokusert på effektivisering og profesjonalisering av rekrutteringsprosessen.
Møtehyppigheten i tilsetningsutvalgene ble lagt om fra møter 1 gang i måneden til 2.hver uke. Dette har gjort rekrutteringsprosessen mer effektiv og vil bli videreført i 2011.	Prøveordningen som var våren 2011 videreføres som en permanent ordning.
Det arbeides kontinuerlig med å gi tilbud om kompetanseheving til våre ansatte. I tillegg til å rekruttere personer med høy kompetanse, må vi bidra til heving av kompetanse for våre ansatte. Dette gjelder både for våre for teknisk/administrative ansatte og for vitenskapelige tilsatte.	En avtale om dette er inngått med fagforeningene og UiA har tatt i bruk kompetansehevingstiltakene.
Universitetet vil fortsette sitt arbeid med lederutviklingsprogrammet (LUP) som omfatter alle ledere. UiA vil i 2011 i tillegg starte et program innen forskningsledelse. Vi vil også utvikle et opplæringsprogram for de nye dekanene og instituttlederne som starter høsten 2011.	De foreslåtte tiltakene går etter planen. Program for forskningsledelse startet høsten 2011 og det samme gjorde lederopplæringsprogrammet for nye ledere.
Universitetet legger vekt på å utvikle en livsfasepolitikk for å ivareta medarbeidere i alle faser av livsløpet. I 2011 vil vi ha spesielt fokus på vår seniorpolitikk.	Det arbeides med å integrere dette arbeidet i andre eksisterende utvalg som f.eks likestillings og integreringsutvalget.

Risikovurdering: Som i 2010 er det en risiko at hele UH-sektoren står foran et generasjonsskifte, og vi konkurrerer langt på vei om de samme personene. Risikobildet varierer innenfor de ulike fagfeltene fra høy til lav. Tiltak: Personal- og organisasjonsavdelingen vil bidra til at fakultetene fortsetter å fokusere på en langsiktig planlegging innenfor rekruttering.

**Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

Situasjonen er den samme med varierende grad av risiko på de forskjellige fagområdene.



### Lederstøtte

Støtten til ledere gjennom lederopplæring og individuell oppfølging i spesielle saker skal styrkes.

Tiltak:

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
Vi fortsetter med å arrangere to felles lederutviklingssamlinger à to dager, for alle ledere ved UiA og vil bygge på de lederprogrammene som UHR arrangerer.	Samling gjennomført vår og høst.
Vi viderefører i 2011 gruppeveiledning for ledere	Dette er videreført.
Startet pilotprosjekt for mentorprogram for ledere ved UiA i 2010, som skal gå frem til utgangen av 2011.	Startet høsten 2010 og avsluttes desember 2011.
Vi starter et program for forskningsledelse for ca 50 forskningsledere/linjeledere som skal gå ut 2011.	Startet i desember med over 50 deltagere

### Lønnspolitikk

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
UiA ønsker å tydeliggjøre den lokale håndtering av lønnspolitikken og hadde i 2010 nedsatt et prosjekt med flere arbeidsgrupper som så på de forskjellige elementene i dette. Den lokale lønnspolitikken ble vedtatt i september 2010, og ligger til grunn for arbeidet videre i 2011.	Ny lønnspolitikk er utarbeidet i samarbeid med fagforeningene.

### Mindre kjønnsdelt arbeidsliv

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
Felles handlingsplan for likestilling skal følges opp både sentralt og i fakultetene.	Nytt likestillingsutvalg med likestillingskontakter jobber aktivt.
Det er satt av midler til stipend for kvalifisering til førstestillinger, øremerket for kvinner.	Midlene ble tilført Senter for likestilling for 2011, uten binding til formålet.
Fakultet for teknologi og realfag har gjort et kraftig rekrutteringstiltak "Jenter og teknologi". Dette har ført til en økning av jenteandelen blant ingeniørstudentene (inkludert bioingeniør) fra 10 % i 2004 til 28 % i 2009 og 25 % i 2010.	Antall jenter er gått opp i 2011, men prosentandelen er gått noe ned. Jenteandelen på sivilingeniørstudiet er økt noe.

### Oppfølging av diskrimineringsforbudet

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
Både Likestillingsutvalget og likestillingsrådgiveren ved UiA har hatt økt fokus på diskriminering, særlig på grunn av etnisitet og funksjonsevne i 2010, i tillegg til arbeidet med likestilling mellom kjønn. Dette vil vi videreføre i 2011. UiA har også et eget Senter for likestilling.	Utarbeidet utkast til ny handlingsplan for likestilling, som skal styrebehandles vår 2012. Gjennomført evaluering av erfaringene med Senter for likestilling. Evalueringen legges frem for styret vår 2012.



3 Institusjonens oppfølging av gjeldende regelverk for anskaffelser og forvaltning av bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
Universitetet vil i 2011 styrke innkjøpsfunksjonen og dermed få et større fokus på anskaffelsesområdet, gjennom økt kompetanse både sentralt og desentralt, formalisering av innkjøpsprosesser, økt bruk av elektroniske hjelpemidler, og inngåelse av flere rammeavtaler.	Styrket midlertidig med ett årsverk. Prosjektplan for bedre kvalitet i innkjøpsarbeidet utarbeidet og vedtatt. Prosjektvarighet til mars 2012.
Universitetet vil også følge UHRs initiativ til samarbeid på innkjøpsområdet nøye.	Følges
Under BOA vil vi i 2011 ha sterkere fokus på EVU-området, samt MVA vurdering av prosjekter. Universitetet vil fortsatt delta i nasjonale prosjekter for beregning av indirekte kostnader – og fokusere på dette i nasjonale nettverk.	UiA representert i prosjektet.

Risiko:

Endring/uklare regler/tilbakemeldinger fra KD gir økt risiko for feil regnskapsføring. Tiltak: deltakelse i sektorinterne fora, samt nær kontakt med KD og RR. Høy risiko

Enighet om et felles system for beregning av indirekte kostnader forsinkes ytterligere eller uteblir. Dette vil kunne gi ulike konkurranseforhold i sektoren, samt påvirke forholdet til EU/NFR samt andre bidragsyttere. Tiltak: Forsøke å påvirke de store universitetene til å samles om en felles modell. Dette vil virke førende for hele sektoren. Høy risiko

**Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

Ingen særskilte merknader

4 Institusjonens oppfølging av internkontroll, ref. reglement for økonomistyring i staten § 14 relatert både til systemer og kvalitetssikringsrutiner

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.12.11</b>
Universitetet vil i 2011 bl.a. ha fokus på § 14 g) mislighold og økonomisk utroskap. Universitetet har merket seg at vi nå har fått delegert fullmakt for ta ut påtalebegjæring på vegne av staten.	Intern gjennomgang i økonomiavdelingen med vekt på kontroll av utbetalinger, roller ift dette og at to personer er involvert.
Universitetet vil følge sektorens arbeid med kartlegging av sidegjøremål blant de ansatte. Vi vil i løpet av 2011 vurdere å få på plass et internt regelverk, samt en database som gir oversikt over den enkeltes sidegjøremål.	Universitetet har fått på plass et internt regelverk vedr sidegjøremål. Det skallages en database som gir oversikt over den enkeltes sidegjøremål i 2012.
Universitetet vil fortsette å øke forankringen av planarbeidet i organisasjonen.	Planarbeidet og risikovurderingssystemet er langt bedre forankret i fakultetene enn tidligere. Det er utarbeidet et nytt årshjul for

	virksomhetsstyring og et mer detaljert risikovurderingssystem. Arbeidet med å forbedre og utvikle virksomhetsmål og styringsparametere vil fortsette i 2012 iht KDs forenklete opplegg for målstyring. Plandokumentet for 2012 er tydeligere forankret i UiAs strategiske plan enn tidligere årsplaner.
Universitetet vil i 2011 gjennomføre KDs selvtest innenfor internkontroll. Avhengig av hva denne avdekker vil vi evt. sette i gang tiltak.	Gjennomført selvtest. Avdekket behov for formalisering og økt skriftlighet i rutinene. Følges opp i 2012.

**Risiko:**

Lite utskifting av personell gjør at internkontroll ikke blir fulgt opp, men at man gjør ting på gammel erfaring. Når personell med lang erfaring slutter vil manglende internkontroll gjøre virksomheten sårbar. Middels risiko. Tiltak: følges opp med overlappende arbeidsoppgaver, samt fokus på rutiner og internkontroll.

Muligheter for å utnytte systemene til egen vinnings hensikt (økonomisk utroskap). Lav risiko. Tiltak: fokus på området og gjennomgang av rutiner for å sikre at slike muligheter minimeres.

**Kommentarer til risikofaktorene, inkl evt utvikling i risiko og nye faktorer:**

Kontinuerlig arbeid

5 Institusjonens arbeid med å redusere midlertidighet i ordinære utdannings- og forskerstillinger

<b>Tiltak</b>	<b>Status 31.08.11</b>
Universitetet vil fortsette å være mer strategiske i sine tilsettingssaker, jf. utarbeidet rekrutteringsplan.	Stort fokus på dette.
Universitetet vil fremdeles ha fokus på at fast tilsetting skal være hovedregelen, og at hjemmel for evt. midlertidighet skal oppgis.	Det jobbes bevisst med dette og UiA har gode statistiske tall i forhold til resten av UH sektoren.



**Virksomhetsmål 4.1****Universitetet skal sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene**

Styringsparametere	Resultat		Ambisjonsnivå	Resultat
	2009	2010	2011	2011
Driftskostnader pr avlagte 60-studiepoengsenheter*	147	153	158	155
Driftskostnader pr publikasjonspoeng*	2972	2100	2650	Kommer 1.4.
Forholdet mellom vitenskapelige og administrativt ansatte**	2,1	2,2	2,2	2,0

\*UiA har benyttet begrepet driftskostnader, og ikke driftsutgifter, da universitetet fører regnskap etter et modifisert regnskapsprinsipp. Tall oppgitt i hele tusen

\*\*Her er KDs definisjon av vitenskapelig ansatt brukt – hvor også ansatte i støttestillinger regnes som vitenskapelige. Denne definisjonen gjelder kun for denne styringsparameteren. UiA har oppgitt forholdstall i antall årsverk.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:**

UiA har tilsatt dekaner, institutt og studieledere for ny åremålsperiode i 2011. Disse er blitt plassert i lederkodene, som i DBH telles som administrative. I forrige periode var disse i UiA tilsatt stort sett i sine fagkoder. Hvis disse stillingene regnes som vitenskapelige som tidligere, ville forholdstallet vært stabilt.

UiA har god økonomistyring. Vi har ingen særskilte bemerkninger til effektivitetstallene.

**Virksomhetsmål 4.2****Universitetene skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til et høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv**

Styringsparametere (tall i %)	Resultat				Ambisjonsnivå	Resultat
	2007	2008	2009	2010	2011	2011
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger	50,9*	51,9	52,2	54,4	57	54,5
Andel kvinner totalt	48,6	50,7	50,7	50,7	Opprettholdes	50,9
- undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	38,9	40,7	40,6	41,3	43	42,1
- støttestillinger for undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	32,2	35,6	31,1	32,9	34	31,9
- administrative stillinger	70,9	72,6	70,4	68,3	66	65,7
- drifts og vedlikeholdsstillinger	74,9	79,4	81,7	81,8	78	83,9

- andre stillinger	79,55	100	100	100		75
--------------------	-------	-----	-----	-----	--	----

### Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:

På UiA samlet har kjønnsfordelingen mellom kvinnelige og mannlige ansatte de siste 4 årene vært tilnærmet 50-50 % hvert år.

På ledelsesnivå er kjønnsbalansen slik etter nyvalg/tilsetting i 2011:

- Rektor ved UiA er kvinne. (Uendret fra forrige periode)
  - En av to viserektorer er kvinne. (Som før)
  - 1 av 6 dekaner er kvinner inkl. avd. for lærerutdanning (Mot 3-3 i perioden før)
  - 2 av 6 fakultetsdirektører er kvinner (Inkludert Avdeling for lærerutdanning, som før)
  - 7 av 13 underdirektører er kvinner.
  - 8 av 20 instituttledere/studieledere er kvinner (mot 9 av 20 tidligere)
- Færre kvinner er dekaner i dag enn i forrige periode.

*Det er store kjønnsforskjeller mellom de ulike stillingskategoriene:*

Det er 106 fast ansatte professorer ved UiA (professor II ikke regnet med). Av disse er nå 24 kvinner.

Flere av de fast ansatte professorene har deltidsstillinger ned til 20 %. Det er derfor rimelig å regne professorene om til heltidsekvivalenter. De mannlige professorene utgjør 73,25 heltidsekvivalenter, mens de kvinnelige professorene utgjør 21,95 heltidsekvivalenter. Kvinneandelen er da på 23,01 %.

I løpet av 2011 er fem kvinner ved UiA blitt professorer. Kvinneandelen på i 23 % blant professorene plasserer UiA foran universiteter som UiS, NTNU, UMB og Universitetet i Nordland.

UiA konstaterer for øvrig:

- Det er stor overvekt av menn i de høyere faglige stillingene.
- De fleste administrative stillingene innehas av kvinner. Som før.
- Alle renholderne er kvinner og lavtlønnet. Som før.

UiA ønsker å være et lokomotiv for likestilling i regionen. Mye ligger til rette for det: UiA har en rimelig likestilt ledelse. Det er høy bevissthet rundt rekruttering av studenter og av tilsatte. UiA har laget gode tilpasningsavtaler, strategiplaner og handlingsplan for likestilling. UiA har et aktivt likestillingsutvalg og har likestillingskontakter i alle fakultetene og enhetene. UiA arrangerer årlig store utadretta likestillingsarrangementer for å påvirke og bevisstgjøre hele regionen.

Likevel skjer forandringene veldig langsomt. Studentene foretar svært tradisjonelle studievalg. Til tross for at kvinneandelen blant studentene er på rundt 60 % og har vært det i årevis, er det færre kvinner enn menn som oppnår høyere stillinger ved UiA. Dess høyere opp i hierarkiet, dess flere menn.

### Virksomhetsmål 4.3

**Universitetet skal ivareta høy kvalitet i økonomiforvaltningen. God intern kontroll og effektiv ressursforvaltning skal tas hensyn til i institusjonens strategiske prioriteringer.**

Styringsparametere	Resultat			Ambisjon	Resultat
	2008	2009	2010	2011	2011
Likviditetsgrad (omløpsmidler/kortsiktig gjeld)*	1,78	2,31	2,0	2,0	2,4



Avregninger (tilgang/avgang i avsetninger i note 15)	+18,4 mill kr	+40,7 mill kr	-41,5 mill kr	-20,0 mill kr	16,8 mill kr
Merknader fra Riksrevisjonen i dokument 1	0	0	0	0	0

#### Status pr 31.12.11 og evt kommentarer til virksomhetsmålet:

Avsetningene er økt i hovedsak som følge av avsetning for forpliktelser ved budsjettansvarsområdene. Mesteparten skyldes investeringsformål.

#### Virksomhetsmål 4.4

**Universiteter og høyskoler skal bidra til at nasjonale kunnskapsressurser forvaltes helhetlig og til at oppgaver og ansvar fordeles og løses gjennom samarbeid.**

Styringsparametre	Resultat			Ambisjon	Resultat
	2008	2009	2010	2011	2011
Studietilbud i samarbeid med andre institusjoner (nytt mål KD 2009)			4	5	4

UiA deltok i 2010 i disse samarbeidstiltakene om studier:

- Årsenhet i spansk (Univ. i Stavanger)
- Spesialiserings-/fokusmodul i masterprogrammene i informasjonssystemer og teknologi (IKT): fri programvare/open source (Høgskolen i Telemark)
- Masterprogrammet i Development Management (FN-universitetet og et nettverk av universiteter i Asia og Afrika)
- Masterprogrammet i matematikkdidaktikk (Aarhus Universitet (Danmarks pedagogiske universitetsskole, København), Københavns Universitet, Åbo Akademi, Universitetet i Tammerfors/Tampere))

Tiltak	Status 31.12.11
I 2011 vil samarbeidet om årsenhet i spansk knyttes til Høgskolen i Telemark. Den sørnorske forskerskolen i teknologi (The Southern-Norwegian PhD School in Engineering) (UiA, UiS og HiT) skal ha sin offisielle oppstart fra juni 2011.	Det er etablert samarbeid med Høgskolen i Telemark om årsstudium i spansk.
Samarbeidet om de nye grunnskolelærerutdanningene vil fortsette i 2011. UiA har påtatt seg et særlig ansvar for blant annet utvikling og drifting av et kurs i universitets- og høyskolepedagogikk/lærerutdanningspedagogikk skreddersydd for kravene i rammeplanen for grunnskolelærerutdanningene. Pilotfasen for kurset i lærerutdanningspedagogikk våren 2011 er finansiert av tildelte midler for 2010, men det vil	Pedagogisk utviklingscenter (PULS) har utviklet og gjennomført kurs for lærerutdannere ved UiA, UiS og HiT høsten 2011.

være behov for nye midler når kurset skal tilbys til lærerutdannere ved UiS, HiT og UiA.	
Fra høsten 2011 vil det også bli behov for flere midler til samarbeid om utvikling av mastergradsprogrammer for grunnskolelærere.	Viserektor for utdanning er pådriver i dette arbeidet. Det arbeides konkret med samarbeid om masterprogram i kroppsøving.
UiA og HiT skal våren 2011 utrede mulighetene i et nærmere institusjonelt samarbeid, eventuelt en sammenslåing av de to institusjonene. KD er informert om dette arbeidet, og der er søkt SAK-midler til utredningen.	Styresak i juni 2011. Følges opp fortløpende.
UiA vil søke SAK-midler til videreføring av SAK-tiltakene fra 2010 (se rapport på virksomhetsmål 4.4) og midler for å etablere samarbeid om bachelor i rettsvitenskap med UiB og UiS, jevnfør brev til Kd av 15.02.2011	Studiet startet opp høst 2011.
Samarbeidsavtalen med Universitetet i Stavanger følges opp knyttet til SAK prosjekter, inkludert rettsvitenskap. Nye fagområder for samarbeid vil bli vurdert.	UiA fikk ikke SAK-midler til dette tiltaket. Rettsvitenskap har primært samarbeidet med Universitetet i Bergen. UiA og UiS har i januar 2011 inngått en egen avtale for rettsvitenskap om faglig samarbeid knyttet blant annet til sensur og kommisjonsarbeid.
UiA leder i 2011 en arbeidsgruppe for administrativt samarbeid, for øvrig bestående av Universitetet i Stavanger, Universitetet i Nordland, Høgskolen i Oslo og Høgskolen i Bergen.	Prosjekter i 2011: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Virksomhetsstyring – beste praksis</li> <li>- Metodikk for gjennomgang av studieportefølje</li> <li>- Nettverk for eksamensledere</li> </ul>



### **3. Særskilt rapportering**

KD ber om at institusjonen avgir særskilt rapportering på en rekke punkter for 2011. Nedenfor følger tiltak på de områdene der det er aktuelt å inkludere dette i plandokumentet. Nummereringen nedenfor forholder seg til KDs bestilling.

#### **3.2 Rapportering på kvalitet i grunnskolelærerutdanningen**

UiA har som kjent en matriseorganisering av lærerutdanningene. I forkant av igangsetting av de nye grunnskolelærerutdanningene var det etablert en styringsgruppe bestående av blant andre viserektor for utdanning, studiedirektør, dekan for lærerutdanning og studieleder for grunnskolelærerutdanning. Styringsgruppa bisto Avdeling for lærerutdanning for å sikre et bredest mulig tilbud innen de nye grunnskolelærerutdanningene slik disse er regulert av Nasjonale rammer for de ny grunnskolelærerutdanningene, med tilhørende forskrift. Det videre kvalitetssikringsarbeidet og utviklingsarbeidet blir nå videreført av et eget institusjonsstyre for lærerutdanningene under ledelse av viserektor for utdanning, studiekvalitet og læringsmiljø.

I tillegg fanger UiAs ordinære kvalitetssikringsystem opp viktige kvalitetsaspekter også for lærerutdanningene.

Det er utviklet et omfattende kurs i lærerutdanningspedagogikk som i 2011 ble også tilbudt til Universitetet i Stavanger og Høgskolen i Telemark innen rammen av SAK-samarbeidet. Videreføring av kurset krever nye SAK-midler.

#### **3.3. Rapportering om strategi for samarbeid med arbeidslivet**

Det er et godt samarbeid i regionen om opprettelse av RSA (Råd for samarbeid med arbeidslivet). Den tidligere Universitetskomitéen omdannes til formålet. Mandat og sammensetning er avklart, men RSA er ikke satt i gang.

Ifm samarbeidet med Høgskolen i Telemark ble det foreslått å danne et felles RSA for de to institusjonene. KD er informert om dette. Avklaringer rundt dette pågår.

### 3.4 Institusjonens planer for oppfølging av tildelte studieplasser.

UiA fikk tildelt 80 nye studieplasser for 2011. Disse ble fordelt av universitetsstyret i møte 17. november 2010, S-sak 118/10. Fordelingen ble følgende:

*20 studieplasser Mekanikk, masterprogram (inkl. fornybar energi), toårig studium*  
*15 studieplasser Lektorutdanning i MNT (matematikk, naturfag og teknolog), femårig studium*

*10 studieplasser Ingeniørfag, Fornybar energi, bachelorprogram*

*30 studieplasser Lektorutdanning (Grunnskolelærerutdanning 5-10) femårig studium innen ulike fagområder, avhengig av søknad:*

- Engelsk
- Religion, livssyn og etikk
- Kroppsøving
- Norsk
- Matematikdidaktikk (minimum 5 studieplasser)

*5 studieplasser til Utøvende musikk, rytmisk, bachelorprogram*

UiA vil videreføre de tildelte studieplassene.

#### **Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Studieplassene er disponert som planlagt.

Departementet ber særskilt om rapportering på studier med aktivitetskrav:

ABIOK-utdanning	Krav: 31	60-studiepoengsenheter	Resultat 2011: forventes ca 22
Sykepleierutdanning	Krav: 234	60-studiepoengsenheter	Resultat 2011: forventes ca 245
Vernepleierutdanning	Krav: 23	60-studiepoengsenheter	Resultat 2011: forventes ca 38

### 3.5 Oversikt over potensiell opptrapping av studiekapasiteten i 2011 og 2012.

Universitetet i Agder vedlegger oversikt over potensiell studiekapasitetsøkning høsten 2011 og høsten 2012. I tråd med føringer i tildelingsbrevet vil oversikten også bli sendt elektronisk innen 1. mars 2011.

Oversikten bygger på fjorårets innspill og de prioriteringer som universitetsstyret har gjort i S-sak 118/10: Disponering av nye studieplasser ved UiA studieåret 2011-2012 og S-sak 120/10: UiAs budsjettforslag 2012 – satsingstiltak. Forslag til potensiell opptrapping har vært til høring på utvidet dekanmøte. Det er særlig viktig å få tilført nye studieplasser i rettsvitenskap hvor tildelingen av 15 studieplasser ikke er bærekraftig økonomisk og 15 er også faglig/pedagogisk et for lite studentkull. Det er ønskelig med kull i størrelsesorden 40-70, i vedlegget er lagt til grunn kull på 55.

Universitetet i Agder ønsker å bidra aktivt til at sektoren kan ta imot en ventet økt søkning i de nærmeste årene, og viser til en positiv utvikling i UiAs andel av det totale søkertall til høyere utdanning i Norge de siste årene. I denne sammenheng vil universitetsstyret igjen peke på det svært høye forholdstallet mellom "Antall studenter per undervisnings- forsknings- og formidlingsstilling". hvor UiA for 2010 et forholdstall på 16,2 mot et gjennomsnitt for universitetene på litt over halvdelen: 8,2. Tildelingen av flere fullfinansierte studieplasser vil bidra til å bedre dette forholdstallet.



**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Som nevnt i 3.4 har UiA disponert nye studieplasser for 2011 i henhold til tildeling.

UiA har i sin virksomhetsplanlegging hatt fokus på muligheter for nye studieplasser for 2012 og 2013 og vedlegger ajourført oversikt som vedlegg til dette dokumentet.

**3.6 Rapportering på midler tildelt over budsjettkapittel 281**

Se vedlegg.

**3.7 Rapportering om SAK**

Se virksomhetsmål 4.4.

**3.8 Rapportering på saker fra Sivilombudsmannen og Riksrevisjonen**

Universitetet vil i 2011 fortsette sin gode dialog med Riksrevisjonen, og alle henvendelser og saker fra dem skal besvares innenfor gitte frister. Riksrevisjonens rapporter skal fremlegges universitetsstyret.

UiA vil rapportere evt. saker som reises for Sivilombudsmannen i 2011.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

UiA har svart på spørsmål fra Riksrevisjonen iht avtalte frister. Det er ingen utestående saker.

Det er ikke reist saker for Sivilombudsmannen i 2011.

**3.9. Rapportering om større investeringsprosjekter**

Universitetet har siden innflyttingen på Campus Gimlemoen 2001 økt sin aktivitet, og bygningsmassen begynner å bli sprengt. Dette skyldes både økt antall studenter, men også antall ansatte og stipendiater. Universitetet har gjennom flere kurantprosjekter bedret utnyttelsen av lokalene i Kristiansand, og ser på tiltak for å kunne utnytte lokalene ytterligere innenfor dagens rammer. Kurantprosjektene er gjennomført så og si uten midler fra KD til brukertilskudd/inventar og utstyr.

Universitetet har bedt Statsbygg å utrede bygging av en ny tilbaketrasket toppetasje på to av de eksisterende fakultetsbyggene, med til sammen ca 1500 kvm. Fakultetsbyggene er klargjort for en slik toppetasje og vil være relativt enkelt å prosjektere og bygge. I tillegg er Statsbygg bedt om å utrede bygging av nye undervisningsrom i størrelseorden 500 kvm i tilknytning til hovedbygget, Gimlemoen 25B (over Østsida). Et slikt på-/tilbygg vil gi begrenset kostnad til tomteopparbeidelse og i stor grad kunne benytte eksisterende infrastruktur i B-bygget.

Universitetet er i dialog med Statsbygg vedr. disse to prosjektene og avventer deres tilbakemelding.

Universitetet vil i januar 2011 åpne nytt musikkfaglig bygg ved Campus Gimlemoen, og har dermed samlet all aktivitet i Kristiansand på campus.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Det foreligger planer for to tilbygg på ca 1500 kvm for å få flere kontorer/grupperom, samt tre undervisningsrom. Dette prosjektet er utredet av Statsbygg og ble juni 2011 sendt KD for godkjenning. Prosjektet ligger under kostnadsgrensen for Regjeringsbehandling. Det arbeides også med andre prosjekter for nødvendig økning av kontor- og undervisningsarealer.

Nytt musikkbygg åpnet etter planen i januar 2011.

**3.10 Institusjonens arbeid med å redusere midlertidighet i ordinære utdannings- og forskerstillinger**

Universitetet vil fortsette å være mer strategiske i sine tilsettingsaker, jf. utarbeidet rekrutteringsplan.

Universitetet vil fremdeles ha fokus på at fast tilsetning skal være hovedregelen, og at hjemmel for evt. midlertidighet skal oppgis. Det gjennomføres dialogmøte med tillitsvalgte om tematikken

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Universitetet er fornøyd med at arbeidet med midlertidighet har gitt resultater. En andel midlertidig tilsatte på under 10 % anses tilfredsstillende.

**3.11 Etske retningslinjer**

UiA vedtok i 2009 sine etiske retningslinjer. UiA hadde i 2010 opplæring og workshops for både administrativ og vitenskapelig ledelse i disse retningslinjene. I 2010 har dette arbeidet blitt videreført ut i organisasjonen, og dette arbeidet vil fortsette i 2011. Dette videreføres og vil bli fulgt opp av styret.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Alle fakultetene og fellesadministrasjonen har hatt gjennomgang av de etiske retningslinjene og har hatt det som tema på fellessamlinger.

**3.12. Forvaltning av fullmakter**

Universitetet vil følge sine eierinteresser i aksjeselskaper nøye, og vil i rapport for 2011 gi en vurdering av forvaltningen av disse.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

UiA er majoritets-eier i Agderforskning AS. UiAs ledelsen følger selskapet nøye gjennom styrerepresentasjon. Planlagt dialogmøte mellom universitetsstyret og Agderforskning styreleder og daglig leder er utsatt til 2012. Det samme er en egen styresak om forvaltning av selskapet.

**3.14 Sikkerhet og beredskap**

Universitetet utarbeidet i 2010 en beredskapsplan ved skyteepisoder. Vi har nå på plass en plan for håndtering av alvorlige skolehendelser (skoleskyting). Planen skal være en del av UiAs kriseberedskapsplan. I 2011 vil vi i tillegg til opplæring også legge inn øvelser.



Vedtatt policy for informasjonssikkerhet skal implementeres.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Øvelser i kriseberedskap vil gjennomføres i 2012 i samarbeid med Direktoratet for sivil beredskap.

Policy for informasjonssikkerhet er fulgt opp, og prosjektet ble avsluttet og overlevert for oppfølging i linjen høsten 2011.

Innaskjærs (intranettet) er brukt for å presentere elementer i policyen for alle ansatte.

### 3.15

#### **Inkluderende arbeidsliv**

##### *Arbeidsmiljøundersøkelse /Tilsynsbesøk fra arbeidstilsynet*

UiA gjennomførte i 2009 en arbeidsmiljøundersøkelse som omfatter hele virksomheten. Det ble laget handlingsplaner med tiltak på alle enhetene som ble iverksatt og fulgt opp i 2010. Dette ses nå i 2011 i sammenheng med at Arbeidstilsynet høsten 2010 gjennomførte et tilsyn vedrørende det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiA. Dette var et ledd i tilsynets prosjekt "Arbeid for helse". Funnene er langt på vei i samsvar med funnene i vår egen arbeidsmiljøundersøkelse. Vi fortsetter med tiltak som inngår i det planmessige HMS-arbeidet og følger opp rapporten fra Arbeidstilsynet særskilt gjennom egen tiltaksplan.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Det har vært jobbet mye med å få fram tiltak som kan imøtekomme Arbeidstilsynets pålegg. Et stort antall ansatte og tillitsvalgte har vært engasjert i dette. Høsten er brukt til å iverksette de valgte tiltakene.

#### **Brukerundersøkelser**

Det skal gjennomføres brukerundersøkelser i 2011 for Servicetorget og IT-avdelingens førstelinje.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Begge er gjennomført.

#### **Lærlinger i staten**

UiA har 4 kontorlærlinger. Det er ikke aktuelt å øke dette.

Vi vil forsøke å knytte til oss lærling innenfor IT. Dette har vi ikke lykkes med de siste årene.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Kun kontorlærlinger i 2011

#### **Tilgjengeliggjøring av offentlige data**

UiA vil ta kontakt med de andre universitetene for å tilrettelegge for slik rapportering.

**Status pr 31.12.11 og evt kommentarer:**

Ingen rapportering på dette i 2011.





**Dokumentstruktur**

Kunnskapsdepartementets sektormål for universiteter og høyskoler er:

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

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

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

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

KD knytter kvantitative og/eller kvalitative styringsparametere til hvert sektormål. I tillegg har KD gitt tre gjennomgående prioriterte områder. KDs målstruktur følger som vedlegg.

Måldokumentet for UiA er bygd opp slik at de fire sektormålene utgjør hovedoverskriftene.

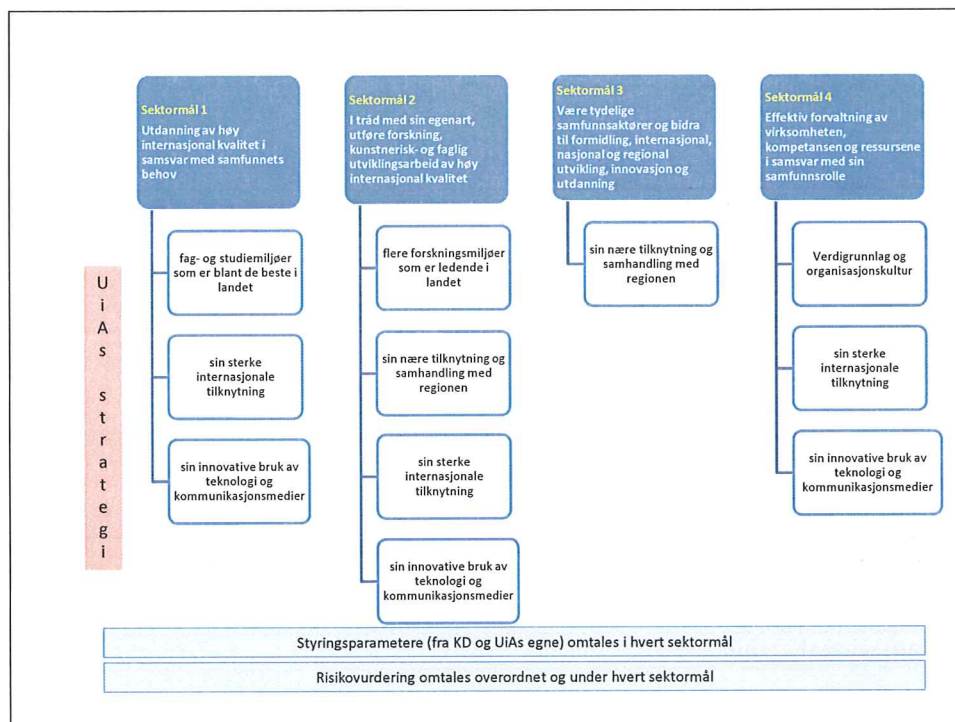
UiAs strategiske hovedmål er:

Universitetet i Agder skal innen 2015 utvikle og bli kjent for

- fag- og studiemiljøer som er blant de beste i landet
- flere forskningsmiljøer som er ledende i landet
- sin nære tilknytning og samhandling med regionen
- sin sterke internasjonale tilknytning
- sin innovative bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier.

I tillegg inneholder strategidokumentet omtale av verdigrunnlag og organisasjonskultur.

Disse vil bli omtalt under hvert sektormål etter følgende struktur:

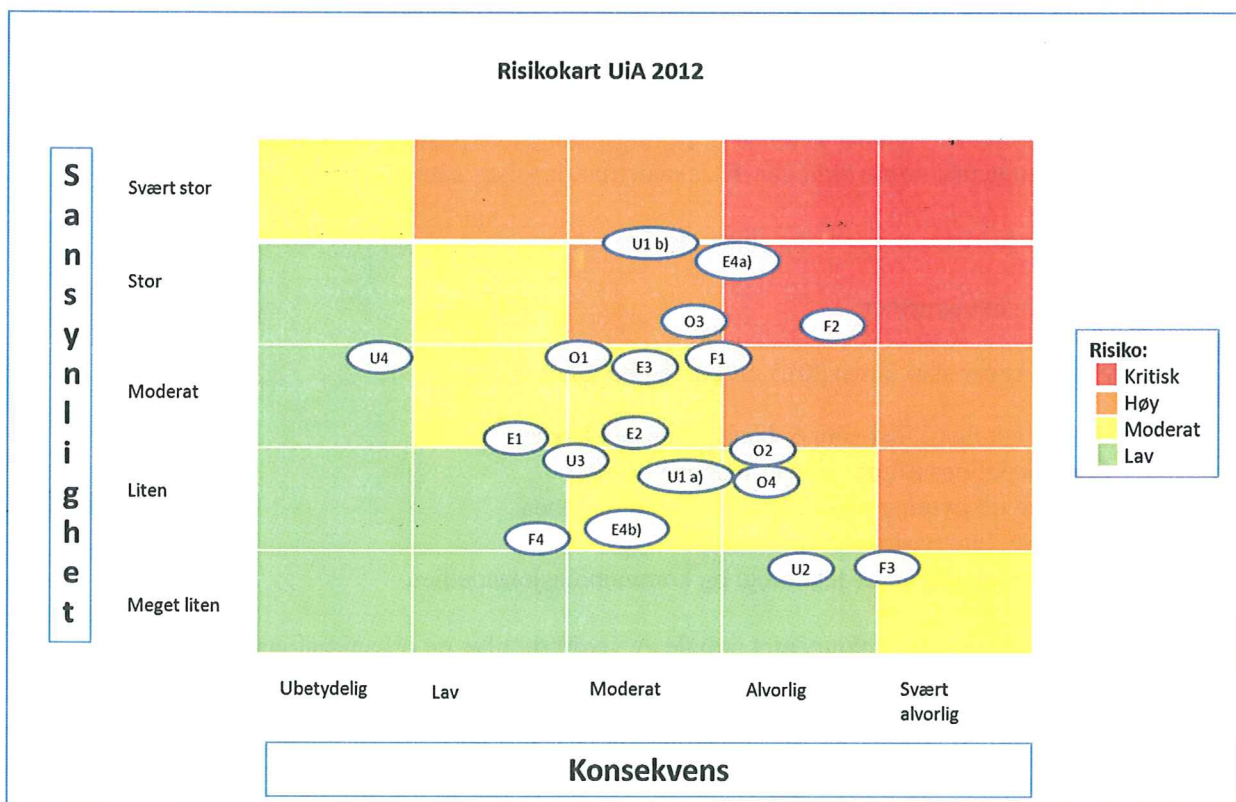


## Overordnet risikovurdering for UiA

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.

Risikovurderingen og UiAs tiltak på kritiske faktorer er nærmere omtalt under hvert sektormål. En oversikt over elementene og risikokartet gir følgende bilde:



### Overordnet:

O1	Forankring av strategiplanen og tiltaksplanene hos ledelse og ansatte
O2	Ledelse på alle nivå
O3	Evne til faglige prioriteringer
O4	Utvikling av et godt arbeidsmiljø

### 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	Tilstrekkelig fokus på likestilling
E2	Investering av tid og ressurser i effektiviseringstiltak
E3	Utnytting av IKT
E4	Infrastruktur a) Kapasitet bygg b) Tilgjengelighet/nedetid IT-systemer

### Kommentarer til de overordnede risikopunktene:

#### O1 Forankring av strategiplanen og tiltaksplanene hos ledelse og ansatte

UiAs strategiplan ble utarbeidet i 2010 og det var lagt opp til en prosess med bred medvirkning. I 2011 er det arbeidet med en tettere kobling mellom strategiplan og budsjettfordelingsmodellen. I dette arbeidet ligger en større involvering enn tidligere av fakultetsledelsen i utarbeidelsen av UiAs planer. Tiltak: Nytt årshjul for virksomhetsstyringsprosessen vil bedre forankring hos ledelse. Strategiplanen og status skal tas opp på allmøter i enhetene. Risiko: Moderat

#### O2 Ledelse på alle nivå

Måloppnåelse i form av både resultater og arbeidsmiljø er avhengig av god og situasjonstilpasset ledelse. Tiltak: Lederprogram generelt for ledere og spesielt for forskningsledere. Lederhåndbok med relevante verktøy tilgjengelig på Innaskjærs. Møteplasser og veiledningstilbud for ledere. Risiko: Moderat/høy

#### O3 Evne til 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. Det er gjort tøffe prioriteringer, særlig i form av et differensiert system for tildeling av forskningstid. Ambisjonene om nye studieprogram og aktiviteter er større enn tilsvarende ønsker om å redusere. Dette stiller krav til ledernes evne til faglige prioriteringer. Tiltak: Lederopplæring og lederstøtte. Risiko: Høy

#### O4 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: Lederopplæring og lederstøtte. Vektlegge samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste. Følge opp tiltaksliste utarbeidet i 2011. Kommuniser hva som gjøres, og fremheve suksesshistorier på Innaskjærs. Risiko: Moderat

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

Et sterkt fokus på **universitetets fem strategiske** mål vil samlet sett gi vesentlige bidrag til å nå sektormål 1 på en tilfredsstillende måte. Tre av disse målene blir presentert særskilt under omtalen av departementets sektormål 1, og vil deretter bli innvevd i den løpende tekst under de tre andre sektormål. Sitater fra universitetets strategiske plan blir satt i kursiv.

**UiA skal innen 2015 utvikle og bli kjent for fag- og studiemiljøer som er blant de beste i landet**

*Studieprogrammene og læringsmiljøene ved UiA skal være knyttet til det fremste i forskning og utviklingsarbeid, ha et nært forhold til det praktiske livet og samfunnet utdanningene skal forberede til, og gi et læringsutbytte som er godt og anerkjent. Ved UiA skal studentene få kunnskap om fagenes forskningsmetoder gjennom deltakelse i forskningsarbeid, og kunnskap om arbeidslivet de skal ut i etter endt studium. Gjennom studiene skal studentene få kjennskap til andre fagområder enn sitt eget, og få trening i samarbeid på tvers av profesjoner og fagområder.*

*Undervisnings- og utdanningskvaliteten ved UiA skal bl.a. komme til uttrykk ved at det på flere fagområder er aktuelt å søke status som Senter for fremragende undervisning/utdanning (SFU).*

*Attraktive studier skal sikre en god og voksende søkning til universitetet, og bidra til å sikre det økonomiske grunnlaget for kvalitetsutviklingen ved institusjonen.*

*Innen 2015 skal UiA være blant de tre beste universitetene i landet på nasjonale rankinger av studenttilfredshet med fag- og studiemiljø. Studieprogrammene skal i økende grad ha samarbeid med virksomheter som er relevante for studiet. En økende andel av studentene i Norge skal velge UiA. Minst ett av de planlagte sentrene for fremragende undervisning/ utdanning skal ligge ved UiA.*

<b>Tiltak i 2012 for å bli blant de tre beste universitetene i landet.</b>	
Forberede ny gjennomgang av universitetets studieportefølje i 2012, med fokus på kvalitet i studiene og mer effektiv ressursbruk. Gjennomgangen skal ses i lys av yngrebølgen og fremtidig behov for studieplasser. Departementet ber institusjonene ha økt kapasitet i høyere utdanning, særlig i profesjonsfagene	
Revisjon av kvalitetssikringssystemet, på grunnlag av rapport fra referansegruppa for kvalitetssikringssystemet og rapport fra NOKUT i forbindelse med evaluering av UiAs kvalitetssikringssystem. Fakultetene forventes å gjennomgå sine rutiner i tråd med de vedtak som blir gjort av universitetsstyret i juni 2012.	
Fakultetene forventes å følge opp kandidatundersøkelsen fra 2010 i forbindelse med revisjon av fag- og studieplaner.	
Alle enheter ved UiA forventes å følge opp relevante resultater av Studentundersøkelsen 2011 for å sikre et enda bedre læringsmiljø.	



Fakultetene disponerer fra 2011 selv midler til kvalitetsforbedrende tiltak. Dette medfører at bruken av midlene kan spisses enda bedre mot de behov hvert fakultet har. Fakultetene vil rapportere om bruken av midlene i de årlige fakultetsrapportene.	
Universitetet tildeler årlig pris for godt læringsmiljø. Statutter og søknadsprosedyre vil bli evaluert. Fakultetene vil bli oppfordret til i større grad å fremme gode kandidater til prisen.	
Fakultetene skal implementere styrets vedtak om obligatorisk bacheloroppgave, og arbeide videre med implementering av kvalifikasjonsrammeverket og fokus på læringsutbytte.	
Fakultet for teknologi og realfag skal arbeide videre med Implementering av ny rammeplan for ingeniørutdanningene	
Avdeling for lærerutdanning og fakultetene skal arbeide videre med Implementering av ny rammeplan for grunnskolelærerutdanningene	
Arbeidet med handlingsplanen for oppfølging av NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen videreføres. Revidering av emnebeskrivelser og programplan for utdanningen gjennomføres som en del av arbeidet med utviklingen av ny førskolelærerutdanning basert på ny rammeplan. Den særskilte satsningen på Program for profesjonsorientert og praksisrettet forskning i førskolelærerutdanningen videreføres som en del av handlingsplanen, med en egen bevilgning på kr. 900.000 for 2012.	

- *Studieprogrammene skal i økende grad ha samarbeid med virksomheter som er relevante for studiet*

<b>Tiltak i 2012 som skal øke samarbeid med virksomheter som er relevante for studiene</b>	
Samarbeid med eksterne aktører skal tas opp som tema på instituttleder møter og i dialogmøter med fakultetene. Det tas sikte på å presentere gode eksempler på slikt samarbeid i utdanningsmeldingen.	
UiA skal satse sterkere på å videreutvikle kompetansetorget i samarbeid med fakultetene og Avdeling for lærerutdanning. Kompetansetorget bør ses i sammenheng med den nasjonale Ideportalen.no	
Presentasjon av utvalgte studier eller fagmiljøer for aktuelle arbeidsgivere i regi av Karrieresenteret og berørte fakultet.	
Flere studier har allerede et etablert samarbeid med arbeidsgivere eller organisasjoner i forbindelse med bachelor- og masteroppgaver. Fakultetene forventes å hente erfaringer fra hverandre med fokus på "best practice".	
Videre opplæring av øvingslærere i grunnskolelærerutdanningene ventes å gi økt samarbeid innen denne sektoren.	
Økt bruk av gjesteforelesere for å styrke samarbeidet med eksterne parter.	
Felles tematiske samlinger for Sørlandet sykehus HF og UiA skal videreføres	
Erfaringene fra Praksis-sør skal formidles til aktuelle fakulteter med sikte på erfaringsspredning.	



Master i AIOB skal implementeres i tett samarbeid med spesialisthelsetjenesten i regionen

- *En økende andel av studentene i Norge skal velge UiA.*

<b>Tiltak i 2012 for å øke andel av studenter som skal velge UiA</b>
Involvere flere bachelorstudenter i FoU-arbeid som ledd i rekruttering til masterstudier
Involvere flere masterstudenter i PhD-prosjekter
Utarbeidelse av ny markedsplan for UiA.
Intensivere markedsføring av nye studier.
Utnytte nytt musikkbygg og kunstfagene i markedsføringen av campus Kristiansand
Fakultetene bør ha tydelige forventninger til bidrag fra alle vitenskapelig ansatte i lokale og særlig nasjonale media gjennom kronikker, intervjuer m.v., for å gjøre institusjonen mer synlig og dermed mer attraktiv.
I samarbeid med STA og SiA motivere studenter til økt synliggjøring av studentaktiviteter.

- *Minst ett av de planlagte sentrene for fremragende undervisning/ utdanning skal ligge ved UiA.*

<b>Tiltak i 2012 for å sikre at minst ett av de planlagte sentrene for fremragende utdanning skal ligge ved UiA.</b>
NOKUT utpekte i 2011 et senter for fremragende utdanning i lærerutdanning som en pilot. Det er bebudet ordinær utlysning av nye sentre for fremragende utdanning i 2012. Universitetsledelsen vil i samarbeid med fakultetene peke ut fagområder som blir oppfordret til å forberede søknader.
Fortsatt vekt på utdanningsledelse som virkemiddel for å heve utdanningskvaliteten, bl.a. ved å integrere utdanningsledelse i UiAs lederopplæringsprogram, og som del av utdanningsledelse legge vekt på at undervisningen skal være forskningsbasert.



## UiA skal innen 2015 bli kjent for sin sterke internasjonale tilknytning

*Et moderne europeisk universitet er preget av åpenhet, nær kontakt med samfunnslivet, internasjonal orientering og aktivt samarbeid med andre utdannings- og forskningsinstitusjoner. 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.*

*Universitetet kan bare utvikle og bevare høy kvalitet på studier og fagmiljøer ved å være del av det internasjonale faglige, akademiske miljøet. UiA skal være internasjonalt orientert. Alle studieprogram skal inneholde globale dimensjoner. Det skal utvikles flere studieprogrammer med undervisning på engelsk. Undervisning 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 tilsatte.*

*UiA skal styrke fagområdene der universitetet kan utvikle særlig kompetanse på internasjonale og globale spørsmål. Flere av disse fagområdene skal bli anerkjente kompetansemiljøer nasjonalt og internasjonalt.*

*Universitetets campusområder i Grimstad og Kristiansand skal preges av institusjonens internasjonale orientering. Studentmiljøet og arbeidsmiljøet skal gjenspeile at mange av studentene og de tilsatte har internasjonal bakgrunn. Det skal legges til rette for bruk og opplæring i fremmedspråk. Engelsk skal brukes som kommunikasjonsspråk sidestilt med norsk i mye undervisning og informasjonsvirksomhet.*

*Innen 2015 skal UiA ha formalisert samarbeid med utenlandske utdannings- og forskningsinstitusjoner som har en nær tilknytning til sin region. UiA skal øke andelen av inn- og utreisende utvekslingsstudenter til minst 10 % av studenttallet. UiA skal på alle fakultetene ha tilbud om engelskspråklige masterprogram. Alle bachelor- og masterprogram skal ha deler av undervisningen på engelsk. Viktig informasjonsmaterieil til studenter og tilsatte skal foreligge på engelsk der det er relevant. Universitetet skal ha fag- og forskningsmiljøer som er så gode og kjente at de tiltrekker seg studenter og fagpersoner internasjonalt.*

- *formalisert samarbeid med utenlandske utdannings- og forskningsinstitusjoner som har en nær tilknytning til sin region*

<b>Tiltak i 2012 for å utvikle formalisert samarbeid med utenlandske utdannings- og forskningsinstitusjoner</b>	
Gjennomgangen av avtaleportefølje er avsluttet på fakultetene, men dette vil være en kontinuerlig prosess gjennom hele strategiperioden.	
Fakultetene skal gjennomføre en analyse av omfang og innretning av samarbeidsavtaler med fokus på strategisk prioritering.	

- *UiA skal øke andelen av inn- og utreisende utvekslingsstudenter til minst 10 % av studenttallet.*

<b>Tiltak i 2012 for å øke andel inn- og utreisende studenter</b>	
I lys av oppnådd resultat i 2011 bør styret revurdere og presisere målsettingen	
Nye websider for utreisende studenter ble lansert september 2011, men videre ajourføring og utvikling er nødvendig.	
Internasjonal avdeling skal sammen med fakultetene og Avd. for lærerutdanning vurdere og eventuelt etablere et Internasjonalt forum for vitenskapelige og administrative ansatte som ledd i bedre samordning mellom universitetet sentralt og fakultetene	

- *UiA skal på alle fakultetene ha tilbud om engelskspråklige masterprogram.*

<b>Tiltak i 2012 for å sikre at alle fakultetene har tilbud om engelskspråklige masterprogram.</b>	
UiA skal utarbeide retningslinjer for institusjonens språkpolitikk	
Alle fakulteter skal ha tilbud om engelskspråklige masterprogram	

- *Alle bachelor- og masterprogram skal ha deler av undervisningen på engelsk*

<b>Tiltak i 2012 for å sikre at alle bachelor- og masterprogram skal ha tilbud om deler av undervisningen på engelsk</b>	
Fakultetene skal kartlegge hvilke bachelor- og masterprogrammer som har tilbud på engelsk, og utrede hvordan tilbudet kan økes.	
Fakultetene skal arbeide for at studenter som ikke velger å reise ut får undervisning på engelsk i det semesteret som er lagt til rette for utveksling.	

- *Viktig informasjonsmateriale til studenter og tilsatte skal foreligge på engelsk der det er relevant.*

<b>Tiltak i 2012 for at informasjonsmaterieell til studenter og tilsatte skal foreligge på engelsk</b>	
UiA har gjort en god jobb for å sikre fornyelse av ECTS-label. Alle enheter skal videreføre og ajourføre arbeidet.	

- *Universitetet skal ha fag- og forskningsmiljøer som er så gode og kjente at de tiltrekker seg studenter og fagpersoner internasjonalt*

<b>Tiltak for å tiltrekke seg studenter og fagpersoner internasjonalt</b>	
Utnytte innreisende utvekslingsstudenter bedre i markedsføringen, særlig på web.	
Websidene skal videreutvikles	



UiA har rekruttert mange dyktige fagpersoner med internasjonal bakgrunn. Fakultetene skal videreføre arbeidet med fokus på kvalitetsutvikling i strategisk viktige studier og forskningsområder.

Styringsparametere	Resultat				Mål	Mål
	2008	2009	2010	2011	2012	2015
Antall utvekslingsstudenter (ut/innreisende)	212 (ut)	247 (ut)	283 (ut)	328 (ut)	375(ut)	500
	135 (inn)	208 (inn)	213 (inn)	235 (inn)	250 (inn)	400
	347 (totalt)	454 (totalt)	496 (totalt)	563	625	900
Antall fremmedspråklige utdanningstilbud	10 engelsk	10 engelsk	12 engelsk	14 engelsk	14 engelsk	16 engelsk
Antall studietilbud i samarbeid med utenlandske institusjoner (fellesgrader/doble grader)	0	0	1	1	1	3

**UiA skal innen 2015 utvikle og bli kjent for sin innovative bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier**

*Et moderne universitet benytter seg både av ny teknologi og mer tradisjonelle kommunikasjonsformer i læringsprosesser, forskning og kunnskapsformidling. 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, og ved å utvikle samarbeid om teknologi- og metodeutvikling. UiA skal være tilknyttet samarbeidende organer for universiteter, høyskoler og andre forskningsinstitusjoner. Et særlig nært samarbeid om virksomhet og strategi skal utvikles med de offentlige høyere utdanningsinstitusjonene som ligger geografisk nærmest; Universitetet i Stavanger, Aalborg Universitet og Høgskolen i Telemark.*

***Innen 2015** skal minst 80 % av den faglige publiseringen ved UiA gjøres digitalt tilgjengelig i åpne publiseringsarkiv. Innenfor alle fagmiljøer skal det arbeides med utvikling av digitale læremidler. UiA skal årlig stå som arrangør av en faglig konferanse som blir kjent som et viktig forum for bruk av digitale medier og ny teknologi i undervisning, forskning og formidling.*

- *Innenfor alle fagmiljøer skal det arbeides med utvikling av digitale læremidler*

<b>Tiltak i 2012 for utvikling av digitale læremidler i alle fagmiljøer</b>	
Universitetet skal iverksette et program for Det digitale universitet, med vekt på å utvikle den digitale læringsarenaen ved bruk av pedagogisk kompetanse og digitale verktøy, med tilhørende infrastruktur	
Pedagogisk utviklingssenter (PULS) skal videreutvikles og ha øket kontakt med hvert fakultet med tanke på samarbeid om utvikling av digitale læremidler, inklusiv bruk av digital kommunikasjon.	
Samarbeid med Universitetet i Stavanger om digitale læremidler i sykepleierutdanning videreføres	
Samarbeid med Høgskolen i Telemark om utvikling av den digitale læringsarena og bruk av IKT-baserte støttesystem.	

- *UiA skal årlig stå som arrangør av en faglig konferanse som blir kjent som et viktig forum for bruk av digitale medier og ny teknologi i undervisning, forskning og formidling*

<b>Tiltak i 2012</b>	
UiA arrangerer i april 2012 en nasjonal konferanse om digital kompetanse i samarbeid med Nettverksuniversitetet.	
UiA skal arrangere en egen konferanse om digital kompetanse for å diskutere hvordan universitetet skal arbeid strategisk på dette feltet.	

### *Styringsparameter fra KD: Gjennomføring på normert tid.*

Implementering av Kvalitätsreformen startet ved UiA (daværende Høgskolen i Agder) i 2003 og pågår fremdeles. Reformen ble iverksatt etter et omfattende europeisk, nasjonalt og institusjonelt forberedelsesarbeid. Reformen har som hovedmål at studentene skal lykkes bedre. Ny gradsstruktur og pedagogiske endringer er ment å påvirke studentenes egen innsats og bidra til gode studievaner. Et hovedmål allerede i 2003 var økt studiepoengproduksjon og raskere gjennomstrømming.

	2010	2011	Mål 2012	Mål 2015
Gjennomføring på normert tid %	44,7 %	44,7 %	45 %	

Rapporten som er lagt til grunn for tallene er den samme som benyttes ved NDS-rapporten "Fullføring av utvalgte utdanninger". Tallene er foreløpige og oppgis med forbehold

Studieprogrammene er i bakgrunns materialet kategorisert i årsheter, bachelorprogrammer, toårige mastere, femårige integrerte mastere og fireårige allmennlærerutdanninger. Ikke alle studiekull er med i kategoriene. Dette skyldes flere ting: Tallene representerer studiekull over en periode på seks år. I denne perioden har vi både etablert og lagt ned programmer, og å skaffe fram de eksakte tallene fra FS er svært arbeidskrevende. Dessuten er det en del studier som er vanskelig å fastsette den normerte tiden for: Deltidsstudier, studier med oppstart både høst og vår, ikke igangsatte studier osv. Derfor vil absoluttverdiene være for små sett i forhold til det totale bildet, men de vil likevel kunne gi et omtrentlig estimat for prosentvis angivelse gjennomstrømming på normert tid. Det finnes i dag ingen egnet FS-rapport for dette, men siden dette vil bli en ny NSD-rapport neste år, tar vi det for gitt at USIT lager en egen rapport for dette formålet.

<b>Tiltak 2012:</b>
Tallmaterialet må kvalitetssikres og analyseres nærmere før endelige måltall for 2015 kan fastsettes og tiltak formuleres.



***Styringsparameter fra KD: Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere.***

Antall kandidater tatt opp på doktorgradsprogram har steget i de siste årene fra 9 kandidater i 2003 til 16 kandidater i 2006 og 27 kandidater i 2010. For de tidlige årene er tallgrunnet begrenset. Mange av de som ble tatt opp i den første tiden, tar doktorgrad i sin undervisningsstilling og bruker derfor ikke en full stilling på doktorgraden, noe som selvsagt vil påvirke gjennomføringstiden.

Fakultetene og UiAs ledelse skal ha fokus på at doktorander gjennomfører innen normert tidsramme. UiA har også satt seg som mål i strategien å delta i nasjonale og internasjonale forskerskoler.

	2008	2009	2010	2011	Mål 2012
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere	-	66 %	30 %	66% (status per 31.08.2011)	75 %

NB: Tilstandsrapport for høyere utdanningsinstitusjoner beregner gjennomføringsandel med å ta utgangspunkt i alle som har disputert i ett år og beregner hvor mange har brukt mindre eller lik 6 år for å gjennomføre. Frafallet fanges dermed ikke opp i Tilstandsrapporten, men fanges opp i beregning ovenfor.

**Tiltak 2012:**

Implementering av vedtak om fakultetsvisedoktorgradsprogrammer

Videreutvikling av kvalitetssikringssystemet for doktorgradsutdanning

Delta i forskerskolesamarbeid med andre UH-institusjoner

Best practise seminar: Hvilke tiltak har fakultetene for å støtte gjennomføring innen normert tidsramme

***Kvalitativ styringsparameter fra KD: Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbytte som er definert for studieprogrammene,***

Læringsutbytte er en meget sentral del av kvalitetsreformen og kvaliteten på arbeidet med læringsutbytte vil være avgjørende for oppnåelse av blant annet følgende element i universitetsstrategi:

*Universitetet i Agder skal ha fag- og studiemiljøer blant landets beste*

*Studieprogrammene og læringsmiljøene ved UiA skal være knyttet til det fremste i forskning og utviklingsarbeid, ha et nært forhold til det praktiske livet og samfunnet utdanningene skal forberede til, og gi et læringsutbytte som er godt og anerkjent.*

Se nærmere omtale av tiltak under dette punktet.

***Styringsparametre ut fra UiAs strategiske plan***

Styringsparametere	Resultat				Mål	Mål
	2008	2009	2010	2011	2012	2015

Antall nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekivalent per år	47,8	47,9	47,2	46,5	47,5	48,0
Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner	85,5 %	85,8 %	84,7 %	85,2	85,5 %	86 %
Andel av førsteprioritetsøkere som ikke kommer fra agderfylkene	37,4 %	39,5 %	40,8 %	40,8 %	41 %	43 %
UiAs andel av førsteprioritetsøkere	3,9 %	4,0 %	4,3 %	4,2 %	4,3 %	4,5 %

#### **Tiltak 2012:**

*Nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekivalent per år* har vært stabilt de siste årene, med en svak nedgang i 2011. UiA ligger fortsatt over gjennomsnittet for universitetene som for 2011 var 46,1. Universitetsstyret bevilget også i 2012 midler til kvalitetsforbedrende tiltak. Fakultetene vurderer virkningen av disse tiltakene som positive og tiltakene blir videreført. Ambisjonen for 2012 settes til 47,5 nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekivalent.

*Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner.* UiA hadde i 2011 en svak oppgang til 85,2 %. Dette er fremdeles godt sammenliknet med universitetene som i gjennomsnitt hadde 84,1 %. Ambisjonsnivået for 2012 settes til 85,5 %.

Disse to målene forutsetter fortsatt sterk fokus på kvalitetsarbeid i alle ledd og kursvirksomhet i regi av PULS og universitetsbiblioteket. På lengre sikt er UiA avhengig av bedret finansiering på linje med andre universiteter for å nå disse målene.

De to neste målene forutsetter tiltak for videreutvikling av sterke fagmiljøer og målrettet markedsføring,

## **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: Forberede ny porteføljegjennomgang i 2012
- 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. ingeniørfag -



byggdesign, fornybar energi og mekatronikk. **Høy risiko**. Tiltak: Vurdere å opprette fond for nyrekruttering i forkant av avgang.

## 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. **Moderat og trolig avtagende risiko, høyest risiko innen enkelte realfag og språkfag**. Tiltak: En rekke tiltak omtalt foran vil 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.

## U3 Gjennomføring

- d) At universitetet ikke lykkes med å legge til rette for og motivere studentene til tilstrekkelig egeninnsats i studiene for derved å redusere frafall og øke gjennomstrømmingen. **Lav risiko**. Tiltak: Følge opp samarbeidet med fakultetene om kvalitetsforbedrende tiltak gjennom analyser og statistiske oversikter som sikrer målrettede og selektive tiltak, samt oppfølging av innstillingen og implementering av vedtaket om arbeidsomfang for studenter
- 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) At tiltak for å øke kompetanse og bruk av digitale hjelpemidler og nye undervisnings- og vurderingsformer ikke i tilstrekkelig grad er strategisk styrt og samordnet. **Lav risiko**. Tiltak: Videreføre seminaret om digital kompetanse og utvikle et samordnet program for universitetets utvikling av digital kompetanse
- g) Forskerutdanning: 7 doktorander ble uteksaminert ved UiAs egne program i første halvåret 2011. Det er like mye som i hele 2010. Selv om vi dermed kan forvente at antall uteksaminerte doktorander stiger betydelig fra 2010 til 2011, 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.
- h) Økt studenttall kan gi økt press på lokaler og infrastruktur, noe som kan true UiAs gode læringsmiljø. Dette vil kunne forsterkes ytterligere dersom de kommende store ungdomskull fortsatt medfører økt opptak. **Moderat risiko**. Tiltak: Styret vurderer videre utbygging av campus Kristiansand. Iverksette mer intensiv bruk av lokalene på ettermiddagstid. Vurdere å redusere tempo i vekst i studenttall gjennom bevisste prioriteringer.

- i) Legitimitet for kvalitetssikringssystemet, særlig blant vitenskapelig tilsatte. **Moderat risiko.** Tiltak: Universitetsledelsen legger vekt på kvalitetsarbeidet i dialogmøtene med fakultetene, intensivt arbeid i referansegruppa og årlig kvalitetskonferanse

**U4 Internasjonalisering (må konkretiseres)**

- j) 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.



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

**Universitetet i Agder skal utvikle forskningsmiljøene og legge til rette for forskning som er ledende i landet.**

*UiA skal ha aktive forskningsmiljøer på alle fagområder ved universitetet, og skal på noen utvalgte områder oppnå status som nasjonalt ledende. Universitetet har et særlig ansvar for å utvikle forskerutdanning og gode forskningsmiljøer innenfor profesjonsområdene institusjonen utdanner til.*

*Universitetet skal utføre forsknings- og utviklingsoppgaver som blir etterspurt lokalt og i en større sammenheng. Forskningen ved UiA skal bygges opp både med egeninitiert forskning og oppdragsforskning. UiA skal gjennom sin forskning og formidlingsvirksomhet vise at universitetet tar medansvar for utviklingen av regionen, og skal være en aktiv bidragsyter i regionale medier og andre fora av betydning for landsdelens utvikling.*

*God forskning er internasjonal. Uavhengig av om forskningsobjektet er lokalt eller globalt, skal forskningen vurderes etter en internasjonal målestokk. UiA skal legge til rette for publisering i anerkjente norske og internasjonale kanaler, og gi synlige bidrag til internasjonal forskning.*

*God forskning er i stadig større grad preget av samarbeid internt i institusjonene og over institusjons- og nasjonsgrenser. UiA skal oppfordre til og legge til rette for forskningssamarbeid over fag- og profesjonsgrenser, med andre institusjoner og internasjonalt. UiA skal delta i nasjonale og internasjonale forskerskoler.*

*Gode forskningsmiljøer må tilføres tid og ressurser for å utvikle seg. UiA skal prioritere arbeidet for en offentlig finansiering av de nye universitetene på linje med de etablerte institusjonene. UiA er likevel avhengig av en betydelig vekst i den eksterne forskningsfinansieringen. Det skal legges til rette for at sentrale forskningsmiljøer ved UiA får prosjektstøtte fra EU. UiA skal gi god administrativ støtte til utarbeiding av søknader om norsk og internasjonal forskningsfinansiering.*

*Innen 2015 skal UiA ha fordoblet antall publiseringspoeng i forhold til 2008. Minst 70 % av de tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger skal ha førstekompetanse/ professorkompetanse. Minst ett forskningsmiljø ved UiA skal ha blitt Senter for fremragende forskning. UiA skal være blant de ledende i landet innenfor områder av profesjonsfaglig forskning.*

**Universitetet i Agder skal være et forbilde for hvordan en utdannings- og forskningsinstitusjon kan være aktiv medspiller i egen region**

I UiAs mål for 2015 heter det at UiA skal:

- delta i internasjonale forskningsprosjekt i samarbeid med andre regionale aktører.

## Universitetet i Agder skal ha en sterk internasjonal forankring

I UiAs mål for 2015 heter det at UiA skal ha:

- *formalisert samarbeid med utenlandske utdannings- og forskningsinstitusjoner som har en nær tilknytning til sin region*

## Universitetet i Agder skal være innovativt i bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier

- *Innen 2015 skal minst 80 % av den faglige publiseringen ved UiA gjøres digitalt tilgjengelig i åpne publiseringsarkiv.*

Tiltak knyttet til de ovennevnte strategipunktene:

<b>Tiltak 2012:</b>
Gjennomføring kurs i forskningsledelse
Bruk av publiseringsstøtte inkl. støtte til Open Access publisering, og støtteordninger for "internationalisation at home" (gjesteforskerstipend, konferansestøtte)
Oppfølging av de miljøene som kommer i andre runde av SFF-utlysningen
Opprette forskningsgrupper gjennom at fakultetsledelsen legger til rette og stimulerer til det; det kan også gjelde tverrfakultære forskergrupper
Opprette forpliktende nettverk for profesjonsrettet PhD-utdanning på UiA
Samarbeid med andre institusjoner om profesjonsfaglig forskning
Oppfølging plan styrking FoU førskolelærerutdanning
Oppfølging av styrevedtak om programplan for lærerutdanning
Utvikle møteplasser der UiA-forskere og regionale aktører kan møtes og utvikle prosjekter
Trekke inn regionale parter i internasjonale prosjekter og oppmuntre regionale partnere til å ta med UiA i internasjonale prosjekter
Bruk av forskningsterminer for å sende forskerne ut
Videreutvikle støtteapparatet til ekstern finansierte prosjekter inkl. støtteordning "prosjektutviklingsstøtte"

### **Kvalitativ styringsparameter: Resultatoppnåelse på forskning i forhold til sin egenart**

Universitetet i Agder er et ungt universitet som skal være nyskapende og innovativt. UiA skal utvikle seg etter internasjonal målestokk, publisere i anerkjente norske og internasjonale kanaler, og gi synlige bidrag til internasjonal forskning. *Ifølge UiAs Strategisk Plan skal UiA ha fordoblet antall publiseringspoeng innen 2015 i forhold til 2008.*

UiA har allerede bygd opp ledende forskningsmiljøer på enkelte områder. Oppbyggingen fortsetter kontinuerlig, med spesiell vekt på å utvikle toppforskingsmiljøer innen utvalgte felt. Eksempler på dette er fornybar energi, MULTIKUL -multimodalitet og kulturendring - og det tverrfakultære Senter



for e-helse og omsorgsteknologi. Til SFF-utlysningen i 2011 har UiA sendt to søknader med støtte fra Styret; en fra toppforskningsmiljø MULTIKUL og en fra et nytt etablert tverrfaglig senter for krisehåndtering "Centre for Integrated Emergency Management" (CIEM). *UiA har satt seg som mål i Strategisk Plan at minst ett forskningsmiljø ved UiA skal ha blitt Senter for fremragende forskning innen 2015.*

Andel førstestillinger ved UiA er lavere enn ved de eldre universiteter og *UiA har satt seg som mål at minst 70 % av de tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger skal ha førstekompetanse/ professorkompetanse innen 2015. Universitetet skal ha fag- og forskningsmiljøer som er så gode og kjente at de tiltrekker seg studenter og fagpersoner internasjonalt. Vi skal både ha fokus på å tiltrekke oss høykvalifiserte forskere og å gi ansatte mulighet å kvalifisere seg til førstestillinger/professorstillinger.*

Universitetet har et særlig ansvar for å utvikle forskerutdanning og gode forskningsmiljøer innenfor profesjonsområdene – som lærer-, sykepleie- og ingeniørfag. *Ifølge Strategisk plan skal UiA være blant de ledende i landet innenfor områder av profesjonsfaglig forskning.*

UiA er en aktiv medspiller i egen region og samarbeider tett med forskningsinstitutter, bedrifter, bedriftsnettverk, offentlige virksomheter og andre aktører i regionen. Kunstneriske utviklingsarbeid skal være en del av UiAs regionale satsing mot kunst- og kulturlivet, samtidig som det skal utvikle nasjonale og internasjonale kontakter. Målet er at alt kunstnerisk utviklingsarbeid skal formidles/publiseres. *Ifølge Strategisk Plan skal UiA delta i internasjonale forskningsprosjekt i samarbeid med andre regionale aktører. UiA skal ha en sterk internasjonal forankring og formalisert samarbeid med utenlandske forskningsinstitusjoner som har en nær tilknytning til sin region.*

#### UiAs kvantitative mål:

	2008	2009	2010	2011	Mål 2015
Publiseringspoeng	259	295	448	Tall ikke tilgjengelig før april 2012	518
Andel førstestillinger [%]	60	61	66	66,7	70

#### Tiltak 2012:

Er beskrevet ovenfor under UiAs strategiplan.

#### Kvalitativ styringsparameter: samspill mellom forskning og utdanning

UiA har som målsetning å ha aktive forskningsmiljøer på alle studieområder ved universitetet. Dette gjenspeiles for eksempel i Senter for e-helse og omsorgsteknologi, der satsing på forskning er resultat av et historisk sterkt utdanningsmiljø. *Ifølge UiAs Strategisk Plan skal studentene ved UiA få kunnskap om fagenes forskningsmetoder gjennom deltakelse i forskningsarbeid, og kunnskap om arbeidslivet de skal ut i etter endt studium.* I det kontinuerlige arbeidet med studieporteføljen vil det være fokus på forholdet mellom forskning og utdanning.

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 både under sektormål 1 og tidligere i sektormål 2.

## Økt forskningsinnsats i realfag, teknologifag og profesjonsfag :

Tiltak omtalt tidligere under sektormål 2.

### Risikovurdering sektormål 2:

#### 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 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.

#### 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: Videreutvikle støtteapparatet til ekstern finansierte prosjekter inkl, støtteordning "prosjektutviklingsstøtte".

#### 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 gjenstår det å utarbeide rutiner for forskningsprosjekter som faller under den nye Helseforskningsloven. Selv om sannsynligheten for at det inntreer en hendelse som motsier våre grunnverdier er lav, ville konsekvensene av en slik hendelse være store. **Moderat risiko.** Tiltak: Utarbeider rutiner for forskningsprosjekter som faller under den nye Helseforskningsloven og fortsetter med å bevisstgjøre våre grunnverdier.



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

**Universitetet i Agder skal være et forbilde for hvordan en utdannings- og forskningsinstitusjon kan være aktiv medspiller i egen region**

*UiA skal bidra aktivt til regionale nettverk og innovasjonssystemer som er relevante for arbeidslivet i offentlig og privat virksomhet i regionen. UiA skal bidra til utvikling av gode samarbeidsmodeller med organisasjoner og arbeidsliv, og skal i samarbeid med regionale aktører gjennomføre forsknings- og utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet.*

*Innen 2015 skal alle fagmiljøer ved UiA drive etter- og videreutdanning som er tilpasset etterspørsel og regionens behov. UiA skal delta i internasjonale forskningsprosjekt i samarbeid med andre regionale aktører. Tilsatte fra alle fagmiljøer skal være godt synlige i den offentlige debatten og i populærvitenskapelig formidling av eget forskningsarbeid i regionale medier.*

- alle fagmiljøer ved UiA drive etter- og videreutdanning som er tilpasset etterspørsel og regionens behov.

<b>Tiltak i 2012 for å videreutvikle etter- og videreutdanning (EVU) tilpasset regionens behov</b>	
Alle institutter ved universitetet skal prioritere minst ett fagområde (kurs, emne eller studium) for EVU.	
Fakultetene og Avdeling for lærerutdanning skal vurdere behov for nye distriktsvennlige studietilbud, særlig innen profesjonsutdanninger, i samarbeid med regionen	
Alle enheter skal vurdere økt bruk av sosiale medier i kommunikasjonen mellom UiA og eksterne parter	

*Tilsatte fra alle fagmiljøer skal være godt synlige i den offentlige debatten og i populærvitenskapelig formidling av eget forskningsarbeid i regionale medier*

<b>Tiltak</b>
Forskningsdagene utvikles videre
Utgi 2 nr av TEFT, vurdere å utgi ett nr i samarbeid med HiT
Videreutvikle kompetansekatalogen
Det er igangsatt et arbeid med en helhetlig ekstern markedsstrategi. En delstrategi vil omhandle formidlingsområdet

#### **Styringsparameter: Inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet**

UiA har store ambisjoner når det gjelder å innhente ekstern finansiering av sin forskning, og har satt i gang en prosess på dette. Det kreves høy kvalitet for å nå opp i nasjonale og internasjonale

konkurranser. UiA skal i 2012 fortsatt øke både kvantitet og kvalitet i søknadene, og bevisstgjøre forskningsledere om muligheter innen ekstern finansiering.

	2012
Andel inntekter fra bidrag og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) utenom NFR og EU	Nytt parameter fra 2012

<b>Tiltak</b>
Videreutvikle støtteapparatet til ekstern finansierte prosjekter inkl, støtteordning "prosjektutviklingsstøtte"
Kurs i forskningsledelse

### Kvalitativ styringsparameter: Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv, herunder desentralisert undervisning og fjernundervisning

I 2011 ble det utredet en rapport om hvordan TTO-apparatet på Sørlandet kan utvikles. På bakgrunn av rapporten skal det opprettes et nettverk bestående av UiA og kommersialiseringsaktører i regionen. Selve idefangstfunksjonen (idespeidere) skal ligge ved UiA. Idespeideren hjelper forskeren med å finne ut hvem som er den best egnete aktøren i regionen for videreutvikling. I samarbeid med UiAs kommersialiseringsaktør Conventure ble det utarbeidet en søknad FORNY-programmet 12. oktober.

<b>Tiltak:</b>
Deltagelse i Scholars at Risk
Etablere Peder Sæthers senter på Berkley i samarbeid med de øvrige norske universitetene
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 oppfølging av universitetsbymeldingen for Kristiansand
Delta i arbeidet med universitetsbymeldingen for Grimstad
Evaluere Senter for likestilling og implementere evt endringer
Nytt opptak til distriktsvennlig sykepleierutdanning
Rektor leder Sørlandsutvalget og UiA innehar sekretariatsfunksjonen

### KDs fokusområde: Økt samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon

<b>Tiltak 2012:</b>
Oppfølging av styrevedtak om samarbeid med HiT. Iverksetting av konkrete samarbeidsprosjekter
Samarbeid med UiS og UiN knyttet til nettverk for profesjonene innen skole, helse- og sosialfag, strategisk og faglig
Administrativt SAK-samarbeid i sektoren

#### 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: 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

## Sektormål 4:

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

#### Verdigrunnlag og organisasjonskultur

*Menneskenes likeverd skal prege den etiske grunnholdningen hos studenter og tilsatte ved Universitetet i Agder. Det skal utvikles en institusjon bygd på den demokratiske og humanistiske kulturarven. Universitetet skal preges av raushet og toleranse, respekt for andre og krav til intellektuell redelighet.*

*Likeverd skal også prege universitetets arbeid for likestilling mellom kjønnene. Ved Universitetet i Agder skal det arbeides målbevisst for jevnere fordeling og bedre lønsmessig likhet mellom kjønnene i alle stillingskategorier. Universitetet skal aktivt søke å gjøre fordelingen mellom kjønnene mer lik på alle studier.*

*Universitetet i Agder 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 tilsattes og studentenes reisevirksomhet, og i den faglige og administrative virksomheten generelt.*

*Ved Universitetet i Agder skal det utvikles stolthet over egne og andres resultater. Det er viktig å vise anerkjennelse og engasjement når universitetet som institusjon, enkeltmiljøer eller enkeltpersoner viser framgang og oppnår gode resultater.*

*Faglig og organisatorisk åpenhet er sentrale verdier for akademisk virksomhet. Universitetet skal videreføre og utvikle disse verdiene. 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 tilsatte, 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.*

*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 tilsatte systematisk utvikler sin kompetanse. Universitetet skal legge forholdene til rette for slik kompetanseoppbygging.*

*Det kreves vilje, disiplin, respekt og tillit fra tilsatte, studenter og en hel landsdel om Universitetet i Agder skal lykkes i sine målsettinger. Samtidig kreves det hardt arbeid og samarbeid internt, med andre utdannings- og forskningsinstitusjoner, og med samfunnet generelt.*

#### Tiltak 2012:

Utarbeide og implementere ny likestillingsplan

Videreføre prosjekter med fokus på å få underrepresentert kjønn til å søke våre studier:

- Fortsatt fokus på jenter og teknologi
- Fokus på gutter i førskolelærerutdanningen

Innkjøp og driftssetting av elbiler

Gjennomføre klimafotavtrykk basert på 2011-data

Arbeidsmiljøutviklingen fortsetter med konkret arbeid i fakulteter/avdelinger. Arbeidstilsynet skal få tilbakemelding på sitt tilsynsbrev i april.



Program for lederoppfølging fortsetter, med vekt på fakultetsvis opplæring og mentorprogram  
Videreutvikling av Innaskjærs

### Universitetet i Agder skal ha en sterk internasjonal forankring

- *Viktig informasjonsmateriale til studenter og tilsatte skal foreligge på engelsk der det er relevant*

#### Tiltak 2012:

Aktuelle deler av medarbeiderhåndboken skal oversettes til engelsk

### Universitetet i Agder skal være innovativt i bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier

#### Tiltak 2012:

IT-tekniske løsninger skal videreutvikles for å understøtte effektive prosesser. Prosjektet Det digitale universitet (DDU) skal også inneholde infrastrukturtiltak og administrative tiltak.

Modernisering av uia.no

## KDs styringsparametre

### Styringsparameter: Andel kvinner i dosent og professorstillinger

2010			2011			Mål 2012
Totalt årsv.	Kvinner årsv.	Kvinner %	Totalt årsv.	Kvinner årsv.	Kvinner %	Kvinner %
89,9	15,2	16,9	91,0	20,2	22,2	25

#### Tiltak:

Oppfølging av likestillingsplan

### Styringsparameter: Andel midlertidig ansatte

UiA har en midlertidighet på under 10 % og vil arbeide for å holde denne på om lag samme nivå.

### Kvalitativ styringsparameter: Langsiktig økonomisk planlegging

#### Tiltak:

Studieporteføljegjennomgang

Gjennomgang av strategi- og handlingsplanprosesser, implementere nytt årshjul med formål å bedre

sammenhengen mellom strategi og budsjett og bedre sammenhengen fakultetsplaner til UiA-planer
Revidere UiAs styringsparametre
Vurdere et opplegg for ressursplanlegging over flere år (langtidsbudsjetter)
Implementering og videreutvikling av budsjettfordelingsmodellen (fastsette utgangspunkt for studiepoengsramme i ny modell, vurdere vektning i basis og resultat)

### Kvalitativ styringsparameter: Robuste fagmiljøer

<b>Tiltak:</b>
Toppforskningsmiljøer prioriteres med strategiske ressurser
Fakultetsvise dr. gradsprogram innføres
Iverksette tiltak for å gjøre masterprogrammene mer robuste
Igangsetting av tiltak for økt forskning knyttet profesjonsutdanningene

### 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: Ny handlingsplan for likestilling skal vedtas i februar 2012. Risiko moderat

#### 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. Tiltak: Prosjektet Det digitale universitet skal systematisere arbeidet. 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: Kurantprosjekt om to toppetasjer på til sammen 1500 kvm i Kristiansand er utarbeidet av Statsbygg og sendt til KD i juni 2011. Bedre styringsverktøy for romplanlegging og booking. Studentopptak ned til bærekraftig nivå. **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. Tiltak: Videreføring av tiltak for å bedre responstid og kapasitet i nett.  
**Risiko: Moderat**





# VEDLEGG

- Potensiell vekst opptak 2012 og 2013
- Beskrivelse av UiAs system for risikostyring
- Rapportering på tildeling kap 0281 Veiledningspedagogikk for mentorer
- Rapport oppfølging evaluering av førskolelærerutdanningen
- Fireårsrapport - likestilling





Utdanningsinstitusjon: UNIVERSITETET I AGDER

Vedlegg styresak februar 2012

LANGT SKJEMA

Overordnede spørsmål som besvares helt kort og konsist, jf. den strategiske delen av Rapport og planer (2012-2013).

1. Hvor mange studieplasser kan institusjonen øke med fra dagens nivå frem mot høsten 2013, gitt 60/40 finansiering fra departementet, men innenfor dagens øvrige rammebetingelser og infrastruktur?

Svar spm 1: Vedlagte tall vil i 2013 innebere 504 flere studieplasser høsten 2013. UTA regner med å kunne klare storparten av denne økningen innen dagens rammebetingelser og infrastruktur.

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

Svar spm 2: I utgangspunktet er undervisningsrom og grupperom en begrensende faktor, men bedre planlegging og utnyttelse og noe økt bruk av ettermiddagsunderv. vil utjevne dette.

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

Svar spm 3: Rettsvitenskap, nytt profesjonsstudium i psykologi og femårige lærerutdanninger.

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

Svar spm 4: UTA har hatt tre studier under særskilt observasjon grunnet lav søkning, men det er ikke aktuelt å legge ned i 2012.

Kommentarer

	Oppråk 2011 (antall studie- plasser)	Planlagt oppråk 2012 (antall studieplasser)	Muligheter for økning i antall studieplasser til høst 2012?	Ca. antall	Muligheter for økning i antall studieplasser til høst 2013?	Ca. antall	Videreføring av flerårige studier fra 2012	Antall
<b>Helse- og sosialfag</b>								
<b>Samlet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>20</b>	<b>30</b>		<b>20</b>	
<i>hvorav:</i> Psykologi, profesjonsstudium 6 år	0	0		0	30		0	
Ernæring, mat og kultur, bachelorprogram	10	10		10	0		10	
Sosionom	50	50		10	0		10	
<b>Samlet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>50</b>	<b>80</b>		<b>50</b>	
<b>Lærerutdanning</b>								
<i>hvorav:</i> Femårig integrert master i realfag, nytt fagvalg i MNT (matematikk, naturfag og teknologi).	25	25		0	0		0	
Femårig integrert master i nordisk	0	0		0	15		0	
Femårig integrert master i lærerutdanning	30	30		10	20		10	
Grunnskolelærer - steg 1-7	105	105		0	10		0	
Grunnskolelærer - steg 5-10	70	70		10	0		10	
Praktisk-pedagogisk utdanning	130	130		30	0		30	
Førskolelærerutdanning	175	175		0	35		0	
<b>Samlet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>30</b>	<b>30</b>		<b>30</b>	
<b>Realfag og teknologiske fag</b>								
Ingeniør, data	40	40		15	0		15	
Ingeniør, fornybar energi	70	75		5	0		5	
Ingeniør, byggesign	75	75		5	0		5	
Biologi, bachelorprogram	15	15		5	0		5	
Byggesign, masterprogram	0	0		0	30		0	
<b>Samlet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>72</b>	<b>20</b>		<b>72</b>	
<b>Andre fag</b>								
<i>hvorav:</i> Fakultet for kunstfag	8	13		2	0		2	
Fakultet for helse og idr. vitenskap	se over							
Fakultet for teknologi og realfag	Se over							
Fakultet for økonomi	Økonomi og administrasjon - siviløkonom, femårig master	100		30	0		30	
og samfunnsvitenskap	Rettsvitenskap, bachelorprogram	55		40	20		40	
<b>Sum</b>				<b>172</b>	<b>160</b>		<b>172</b>	
				<b>Nye studieplasser 2012</b>	<b>160</b>		<b>504</b>	
				<b>Nye studieplasser 2013</b>	<b>160</b>			
				<b>Videreføring fra 2012</b>	<b>172</b>			
				<b>Totalsum nye og videreførte per 2013</b>	<b>504</b>			



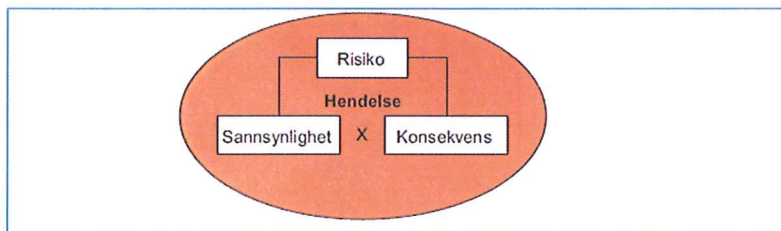


## Beskrivelse av UiAs system for risikostyring

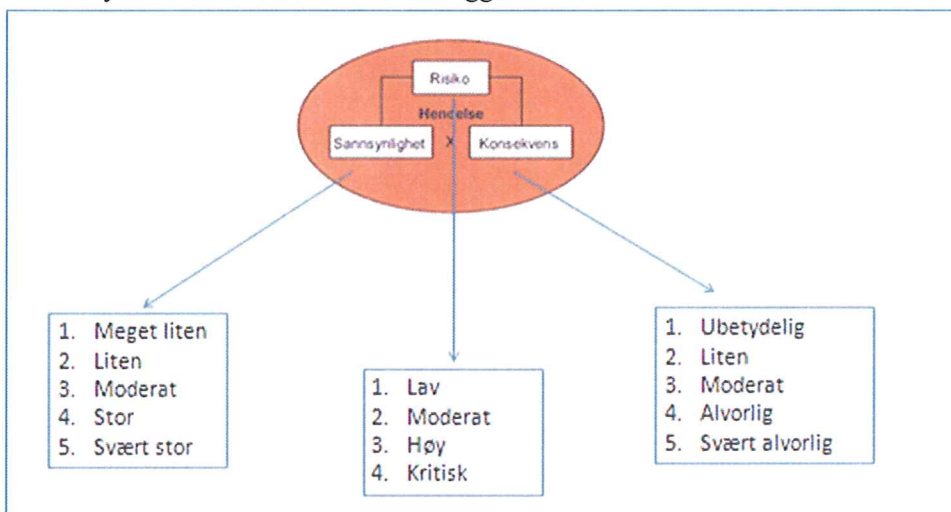
UiA har i tilknytning til sitt strategi- og planarbeid gjennomført risikovurderinger. I 2011 er risikostyringssystemet gjennomgått og bedre forankret i fakultetenes ledergrupper og arbeid. Følgende metodikk er lagt til grunn:

### Definisjon av risiko

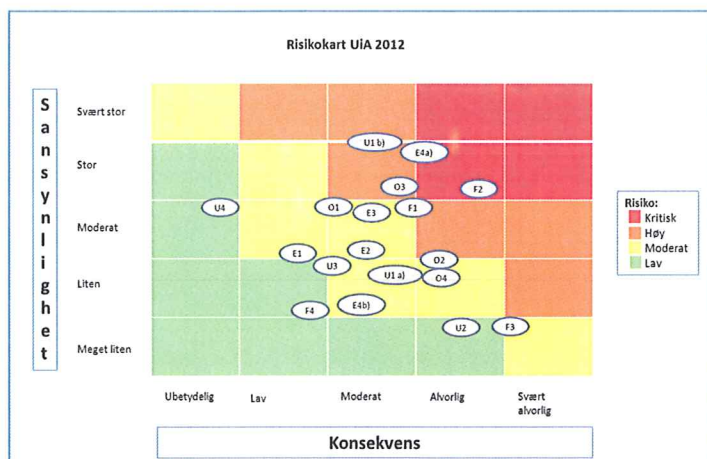
UiA benytter DFØs (Direktoratet for økonomiforvaltning) definisjoner for risikostyring der risiko defineres slik:



UiA benytter disse skalaene for å kartlegge risiko:



Hver risikofaktor er plassert i et risikokart (se illustrasjon under) og omtalt med utdypende tekst i tilknytning til sektormålene. Risikokartet vil senere bli benyttet til å indikere utviklingen i risikofaktorene.







**Rapportering på tildeling fra Utdanningsdirektoratet til studiet  
*Veiledningspedagogikk for mentorer (15 +15 sp)***

UiA ble for studieåret 2011/12 tildelt kr. 1 327 050,- av Utdanningsdirektoratet til studietilbud i veiledning for nyutdannede, nytilsatte lærere (*Veiledningspedagogikk for mentorer*).

Studiet består av to emner, *del 1 og del 2*, som hver har et omfang på 15 sp. Hver del gjennomføres på ett semester.

Høsten 2011 ble studiet annonsert med oppstart av både *del 1 og del 2*. Det var ingen søkere til *del 1* så denne ble ikke gjennomført som planlagt. *Del 2* ble gjennomført med 11 deltakere. Én av deltakerne sluttet underveis mens de resterende 10 gjennomførte og bestod eksamen.

Våren 2012 gjennomføres både *del 1 og del 2*. På *del 1* er det 23 studenter og på *del 2* er det 16 studenter. Eksamen gjennomføres i mai/juni 2012.

Dersom alle studenter som følger studiet våren-12 består eksamen, vil det være totalt 49 studenter som har gjennomført studiet i løpet av studieåret 2011/12.

Studiet er bygget opp rundt fysiske fellessamlinger, basisgrupper, praktiske veiledningsøvelser og skriftlige arbeider. Deltakelse i basisgrupper, gjennomført "praksisseminar" og innlevert skriftlig rapport er en forutsetning for å kunne avlegge eksamen.

UiA har gjennom sine jevnlige møter i "Skoleeierforum Agder" gjort studiet kjent for kommunene på Agder, fylkeskommunen og KS.





# **RAPPORT for 2011 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. Rapporten viser status pr. 31.12.2011 for hvert enkelt tiltak.

I brev av 24.06.2011 gir departementet tilbakemeldinger på noen av tiltakene i universitetets plan. Tilbakemeldingene er vektlagt i arbeidet med disse tiltakene og framgår av rapporten på det enkelte tiltak. I tillegg har vi følgende kommentarer til noen av tilbakemeldingene:

Departementet oppfordrer UiA til å trekke praksisfeltet med i oppfølgingsarbeidet i enda sterkere grad og til å ha dialog med lokal barnehagemyndighet og barnehageeiere om kvalitetskravene i praksisopplæringen. Det siste er ivaretatt gjennom arbeidet med utarbeiding av nye praksis- og partneravtaler der UiA har en løpende og god dialog med lokal barnehagemyndighet og barnehageeiere.

I tillegg er det etablert en egen referansegruppe for førskolelærerutdanningen med deltakere fra fylkesmennene, kommuner, styrere, øvingslærere og Utdanningsforbundet i begge Agder-fylkene.

UiA blir også bedt om å vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig å gjennomføre kandidatundersøkelser for å kartlegge studentenes overgang til arbeidsliv. Etter evalueringen har vi gjennomført en slik kandidatundersøkelse (2010) og vil trolig gjennomføre en ny undersøkelse i 2013.

Når det gjelder punktet om økt samarbeid for arbeidsdeling og konsentrasjon som departementet framhever, er dette ivaretatt gjennom det planlagte samarbeidet om internasjonalisering og utvikling av et eget profesjonsorientert kurs for faglærere i utdanningen. I tillegg er vi i ferd med å etablere et samarbeid med Universitetet i Stavanger om profesjonsorientert og praksisrettet forskning. Foreløpig har dette samarbeidet resultert i deltakelse fra UiS på vårt forskerseminar høsten 2011, samt en søknad til Utdanning 2020, der også Universitetet i Nordland er samarbeidspartner.

## Plan for oppfølging av evalueringen av førskolelærerutdanningen, Tiltaksplan 2010-2013

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

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2011
<b>1. Organisering av utdanningen</b>			
Universitetet må vurdere grundig om dagens utdanning har en organisering som gjør at målene for utdanningen kan nås. <b>Forum for lærerutdanning bør gis optimale muligheter for å sikre en god profesjonsorientering i førskolelærerutdanningen.</b>	Større grad av helhet og sammenheng i organisering av utdanningen  Mer tydelighet omkring beslutninger	Opprette nytt styre for lærerutdanningene på bakgrunn av gjennomført evaluering av matriseorganiseringsen (Se vedlagt styresak S117/10) <sup>1</sup>	Nytt styre for lærerutdanningene er opprettet fra 01.08.2011. Styret ledes av viserektor for utdanning og alle fakulteter er representert i styret.
Hvordan institusjonen kan ta ansvar for å utnytte organisasjonsstrukturens sterke sider og kompensere for de svakheter den har.	Tydligere mandater  Styrke fagenes profesjonsinnretning og tverrfaglig samarbeid  Opprettholde styrken ved å ha	Revisjon av mandater og utvalg/ styringsorganer, inklusiv Forum for lærerutdanning	Mandater for styret for lærerutdanningene, dekan for lærerutdanning, studieledere og instituttledere er gjennomgått og endret.
		Videreutvikle tverrfaglighet gjennom evaluering og utvikling av de tverrfaglige prosjektene og praksis	Erfaringer viser at våre tverrfaglige prosjekter gir godt læringsutbytte for studentene og vi har et kontinuerlig fokus på innhold og progresjon i prosjektene. Videreutvikling av prosjektene vil bli drøftet i arbeidet med utvikling av ny programplan.

<sup>1</sup> Uavhengig av NOKUTs evaluering er matriseorganiseringsen av lærerutdanningene ved UiA evaluert i 2010. Vedlagte styresak (S-sak 117/10) viser hvordan evalueringen vil bli fulgt opp.



Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2011
	sterke fagmiljø som matrisemodellen bidrar til	Etablere tydelige samarbeidsstrukturer mellom fakultetenes instituttledere og studieleder	I arbeidet med mandatene nådde vi ikke frem med å få inn tydelige formuleringer om dette samarbeidet. Våren 2012 skal det arbeides med en evaluering og mulig omstrukturering av Forum for lærerutdanning. Dette kan danne grunnlag for en bedre samarbeidsstruktur mellom instituttledere og studieleder.
<b>2. Frafall og undervisningsformer</b>	Redusere frafallet		
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.	Mer varierte studentaktive undervisningsformer	<p>Dokumentere årsaker til frafall og videreutvikle systemet for dokumentasjon og oppfølging</p> <p>Iversette tiltak basert på resultatene av undersøkelsen</p> <p>Videreutvikle tverrfaglig samarbeid i undervisning, prosjekter og i arbeidet med praksis</p>	<p>Det er gjennomført en undersøkelse på alle tre lærerutdanninger for studenter med oppstart 2008-2010. Denne viser blant annet at 40% av studentene på FLU har sluttet for å startet på nytt studium. De resterende svar fordelt seg på grunner som sykdom, lønnet arbeid, for stort arbeidspress og for dårlig oppfølging. Universitetets system for kontinuerlig kartlegging av årsaker til frafall vil bli videreutviklet i 2012.</p> <p>Undersøkelsen er nylig avsluttet. Tiltaksplan og gjennomføring av tiltak vil skje i 2012.</p> <p>Dette arbeidet vil følge prosessen med innføring av ny rammeplan, og være i tråd med intensjonen med kunnskapssonrådene som integrerte enheter.</p>
		Økt bruk av mer varierte undervisningsmetoder	Varierte undervisningsformer er tema som drøftes i faglærerfora på tvers av fag. Studentevalueringer fra studieåret 2010/11 viste at studentene opplever god variasjon i undervisningsformer. Undervisningsformer vil bli videre drøftet i prosessen med utvikling av ny programplan.

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2011
<p><b>3. Fagenes plassering</b></p> <p>Det bør generelt vurderes om tunge, teoretiske fag kan fordeles bedre over de tre årene. <b>UiA bes vurdere hensiktsmessigheten i den sterke konsentrasjonen av studiepoengene i pedagogikkfaget, spesielt i første studieår.</b></p>	<p>Pedagogikkfaget fordelt over alle tre år i utdanningen</p> <p>Mer hensiktsmessig plassering av de teoretiske fagene</p>	<p>Iverksette ny modell der pedagogikkfaget er fordelt over alle tre år, og de teoretiske fagene er mer hensiktsmessig fordelt.</p> <p>Ny modell med oppstart H2011 ble vedtatt høsten 2010 som resultat av intern evaluering av utdanningen.</p>	<p>Ny modell er iverksatt fra høsten 2011. Modellen innebærer blant annet at samfunnsfaget er lagt senere i studiet (3. studieår) og at studiepoengene i pedagogikk er bedre fordelt på alle tre studieår.</p>
<p><b>4. Fagenes relevans</b></p> <p>Det er en utfordring for faglærerne å bidra til at studentene tydelig oppfatter fagenes relevans for arbeidet i barnehagen.</p>	<p>Studentene oppfatter tydeligere fagenes relevans for arbeidet i barnehagen</p>	<p>Videreutvikle arbeidet med case og praksisfortellinger</p> <p>Styrke barnehagekunnskap hos faglærerne, blant annet gjennom utvikling av Kurs for førskolelærerutdannere med vekt på profesjonskunnskap<sup>2</sup></p>	<p>Med bakgrunn i et godt læringsutbytte av arbeid med case og praksisfortellinger har vi et tydelig fokus på denne arbeidsformen. Enkelte faglærere fokuserer dette spesielt.</p> <p>Kurs for lærerutdannere med vekt på profesjonskunnskap er utviklet. En pilot av kurset gjennomføres i studieåret 2011/2012. Erfaringene fra denne piloten vil danne grunnlag for videre arbeid med et tilsvarende kurs for førskolelærerutdannere. Tiltaket er avhengig av særskilt bevilgning.</p>

<sup>2</sup> 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. 31.12.2011
<p><b>5. Faglærere i praksis</b></p> <p>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 universitetet legge forholdene til rette for at foreleserne i de faglig-pedagogiske fagene i sterkere grad kan ta ansvar for fagene i praksis.</p>	<p>Bedre sammenheng mellom teori og praksis</p> <p>Tydligere avklaring av forventninger til faglærer, praksisveileder og øvingslærer når det gjelder ansvar for fagene i praksis</p>	<p>Som del av gjennomgangen av vår organisering (S-sak 117/10) vil ressursbruket til lærerutdanningene bli gjennomgått. Ressurser til praksisveiledernes og faglæreres ansvar for fagene i praksis, vil være en del av dette.</p> <p>Skape økt felles forståelse av sammenhengen mellom teorierundervisning og praksiserfaringer blant annet gjennom evaluering og videreutvikling av ordningen med <i>Digital praksislogg</i><sup>3</sup></p>	<p>Oppfølging av styrevedtaket om en ressurgjennomgang vil bli gjennomført i flere etapper. Våren 2012 vil Forum for lærerutdanning ha dette som et av sine tema.</p> <p>Videreføringen av ordningen med digital praksislogg innebærer en styrking av kravet om at alle praksisbeskrivelser for alle praksisperioder skal formidles i en egen digital praksismappe i Fronter. Mappen brukes til å samle refleksjoner, planer, oppgaver dokumenter osv. Studentene leverer praksiskontrakt og praksisoppgaver, og skriver daglige refleksjonsnotater. Ordningen er med på å skape en økt forståelse av sammenheng mellom teori og praksis for studentene og øker samtidig forståelsen og samspillet mellom U1A og praksis- barnehagene.</p>

<sup>3</sup> Digital praksislogg ble innført som fast ordning i førskolelærerutdanningen fra studieåret 2010-2011

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2011
<p><b>6. Forskning</b></p> <p>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. <b>UiA anbefales i sterkere grad å satse på forskning som er direkte relatert til barnehagen og andre arenaer som er relevante for førskolelærerutdanningen</b></p>	<p>Øke forskning som er innrettet mot, og i samarbeid med barnehagefeltet</p> <p>Øke antall publiseringer innenfor profesjonsorientert og praksisnær forskning</p>	<p>Etablere et program for profesjonsorientert og praksisnær FoU i utdanningen med øremerkede midler</p> <p>Prioritere profesjonsorientert og praksisnær FoU ved fordeling av fakultetenes FoU-midler</p> <p>Opprette 1-2 professor II stillinger som kan bidra i arbeidet med barnehageforskning</p> <p>1-2 stipendiat-/postdoc-stillinger</p> <p>Etablere rutiner for bedre synliggjøring av praksisnær FoU</p>	<p>Programmet ble etablert høsten 2011. I budsjettet for 2012 er det satt av midler til videreføring av programmet. Aktivitetene høsten 2011 har vært konsentrert om forskerseminar for faglærere i utdanningen, søknadsprosess mot PRAKUT og Utdanning 2020, samt utlysning av Prof II- og Postdoc-stillinger. Våren 2012 etableres tverrfaglige forskergrupper for faglærerne.</p> <p>Dekanene er orientert om dette punktet i tiltaksplanen. Behovet er også meldt inn i forbindelse med bruken av "Uglangdaven" (fordeling av forskningsmidler som er en gave til UiA fra Uglangfamilien)</p> <p>Det er utlyst 2 prof.II-stillinger. Kommisjoner for vurdering av søkerne er under nedsetting.</p> <p>Det er utlyst 1 postdoc-stilling. Kommisjoner for vurdering av søkerne er under nedsetting.</p> <p>Det er etablert rutiner for slik synliggjøring gjennom:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publisering av praksisnære FoU-prosjekter på UiAs hjemmesider: <a href="http://www.uia.no/no/portaler/om_universitetet/laererutdanningene/fo_rskning">http://www.uia.no/no/portaler/om_universitetet/laererutdanningene/fo_rskning</a></li> <li>2. Utarbeidelse av FoU-oversikt "Lærerutdanningsrelevant og praksisrettet FoU ved Universitetet i Agder".</li> <li>3. Arrangement i forbindelse med Forskningsdagene: "Formidling av lærerutdanningsrelevant og praksisrettet FoU - til praksisfeltet og i praksisfeltet". Barnehager og skoler kunne bestille foredrag til sin</li> </ol>



Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2011
		<p>Innføre obligatorisk bacheloroppgave med FoU-rettet perspektiv</p> <p>Øke antall søknader på eksterne FoU-midler gjennom proaktivt arbeid i forhold til nye utlysninger fra NFR og andre forskningsprogram</p>	<p>arbeidsplass, fra en utarbeidet portefølje med relevante praksisnære FoU-prosjekter.</p> <p>Bacheloroppgaven er innarbeidet i studieplanen for den nye modellen for førskolelærerutdanningen som startet høsten 2011.</p> <p>Arbeidet er gjennomført ved:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Årlig utlysning av FoU-midler i lærerutdanningene for å stimulere og øke forsknings- og utviklingsarbeid som er lærerutdanningsrelevant og praksisnært ved Uia. Midlene har blant annet vært brukt som såkornsmidler med tanke på å øke søknader til NFR og andre relevante forskningsprogram.</li> <li>2. Utlysningsseminar på Uia for å informere og skape økt antall søknader på eksterne forskningsprogram; eksempelvis ved NFR.</li> <li>3. Forskergruppe initiert av Uias forskningssekretariat. Målsetting om å øke antall søknader på eksterne forskningsprogram.</li> <li>4. "Program for profesjonsorientert og praksisrettet forskning i FLU" som blant annet har initiert søknadsprosesser mot NFR-programmet PRAKUT.</li> </ol> <p>Samarbeidet i Praxis-Sør har ført til nye samarbeidsprosjekter når det gjelder barnehageforskning mellom Uia og deltakende kommuner.</p>
		<p>Videreutvikle FoU-samarbeidet i <i>Praxis-sør</i><sup>4</sup></p>	

<sup>4</sup> 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. 31.12.2011
<p><b>7. Internasjonalisering</b></p> <p>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.</p>	<p>Tydligere internasjonale perspektiver i utdanningen</p> <p>Øke studentutvekslingen</p>	<p>Tydliggjøre internasjonale perspektiver i utdanningens emnebeskrivelser</p> <p>Stimulere til økt antall utreisende og innreisende studenter ved messer, egne møter etc</p> <p>Videreutvikle arbeidet med en "meny" av gode institusjoner i utlandet som våre studenter kan utveksle til</p> <p>Videreutvikle samarbeidet med UiS og HiT om studentutveksling</p>	<p>Dette vil bli prioritert i arbeidet med nye emnebeskrivelser basert på ny rammeplan for Barne- og helsefaglig utdanningen. Arbeidet vil i hovedsak bli gjennomført høsten 2012.</p> <p>Internasjonalt semester for FLU markedsføres i alle klassene ved studiestart, samt to ganger per år på emnevalgs-messer. Det er utviklet brosjyremateriell og brukervennlige nettsider.</p> <p>Menyen er nå tilgjengelig på web og kvalitetssikres fortløpende.</p> <p>Samarbeidet er videreført ved at UiS og HiT har holdt samarbeidsseminar om GLU-tilbud ved prioriterte samarbeidsinstitusjoner i utlandet. Flere av disse institusjonene har også relevante tilbud for FLU-studenter.</p>
<p><b>8. Oppfølging av evalueringer</b></p> <p>Rutinene for oppfølging av evalueringer må gjennomgås.</p>	<p>Bedre verktøy og rutiner for oppfølging av evaluering av praksis</p>	<p>Gjennomgå og forbedre rutinene for oppfølging av evalueringer.</p>	<p>Rutinene for oppfølging av praksisevalueringer er gjennomgått og endret for å sikre oppfølging av evalueringene. De nye rutinene inneholder en tydeligere ansvarsfordeling når det gjelder innsamling, formidling og oppfølging av studentenes evaluering av praksis.</p>



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

Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2011
<p><b>9. Studentrekruttering</b></p> <p>Rette en større del av rekrutteringsinnsatsen mot spesielle grupper av søkere</p>	<p>Økt antall tospråklige studenter</p>	<p>Videreutvikle rekrutteringsarbeidet knyttet til tospråklige studenter<sup>5</sup></p>	<p>Det er gjennomført to kurs i norsk fagspråk for tospråklige studenter. Tilsvarende kurs gjennomføres i 2012.</p> <p>Det er også planlagt igangsetting av studiepoenggivende kurs for assistenter der tospråklige studenter er en viktig målgruppe. Kurset starter i februar 2012.</p>
<p>Velge en utdanningsorganisering som gir mannlige studenter kontakt med hverandre og mannlige førskolelærere</p>	<p>Organisere utdanningen med mål om minst 20% mannlige søkere til utdanningen</p>	<p>Videreutvikle det aktive arbeidet i Rekrutteringssteamet<sup>6</sup> når det gjelder utdanningsmesser, nettside, filmproduksjon, fagdager for alle mannlige studenter og ansatte i barnehager og plassering av mannlige studenter hos mannlige øvingslærere. Bevisst plassering av menn i klassene.</p>	<p>Rekrutteringssteamet er erstattet av Likestillingsteam, med hovedansvar hos Fylkesmennene. Likestillingsteam i Vest-Agder fylke er nylig etablert, med representanter fra utdanningen. Rekrutteringsarbeidet videreføres der og ses i sammenheng med øvrige rekrutteringstiltak.</p>

<sup>5</sup> UJA har deltatt i prosjektet *Tospråklige førskolelærerutdanning* (2008-2010) som del av HINO-nettverket og vil bygge videre på erfaringene fra dette prosjektet.

<sup>6</sup> 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. 31.12.2011
<p><b>10. Om behov for å styrke utdanningen</b></p> <p>Kontinuerlig arbeide med planene for utdanningen slik at de tar hensyn til endringene som har skjedd og skjer i barnehagesektoren</p>	<p>Utdanningen er i tråd med endringene som skjer i barnehagesektoren</p>	<p>Endre emneplaner og praksisplan i henhold til kvalifikasjonsrammeverket og ny rammeplan for utdanningen</p>	<p>Dagens emneplaner og praksisplan er endret i henhold til kvalifikasjonsrammeverket. Med utgangspunkt i ny forskrift og nasjonale retningslinjer vil vi i løpet av høsten 2012 utarbeide og ferdigstille emneplaner for kunnskapsområdene og praksisplan i samsvar med det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket.</p>
<p>Vektlegge pedagogisk ledelse i den felles bachelorutdanningen for førskolelærere, og å gi fordypningsenheter innen dette feltet</p>	<p>Større vekt på pedagogisk ledelse i utdanningen</p>	<p>Sterkere synliggjøring av ledelse som tema i emneplaner.</p> <p>Vurdere ledelse som fordypningsenhet når ny rammeplan for utdanningen er vedtatt</p>	<p>Kunnskap om ledelse vil stå sentralt i den nye barnehagelærerutdanningen og ledelsesperspektivet vil derfor bli tydelig fokusert i kunnskapsområdenes emneplaner</p> <p>Ledelse som fordypningsenhet vil bli vurdert når vi med bakgrunn i ny rammeplan skal utvikle ny programplan for utdanningen. I løpet av februar 2013 skal endelig programplan, inkludert fordypningsenheter, være ferdigstilt og vedtatt.</p>
<p>Utvikle tilbud om styrerutdanning for førskolelærere som har fullført sin bachelorutdanning</p>	<p>Gi styrerutdanning som videreutdanning</p>	<p>Gi anbud i forbindelse med departementets utlysning når det gjelder det nasjonale programmet for styrerutdanning</p>	<p>Universitetet i Agder fikk tildelt <i>Nasjonal lederutdanning for styrene i barnehager</i> sammen med NHH, HiO, BI og DMIMH. Første kull startet høsten 2011.</p>



Utfordringer og anbefalinger	Mål	Tiltak	Status pr. 31.12.2011
<b>11. Studentinnsats og studiemiljø</b>			
Stille strengere krav til studentene når det gjelder studieinnsats og nivå på faglig innsats	Øke studentenes studieinnsats	Tydliggjøre universitetets forventninger til studieinnsats <sup>7</sup>	Kravet til innsats i praksis er skjerpet ved innføring av ordningen med null fravær i praksis. I tillegg gjennomføres progresjonssamtaler med alle studenter som har behov for dette.
		Skjerpe kravene til faglig innsats og nivå på de obligatoriske arbeidskravene	Dette vil bli prioritert i arbeidet med nye emnebeskrivelser basert på ny rammeplan for Barnehagelærerutdanningen. Arbeidet vil i hovedsak bli gjennomført høsten 2012.
<b>12. Antall førskolelærere som utdannes og arbeider i barnehagene</b>			
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> <sup>8</sup>	I løpet av 2011 har 22 nyutdannede førskolelærere gjennomført veiledningsprogrammet. De nyutdannede og deres mentorer gis tett oppfølging gjennom egne samlinger med fokus på erfaringsutveksling og aktuelle faglige tema.
Tilby spesialtilpassede utdanninger til grupper som vanskelig kan nyttiggjøre seg den vanlige heltidsutdanningen	Øke antall førskolelærere	Utvikle en plan for spesialtilpassede tilbud som deltidstudanning og desentraliserte tilbud <sup>9</sup>	Det er gjennomført dialogmøter med de ulike regionene med tanke på en videre plan for desentraliserte studietilbud. En ny desentralisert barnehagelærerutdanning er planlagt med oppstart høsten 2014.

<sup>7</sup> Universitetet har gjennomført et utvalgssarbeid for å kartlegge studieinnsats og foreslå tiltak. Studieutvalget foreslår at det forskriftsfestes at studentens arbeidsomfang skal tilsvare 1600t. pr. studieår (60 studiepoeng).

<sup>8</sup> Mentor-A er det lokale navnet på det nasjonale programmet *Veiledning av ny-utdannede lærere og førskolelærere*

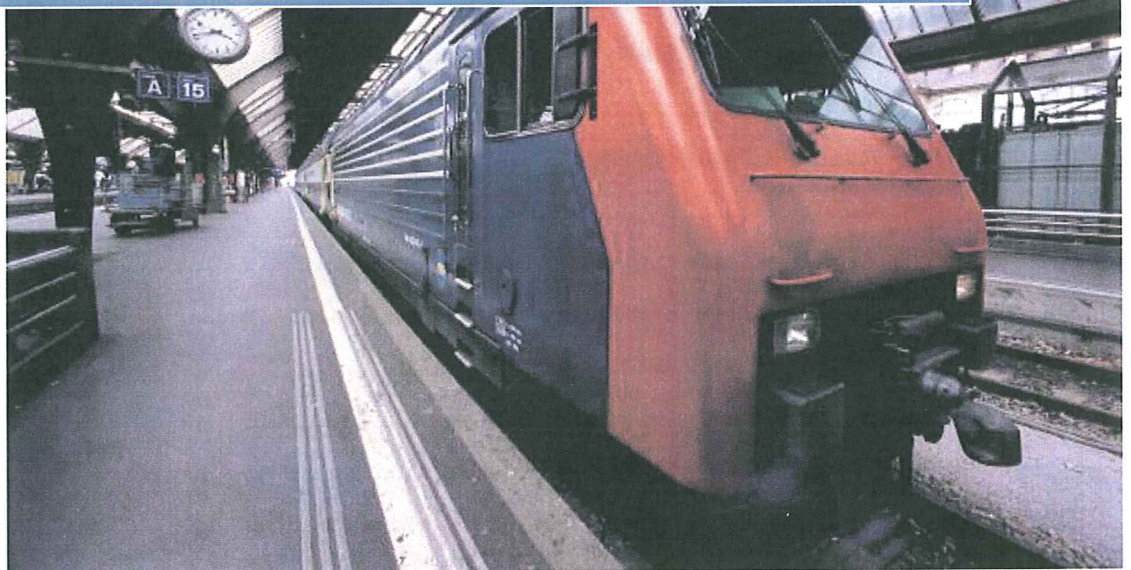
<sup>9</sup> Universitetet har etablert et samarbeid med de ulike regionene i Agder-fylkene om desentraliserte utdanninger. Målet med samarbeidet er blant annet å skape forutsigbarhet og langsiktighet når det gjelder desentraliserte utdanningstilbud.





2008 -  
2011

UiA – et lokomotiv i likestilling?  
Som er stagnert på stasjonen?  
En fireårsrapport



Likestillings- og integreringsutvalget  
v/likestillingsrådgiver Ragnhild Lager  
2008 -2011

## Innhold

Virkningsperioden for UiAs Handlingsplan for likestilling for 2008 – 2011 er nå over. ....	2
Hovedmål i Handlingsplanen for 2008 – 2011 for Universitetet i Agder: .....	2
Hvordan står det til ved UiA i 2011?.....	2
Det er store kjønnsforskjeller mellom de ulike stillingskategoriene:.....	2
Strategiske virkemidler: stipendmidler til det underrepresenterte kjønn .....	3
UiA opprettet en 50 % stilling som likestillingsrådgiver .....	4
LUN-nettverket .....	4
UiA har et godt fungerende Likestillings- og integreringsutvalg .....	5
Likestillingskonferansene .....	5
Nært samarbeid med Senter for likestilling .....	6
To store likestillingskonferanser i 2011.....	6
Stor bevissthet rundt tilsetninger ved UiA.....	6
Professor II.....	6
Studentene velger tradisjonelt:.....	6
Planer for 2012 .....	7
Handlingsplanen skaper engasjement. ....	8
Vedlegg 1: Retningslinjer for tildeling av kvalifiseringsstipend .....	9
Vedlegg 2: Avdeling for lærerutdanning .....	13
Vedlegg 3: Fakultet for helse og idrettsvitenskap .....	16
Vedlegg 4: Fakultet for humaniora og pedagogikk .....	18
Vedlegg 5: Fakultet for kunstfag .....	21
Vedlegg 6: Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap .....	24
Vedlegg 7: Fakultet for teknologi og realfag .....	27
Vedlegg 8: Fellesadministrasjonen .....	31
Renhold.....	34
<i>Ingeniører (IT-avdelingen) .....</i>	<i>34</i>
<i>Sekretær/saksbehandlere (trenger flere menn i stillingene opp til førstekonsulent).....</i>	<i>34</i>
<i>Ledere .....</i>	<i>35</i>
Vedlegg 9: Noen studier med overvekt av jenter.....	36
Vedlegg 10: Og her kommer guttene!.....	39



## Virkningsperioden for UiAs Handlingsplan for likestilling for 2008 – 2011 er nå over.

Hva sa planen om hva vi ønsket å oppnå? Og hva har vi faktisk oppnådd? Dette er en oppsummering av tilstand og utvikling i perioden.

### Hovedmål i Handlingsplanen for 2008 – 2011 for Universitetet i Agder:

*“UiA vil at likestilling skal prege organisasjonens struktur, strategi og kultur. UiA har som langsiktig mål å ha tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn innenfor alle enheter, stillingskategorier og verv. Dette omfatter både den faglige, administrative og tekniske siden ved virksomheten, og det omfatter studenter så vel som tilsatte”.*

*“Ved UiA skal det legges til rette for at kvinner og menn har like muligheter til å delta i og påvirke universitetets drift og utvikling. Det skal arbeides mot alle former for direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn”.*

Denne Handlingsplanen gjelder bare for likestilling mellom kjønn. I styresak 08/10 ble det gamle Likestillingsutvalget ved UiA erstattet av et nytt Likestillings- og integreringsutvalg. Dette var en konsekvens av det utvidede likestillingsbegrepet. Formålet med det nye og utvidede utvalget er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Agder uavhengig av kjønn, etnisitet og funksjonsevne – i tråd med disse lovene.

## Hvordan står det til ved UiA i 2011?

- Når man ser på UiA samlet sett har kjønnsfordelingen mellom kvinnelige og mannlige ansatte de siste 4 årene vært tilnærmet 50-50 % hvert år. Nærmere målsettingen kan en ikke komme.
- **På ledelsesnivå** er kjønnsbalansen slik etter nyvalg i 2011: :
  - Rektor ved UiA er kvinne. (Uendret fra forrige periode)
  - En av to viserektorer er kvinne. (Som før)
  - 1 av 6 dekaner er kvinner inkl. avd. for lærerutdanning (Mot 3-3 i perioden før)
  - 2 av 6 fakultetsdirektører er kvinner. (Inkludert Avdeling for lærerutdanning, som før)
  - 7 av 13 underdirektører er kvinner. (Inkludert Avdeling for lærerutdanning, som før)
  - 8 av 20 instituttledere/studieledere er kvinner. (Inkludert Avdeling for lærerutdanning, mot 9 av 20 tidligere)

Den store forskjellen fra perioden tidligere er at færre kvinner er dekaner i dag enn i 2008.

### Det er store kjønnsforskjeller mellom de ulike stillingskategoriene:

Det er 100 fast ansatte professorer ved UiA (professor II ikke regnet med). Av disse er nå 22 kvinner. Kvinneandelen utgjør ca . 22 %. Dette er en stor framgang fra 2008.

Flere av de fast ansatte mannlige professorene har deltidsstillinger ned til 20 %. Det er derfor rimelig å regne professorene om til heltidsekvivalenter. De 78 mannlige professorene utgjør 74 heltidsekvivalenter, mens de 22 kvinnelige professorene utgjør 21,2 heltidsekvivalenter. Da utgjør kvinneandelen 22,26 %.

- Det er stor overvekt av menn i de høyere faglige stillingene. Her er det ingen endringer fra forrige periode.
- De fleste administrative stillingene innehas av kvinner. Som før.
- Alle renholderne er kvinner og lavtlønnet. Som før.

UiA ønsker å være et lokomotiv for likestilling i regionen. Mye ligger til rette for det: UiA har en rimelig likestilt ledelse. Det er her høy bevissthet rundt rekruttering av studenter og av tilsatte. I arbeidet med likestilling forholder UiA seg til et av verdens beste lovverk, og UiA har laget gode tilpasningsavtaler, strategiplaner og handlingsplan for likestilling. UiA har et aktivt likestillingsutvalg og har likestillingskontakter i alle fakultetene og enhetene. UiA har store utadretta likestillingsarrangementer for å påvirke og bevisstgjøre hele regionen.

Likevel skjer forandringene veldig langsomt. Studentene gjør svært tradisjonelle studievalg. Til tross for at kvinneandelen blant studentene er på rundt 60 % og har vært det i årevis, er det færre kvinner enn menn som oppnår høyere stillinger ved UiA. Dess høyere opp i hierarkiet, dess flere menn.

### **Strategiske virkemidler: stipendmidler til det underrepresenterte kjønn**

I tiltak for planperioden 2008 – 2011 ble følgende vedtatt: “styret oppretter en ordning med øremerkede stipendmidler som ansatte fra det underrepresenterte kjønn i kvalifiseringsfasen kan søke på. Det skal utarbeides nærmere statutter/retningslinjer for denne ordningen, og det skal avsettes budsjettmidler til dette som en del av budsjettfordelingen for 2008”. *Se vedlegg 1.*

For 2008, 2009 og 2010 ble det hvert år avsatt 0,5 mill kr som strategiske midler til likestillingsstipendier for ansatte av det underrepresenterte kjønn i kvalifiseringsfasen. Til nå er det 16 kvinner som har fått slike kvalifiseringsstipend.

I løpet av 2011 er fem kvinner ved UiA blitt professorer: Bjørg Seland, Astrid Birgitte Eggen, Anne Berit Fuglestad, Elisabet Haakedal og Ellen Nyhus. Fire av disse har fått stipendmidler. Alle har uttrykt at pengene har hjulpet dem med å kjøpe seg tid til å konsentrere seg om det som skal til for å fullføre professorkompetansen. UiA har nå en kvinneandel på over 22 % blant professorene. Dette er ikke et veldig høyt tall, men plasserer likevel UiA foran universiteter som UiS, NTNU, UMB og Universitetet i Nordland! Det er grunn til å tro at stipendmidlene har bidratt til dette.

Handlingsplanen for likestilling ved UiA har en målsetting på 40 % kvinner innenfor alle stillingskategorier. Det er derfor langt igjen før vi har nådd målsettingen. De eneste fakultetene som er i nærheten av slike tall, er Fakultet for humaniora og pedagogikk og Fakultet for helse- og idrettsvitenskap. Ved Hum/ped er 13 kvinner og 18 menn professorer, eller 42 % kvinner. Ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap er det i alt 5 professorer. Av disse er to kvinner, altså 40 %.

Ved de andre fakultetene står det heller dårlig til: På Fakultet for økonomi- og samfunnsvitenskap er det to kvinner og 38 menn. Kvinneandelen er på 9,4 %. Fakultet for teknologi og realfag hadde i mai 8,3 % kvinner. Med den nyutnevnte kvinnelige professoren, Anne Berit Fuglestad, er de nå oppe i 11,6 %. UiA var svært stolte av å ha fire kvinnelige professorer ved matematikk-didaktikk. Tre av disse er nå gått av med pensjon.

Ved Fakultet for kunsthøgskolen er Helene Illeris eneste kvinnelig professor. Hun utgjør 9,6 %.



Noen av våre professorer vil i løpet av de nærmeste årene gå av med pensjon. For hver kvinne som forsvinner, går andelen ned med ca 1 %. Det er all grunn til å holde trykket oppe. Stipendmidlene er en billig måte å holde kvinneandelen oppe på.

**Ved UiB** settes det årlig av ca. kr 4,7 millioner kroner til kjønnslikestillingstiltak i fagmiljøene. Ca. halvparten av disse har gått til insentivmidler til institutter som tilsetter kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Resten går til ulike typer tiltak (nettverk, kvalifiseringsstipend, lederopplæring, skrivestipend m.v.) De lar fagmiljøene foreslå tiltakene selv ut fra egne planer. Disse må fakultetene ut med egenandel til, slik at når ledelsen deler ut 2,4 millioner kroner, så bruker fakultetene tilsvarende slik at det summerer seg til 4,8 mill.

**NTNU** bruker ca. 4,5 millioner kroner til likestillingstiltak hvert år: Startpakker, letekomiteer, kvalifiseringsstipend, "Jentedagen", mentorprogrammer, seminarer etc.

**Universitetet i Tromsø** brukte 4,5 millioner kroner på likestillingstiltak i 2011.

Kilde: Likestillingsrådgiverne

**Likestillingsprisen** fra Kunnskapsdepartementet er på kr 2 mill og deles ut hvert år etter søknad fra sektoren. UiA har søkt tre år på rad uten å få den. En viktig del av begrunnelsen for avslaget har vært at UiAs ledelse legger for lite penger i potten. Det er vanskelig å sette i verk store og virkningsfulle tiltak uten midler.

I alle tre vurderingene står det: "Kandidaten skiller seg ut ved måten budsjettet er satt opp på ved å innlemme personalressurser, reisemidler, driftsmidler osv. Sammenlignet med øvrige kandidater og tidligere prisvinnere blir derfor budsjettet forholdsvis lite".

Det ser med andre ord ut til også å være økonomisk lønnsomt å investere mer til likestillingstiltak.

### **UiA opprettet en 50 % stilling som likestillingsrådgiver**

I forbindelse med handlingsplanen for 2008 – 2011 vedtok styret ved UiA at det skulle opprettes en egen stilling som rådgiver, knyttet til Personal- og organisasjonsavdelingen, som skulle være pådriver i likestillingsarbeid, følge opp tilsettingsarbeid, ha ansvar for utarbeiding av periodevis statistikk, ha ansvar for å innhente rapporter fra driftsenhetene, publisere på nettsider og utarbeide en rapport til styret. Denne rådgiverstillinga ble opprettet i januar 2008. Rådgiveren ble samtidig sekretær for likestillingsutvalget – som fra januar 2010 ble utvidet til å omfatte integreringsaspektet og dermed fikk navnet "Likestillings- og integreringsutvalget".

### **LUN-nettverket**

Da UiA ble universitet, eksisterte det allerede et nettverk mellom alle likestillingsrådgiverne ved de andre norske universitetene, samt fra Kvinner i Forskning (KiF-komiteen). UiA ble umiddelbart invitert med i dette nettverket av likestillingsarbeidere ved universitetene i Norge (LUN-nettverket) og har deltatt på diskusjons- og strategi-møter hvert semester. Det har vært en stor støtte for likestillingsarbeidet at en hele tida har hatt mulighet for å konsultere de andre for gode ideer og tiltak.

## UiA har et godt fungerende Likestillings- og integreringsutvalg

Utvalget er partsoppnevnt med tre representanter oppnevnt av ledelsen og tre av fagforeningene, alle med vara. I tillegg er det en studentrepresentant med vara. Utvalget er også representativt på den måten at det har et medlem med minoritetsbakgrunn, et med funksjonsnedsettelse og et som åpent representerer homofiles organisasjoner. I tillegg har UiA likestillingskontakter ved alle fakultetene, ved avdeling for lærerutdanning, og ved fellesadministrasjonen. Disse inviteres på alle utvalgsmøtene og blir oppfordret til å møte på minst to møter i året. Utvalget har hatt 5 møter i 2011 og behandlet 26 saker. Referatene legges ut på UiA sine nettsider.

Da Handlingsplanen for Likestilling for 2008 – 2011 ble vedtatt, visste en ikke at det to år senere skulle komme ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov som ville få konsekvenser for arbeidet. Hele feltet er blitt utvidet slik at likestilling mellom kjønnene nå er en del av et større diskrimineringsfelt.

I styresak 08/10 ble derfor det gamle *Likestillingsutvalget* ved UiA erstattet av et nytt *Likestillings- og integreringsutvalg*. Dette var en konsekvens av det utvidede likestillingsbegrepet. Formålet med det nye og utvidede utvalget er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Agder uavhengig av kjønn, etnisitet, alder og funksjonsevne – i tråd med disse lovene.

Det ble derfor opprettet to underutvalg på fire medlemmer hver: Ett for kjønnslikestilling og ett for integrering. Medlemmene i disse to utvalgene sitter også i hovedutvalget eller som likestillingskontakter ved fakulteter eller fellesadministrasjonen.

### Likestillingskonferansene

Hver høst de siste 10 årene har Likestillingsutvalget arrangert en stor likestillingskonferanse der aktuelle problemstillinger har vært tatt opp (Se våre nettsider under "Likestilling, UiA"). UiA ser på dette som en del av sitt samfunnsansvar. UiA er en stor aktør og trendsetter i en region der likestilling tradisjonelt står svakt. Konferansene har tatt opp temaer som "Kjønn og lønn", "Likestilling og mangfold – ild og vann?", "Integrering og arbeidsliv" og så videre.

Konferansene har vært gratis og åpne for publikum også utenfor UiA. De har vært besøkt av fra 100 – 150 deltakere.

I tillegg har UiA årlig hatt 8. mars-arrangementer både i Kristiansand og i Grimstad. I 2011 hadde vi foredrag av fylkesmann Ann-Kristin Olsen som snakket om "Mitt liv som mann" (fylkesmann, sysselmann, embedsmann osv). Året før hadde vi et større arrangement med blant annet professor emerita Berit Ås.

På hvert møte i hovedutvalget har en hatt et innslag av opplæring/informasjon om aktuelle tema. Gjennom årene er det av naturlige årsaker en viss utskifting av medlemmer i utvalgene, og det er bra at mange har fått opplæring i ulike lover og problemstillinger selv om de ikke lenger sitter i noen utvalg.

I 2010 var hele likestillings- og integreringsutvalget på en to-dagers ekskursjon til Oslo der de besøkte Barne- og likestillingsdepartementet, Likestillingsombudet og fikk orientering om de nye lovene. Ekskursjonen var sponset av BLD og skjedde i samarbeid med Senter for likestilling.



## Nært samarbeid med Senter for likestilling

I samme styresak som vedtok Handlingsplanen for likestilling for 2008 – 2011 ble det vedtatt at “Styret avsetter en ramme på 400 000 kr for eventuell etablering i 2008 av et senter for likestilling ved Universitetet i Agder, jevnfør S-sak 175/07”. Senter for likestilling har vokst seg stort og aktivt og har i dag ansatt en daglig leder, en professor og en administrativ konsulent. Senteret driver en utstrakt åpen informasjonsvirksomhet med “Forskerforum” og “Likestillingsforum” der de tar opp temaer som skole, barnehage, yrkesvalg, seksualitet, etnisitet, ledelse, entreprenørskap, heltid/deltid og annet.

## To store likestillingskonferanser i 2011

Høsten 2011 ble UiA bedt om å være arrangør av en stor to-dagers nasjonal erfaringskonferanse kalt “Fremtidsdrømmer- om kvinners og menns utradisjonelle studievalg”. Konferansen var godt besøkt med over 130 deltakere. Kilden er trykte et ressurshefte i etterkant av konferansen: “Fremtidsdrømmer – råd om kjønnsbalanserte studievalg”. Likestillingsutvalget samarbeidet med Senter for likestilling om disse konferansene.

“Arbeidsliv og familieliv i balanse” var igjen en stor konferanse som ble holdt på Rica Dyreparken Hotell 17. og 18. november med støtte fra BLD. Konferansen hadde rundt 100 deltakere og fikk mye presse, ikke minst fordi den kom midt i en periode med store debatter om foreldrepermisjoner og kontantstøtte på Sørlandet.

Senter for likestilling har i hele perioden vært svært aktiv med utadretta virksomhet. De har etablert “forskerforum” og “likestillingsforum” som har hatt 6 – 8 åpne arrangementer i året.

## Stor bevissthet rundt tilsetninger ved UiA

Ved utlysinger og tilsetninger er det sterke føringer for likestilling og integrering. Ved rekruttering til nye stillinger legges det vekt på at stillingsannonse appellere til det underrepresenterte kjønn. Det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke. Begge kjønn skal være representerte i vurderingskommisjoner, og i den grad det er mulig – også i intervjupanel. Likestillingsrådgiver får tilsendt alle dokumentene for Tilsettingsråd og Tilsettingsutvalg og ser gjennom disse. I begynnelsen møtte hun ofte på tilsettingsmøtene. Etter hvert har medlemmene i rådet og utvalget blitt så bevisste på diskrimineringslovene at de selv ivaretar likestillingshensynene.

## Professor II

Da handlingsplanen for likestilling ble vedtatt for 2008 – 2011 og var oppe til styrebehandling 19.12.07, inneholdt den forslag om at kallelser fortrinnsvis skulle brukes til å øke kvinneandelen. Dette punktet ble tatt ut da planen ble vedtatt. Av de kallelser som har vært gjort etter den tid, har kun én gått til en kvinne. Dette punktet blir igjen foreslått tatt inn i den nye handlingsplanen for 2012 – 2015.

## Studentene velger tradisjonelt:

Handlingsplanen skisserer store utfordringer knyttet til enkelte studier som kjennetegnes av stor kjønnsmessig skjevhet i studentgruppen. Førskolelærerstudiet, allmennlærerstudiet, sosionomstudiet og

sykepleie-studiet har sterk overvekt av kvinner, mens ingeniørvitenskap, It og informasjonssystemer og rytmisk musikk har sterk overvekt av menn. Disse tendensene har forsterket seg i de fire årene som er gått. Studiene i ingeniørvitenskap og i Informasjons- og kommunikasjonsteknologi har gjort store innsatser for å få kvinneandelen opp, og de har i noen grad lyktes med dette. (Se vedlegg 9)

85 % av førskolestudentene og sykepleiestudentene er kvinner. Dette til tross for at UiA i sin rekruttering legger stor vekt på at det underrepresenterte kjønn skal representere studiene. På rekrutteringsmesser er det bevissthet rundt å sende ut mannlige sykepleiere og mannlige førskolelærere for å markedsføre studiene. Tendensen har likevel gått i feil retning disse fire årene. Det er prosentvis færre mannlige sykepleiestudenter og førskolestudenter i dag enn det var for 4 år siden.

Vi kan ikke tvinge studenter til å velge annerledes enn de gjør. Dette er trender som er ute og går i samfunnet, og vi ser samme tendenser andre steder, om ikke i like stor grad.

Men det er bekymringsfullt når under 1/4 av lærerstudentene er menn. Gutter trenger menn. Studier viser at gutte-elever i grunnskolen lærer mer når de har mannlige lærere. UiA kan rett og slett ikke levere nok mannlige lærere.

Et samfunn kan kanskje leve med at de fleste rockemusikerne er menn. Det kan kanskje også leve med at de fleste sykepleierne er kvinner. Men vi bør ha en rimelig andel mannlige lærere i grunnskolen

Det er grunn til å spørre seg om ikke tiden er moden for å sette inn ekstraordinære tiltak for å utdanne flere mannlige lærere og få dem inn i grunnskolen.

Ved PPU-studiene viser kjønnsfordelingen seg å være mye bedre, innenfor 40-60 %. Dette er et populært studium som har stor søkning og som det er vanskelig å komme inn på. Studentene er modne og mer motiverte og har gjerne vært ute i yrkeslivet en stund før de søker denne utdanningen. De kommer ikke direkte fra videregående skole. Det er all grunn til å vurdere om UiA bør satse bredere på disse studiene og på den måten øke antall mannlige lærere.

## Planer for 2012

Vårt første mål i 2012 er å få vedtatt en ny handlingsplan for likestilling og integrering og følge opp denne. Vi vil også utarbeide ny virksomhetsplan som er mer detaljert og konkret.

UiA ønsker å fortsette arbeidet med å få jevnere fordeling av kvinner og menn i alle stillingskategoriene og blant de ulike studentgruppene. Vi vil være spesielt oppmerksom i tilsettingssaker, i lønnsforhandlinger og ved utnevnelser til professor II-stillinger.

Vi ønsker å følge opp vårt samfunnsansvar med å holde ny, åpen likestillingskonferanse høsten 2012 samt markere 8. mars.

Stipendordningen for kvinner i kvalifiseringsfasen videreføres og oppmuntres.



## **Handlingsplanen skaper engasjement.**

Ny handlingsplan for likestilling og integrering 2012 – 2015 har vært ute på høring og skal legges fram for Universitetsstyret i februarmøtet 2012. Denne inneholder også de andre diskrimineringsgrunnlagene som etnisitet, alder og funksjonsevne. Det har vært stor interesse for planen, og alle fakultetene og enhetene har sendt inn skriftlige høringsuttalelser. Vi tar sikte på at den nye handlingsplanen for likestilling og integrering er klar for å bli vedtatt i Universitetsstyret i februar 2012.

For 2012 er det satt av kr 400 000 på budsjettet til tiltak som kommer fram i den nye Handlingsplanen.

# Vedlegg 1: Retningslinjer for tildeling av kvalifiseringsstipend

DET SENTRALE FORSKNINGSUTVALGET

SAK SFU --/08:Retningslinjer for tildeling av stipend som ansatte av det underrepresenterte kjønn kan søke på i kvalifiseringsfasen

Møtedato: 30. april 2008

Saksbehandler: Likestillingsrådgiver Ragnhild Lager

## Bakgrunn

I Styrevedtaket 176/07 heter det: *500.000 kr avsettes til stipendmidler som ansatte av det underrepresenterte kjønn kan søke på i kvalifiseringsfasen. Maksimal tildeling per person settes til 100 000 kr og midlene skal primært brukes til "frikjøp" fra undervisning for meritterende forskning, eventuelt til forlengelse av stipendiatperiode for fullføring av doktorgrad for personer som er aktuell for tilsetting i førstestilling. Midlene fordeles av forskningsutvalget etter prioritert søknad fra fakultetene. Nærmere retningslinjer utarbeides.*

Vedtaket er et underpunkt under **Handlingsplan for likestilling**. Det er grundig dokumentert at det ved UiA er en sterk skjevfordeling mellom kjønnene i vitenskapelige stillinger. Denne skjevfordelingen øker dess høyere opp en kommer i hierarkiet. Blant vitenskapelig ansatte totalt ved UiA er det 61,3 % menn. Av førsteamanuenser er det 70,8 % menn. Av professorer er det 85,4 % menn.

Til tross for at det ved enkelte institutter kan være en underrepresentasjon av menn i høyere vitenskapelige stillinger, må **vedtakets intensjon forstås som at stipendmidlene skal tildeles kvinner**. Det vises her til praksis ved de andre universitetene i Noreg.

## Eksempler på praksis ved noen andre universiteter:

**Universitetet i Bergen** bruker kvalifiseringsstipend som et av mange likestillingstiltak, og stipendene skal først og fremst brukes for å øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Dvs at de kan brukes til frikjøp fra undervisning, teknisk assistanse, oversettingshjelp og språkvask, faglige reiser etc. UiB har ingen faste beløp, men setter en grense på 200 000 pr person. Det skal deles 50/50 mellom fakultet og UiB sentralt.



Målgruppen er personer i postdoktor eller førsteamanuensis som kan kvalifisere seg videre til førsteamanuensis/professor. De skal ikke brukes i stedet for forskningstermin som er opptjent eller tildeling av andre forskningsmidler, men i tillegg, og kvinner som har hatt høy arbeidsbelastning (undervisning, veiledning, verv, komitéarbeid) skal prioriteres. Menn får ikke stipend ved UiB, siden kvinner er i mindretall innen alle institutter på professornivå.

Likestillingsrådgiver sender ut brev om dette til fakultetene en gang i året, og de tar kontakt med fagmiljøene for å få inn forslag til personer. Så sender de en samlet søknad som må inneholde beskrivelse av hva stipendet skal brukes til og en begrunnelse for at denne personen er valgt. Det kan ikke søkes individuelt. Forskningsutvalget følger fagmiljøenes egne prioriteringer, og setter kun en grense når det ikke er mer penger. (Mail fra likestillingsrådgiver Anne Marit Skarsbø).  
Se [www.likestilling.uib.no](http://www.likestilling.uib.no) med "Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved UiB 2007-09".

**NTNU** ved likestillingsrådgiver Svandis Benediktsdottir, beskriver deres praksis slik:  
NTNU tildeler likestillingsmidler kun til kvinner og tiltak rettet mot et mer likestilt universitet.  
Eks. Startpakker (3-500 000,-) tildeles nytilsatte kvinner i vitenskapelige stillinger (1. amanuensis og professor) på mannsdominerte områder (under 20% kvinner)  
Kvalifiseringsstipend tildeles kvinner i førsteamanuensis-stillinger for kvalifisering til professorat.

**Ved Universitetet i Oslo** (<http://www.admin.uio.no>) i Håndbok for lokalt likestillingsarbeid står:

Kriterier:

- Kort tid til professor-kompetanse (1-2 år)
- skal brukes over 1-2 semester (kan overføres til neste semester, hvis det er mest hensiktsmessig)
- Oversikt over budsjett
- Skal ikke forbeholdes med forskningstermin
- Kan kun tildeles 1 gang pr. person.
- *Kvalifiseringsstipend:* Kvalifiseringsstipend er blant annet brukt til å gi kvinner muligheten til å kjøpe seg fri fra undervisnings- og administrative plikter og til å ferdigstille publikasjoner. Stipendene kan for eksempel dreie seg om:
  - Kortvarig arbeidsstipend som utdeles etter hovedfag/mastergradseksamen for å søke opptak til doktorgradsprogram
  - Kortvarig kvalifiseringsstipend for kvinner i mellomstillinger
  - Aktiv bruk av professorstipend slik at kvinner i førstestillinger kan kvalifisere seg til professorat.
- *Ressurstildeling:* Kvinnelige forskere gis økte muligheter til faglige reiser, tilbud om timebetalt forskningsassistanse og lignende, i form av tilskudd.
- *Startpakke:* Gi en startpakke bestående av drifts- og utstyrsmidler, lønnsmidler til forskningsassistent eller lignende for å gjøre etableringsfasen for nyansatte kvinner i vitenskapelige stillinger enklere.

Forslag til retningslinjer:

### **1. Formål med innhold i stipendordningen**

Formålet med stipendet er å gi kvinner i vitenskapelige stillinger fri fra undervisning og/eller andre faste oppgaver for å frigjøre tid til å fullføre arbeid med doktorgrad eller kvalifisering til dosent/professorstilling.

#### **Hva stipendet omfatter:**

Det tas utgangspunkt i søkerens bruttolønn inkludert sosiale utgifter. Stipendiet utbetales til – og disponeres av – fakultetet til ovennevnte formål. Maksimal tildeling pr person settes til 100.000 kr. Det forutsettes at fakultetet bidrar med tilsvarende beløp slik at finansieringa blir 50-50 %. Stipendet tildeles en gang pr person.

### **2. Hvem kan søke**

Stipendiet kan tildeles:

- Stipendiater i et kvalifiseringsløp som er knyttet til UiA. Det forutsettes at det foreligger en gjennomarbeidet prosjektplan for doktorgradsarbeidet.
- Stipendiater som er i sluttfasen av doktorgradsarbeid.
- Ansatte som er i sluttfasen for å søke opprykk til dosent/professorstilling

#### **Kriterier for tildeling**

Bare søknader som fakultetsstyret har valgt å rangere og har forpliktet seg til å legge forholdene til rette for, vil bli støttet. I tillegg vektlegges følgende:

- Nytteverdi for samfunnet, universitetet og søkerens kompetanseutvikling
- Kvaliteten på søknaden, særlig om prosjektets framdrift og mål virker godt formulert og planlagt, samt om tilfredsstillende kostnadsoverslag og finansieringsplan foreligger.
- Det vektlegges om prosjektet foregår i nettverk med anerkjente fagmiljøer.
- Kvalifiseringsarbeider innenfor universitets satsingsområder eller andre fagområder der UiA anser det som særlig viktig å bygge opp kompetanse.

### **3. Søkerens plikter og rettigheter ved tildeling**



Dersom kvalifiseringsarbeidet avsluttes før stipendperioden er avsluttet, plikter søkeren straks å informere Forskningsutvalget om dette. Også dersom det oppstår pauser i kvalifiseringsarbeidet eller arbeidet forsinkes, skal Forskningsutvalget informeres. Forskningsutvalget bestemmer i begge tilfeller hvordan resten av stipendmidlene skal disponeres.

Søkeren beholder sin ordinære lønn i stipendperioden. Forskningsutvalget fastsetter en grunntildeling til reise og drift for dem som har fått innvilget doktorgradsstipend. Bruken av stipendiet avtales med fakultetsledelsen.

#### **Rapportering:**

Søkere som har fått tilsagn om stipend, skal avlegge kort rapport til Forskningsutvalget.

#### **4. Fakultets plikter og rettigheter ved tildeling**

I forbindelse med rangeringen skal fakultetene ta stilling til følgende forhold som vil bli vektlagt ved fordeling av stipendmidlene:

- Om søknaden tilfredsstillir kriteriene i disse retningslinjene.
- Om stipendmidlene lar seg innpasse i fakultets planer.
- Om tids-, framdrifts- og finansieringsplanene er realistiske.
- Om fakultetet har nødvendig utstyr og ressurser til å innfri de krav prosjektet stiller, eller om dette er sikret på andre måter.
- Om det er mulig å skaffe vikar.

Fakultetet har følgende forpliktelser når tildeling er skjedd i samsvar med fakultets rangering og vurderinger:

- Skaffe vikar for de oppgaver søkeren får fritak fra slik at stipendperioden kan avvikles som forutsatt. Hvis det viser seg umulig å skaffe vikar, skal fakultetet snarest meddele dette til søkeren og Forskningsutvalget. Forskningsutvalget vurderer da om stipendet skal omfordeles.
- Legge til rette for at søkeren kan benytte mest mulig av sin arbeidstid til prosjektarbeidet. Dette vil særlig gjelde organisering av undervisningsoppgaver, men kan også omfatte fritak fra administrative oppgaver.
- Stille ressurser til disposisjon til utstyr og lignende.

#### **Forslag til vedtak:**

*Det sentrale forskningsutvalget tilrår at:*

1. *Retningslinjene (for tildeling av stipendmidler som ansatte av det underrepresenterte kjønn kan søke på i kvalifiseringsfasen) vedtas.*
2. *Stipendmidlene lyses ut umiddelbart slik at søkere kan få tilsagn så raskt at de kan få dette inn på arbeidsplanene sine i år..*
3. *Stipendmidlene gis til kvinner.*

Ragnhild Lager

Likestillingsrådgiver

## Vedlegg 2: Avdeling for lærerutdanning

- *I hvilken grad er målsettingene i avdelingens handlingsplan oppfylt?*

Avdeling for lærerutdanning har i stor grad oppnådd sine målsettinger i handlingsplanen for likestilling. Se punktene nedenfor:

- Hva er oppnådd og hva er ikke oppnådd av det som ble planlagt?

Begge kjønn skal være representert i komiteer etter 40 / 60 regelen:

I styret for avdeling for lærerutdanning er der fire menn og fire kvinner. I forum for lærerutdanning er der seks kvinner og fire menn. I studierådene er 40/60 regelen fulgt. Når det gjelder interne komiteer vil de ofte bli satt sammen i kraft av stillingens gjøremål og kompetanse, men vi har etterstrebet så langt det lar seg gjøre å føle 40/ 60 regelen også her.

Dersom det ene kjønn er klart underrepresentert innen en aktuell stillingskategori på et fagområde, skal kvalifiserte kandidater av det underrepresenterte kjønn, spesielt inviteres til å søke på ledige stillinger, jf. lov om universitet og høyskole § 6-3 nr. 2

Alle våre stillingsannonser i perioden har tatt hensyn til dette. Vi har benyttet oss av formuleringer som er standard ved UiA.

Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse jf. lov om universitet og høyskole § 6-3 nr. 3.

Ved innkalling til intervju har vi tatt hensyn til å innkalle både menn og kvinner. I tillegg har vi spesielt tatt hensyn til nedsatt funksjonshemming og personer med utenlandsk opprinnelse. I innstillingen er vurderingen gjort i henhold til vedtatt retningslinjer.

Spesielt for ansatte:

Likestillingssatsing skal innarbeides i enhetens strategiske planarbeid.

Når det gjelder ansatte er dette en del av HMS arbeidet og er tema på personalseminar. Dette følges opp som en del av det ordinære arbeidet med avdelingens virksomhetsplan.

I tilsettingssaker skal likestillingskontakten få all informasjon, samt ha rett til å uttale seg. Ansvar for oppfølging ligger hos underdirektør. Likestillingskontakten skal ha avsatt tid og opplæring til dette arbeidet.



Likestillingskontakten har fått avsatt tid og mulighet til opplæring og arbeid med saker med likestillingsfokus.

Spesielt for studenter:

Brosjyrer om lærerutdanningsprogrammene som utarbeides ved avdelingen, skal utformes slik at begge kjønn oppfatter studiene som relevante og attraktive.

Dette er etterstrebet både i tekst og i bilder. Vi har et spesielt prosjekt som går på rekruttering av mannlige studenter til førskolelærerutdanningen.

Ved etablering av studieråd, skal kjønnsfordeling legges til grunn.

Dette er utført.

Studieplaner skal gjennomgås og vurderes i forhold til likestillingsaspektet.

Studielederne for de tre studieprogrammene FLU, GLU/ALU og PPU ivaretar dette. Avdelingen deltar i et prosjekt Fritt Valg med Vest Agder fylkeskommune om å få likestillingsaspektet inn i undervisningen i de forskjellige fagene. Det er også blitt arrangert åpne møter for studenter med likestilling som tema. Høsten 2010 måtte vi dessverre avlyse dette på grunn av forliten påmelding.

Pensumlitteratur skal så langt som mulig reflektere begge kjønnns virkelighet og perspektiver. Kjønnsperspektiver skal integreres i de faq dette er naturlig.

Dette tilstrebes i et samarbeid med studielederne, instituttlederne og faglærerne. Se for øvrig punktet ovenfor,

Studenter skal ha forelesere, veiledere og øvingslærere av begge kjønn.

Dette er ivare tatt

Likestillingsperspektivet integreres i opplegg for evaluering av faq og studier.

Dette er i varetatt

Rekruttering ansatte:

Utforme utlysningstekster slik at det blir attraktivt for begge kjønn å søke

Dette er ivare tatt

Tilpasse utlysningstekster slik at det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke

Alle stillinger har fått søkere fra begge kjønn med unntak av dekanstillingen

Åpne utlysningstekster, som ikke snevrer inn ønsket faqbakgrunn for mye

Dette er ivare tatt

Inkludere både menn og kvinner som kontaktpersoner i utlysningstekst (hvis dette ikke er mulig, bør det kommenteres)

Fokuset her har vært kontaktpersoner det er naturlig å referere til i forhold til stillingstype.

Benytte moderat kjønnskvoltering, dvs. at det underrepresenterte kjønn foretrekkes

dersom to søkere av ulikt kjønn er likt eller tilnærmet likt kvalifisert for stillingen

Har ikke vært nødvendig

Rekruttering til ledige stillinger skal gjenspeile kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget

Det er i varetatt

Gjennomføre drøftinger blant ansatte for å avdekke områder med forbedringspotensiale i forhold til likestillingsaspektet

Tema på personalseminarer

Studenter:

Benytte nåværende og tidligere studenter av underrepresentert kjønn i markedsføring av studier med stor kjønnsubalanse

Det er i varetatt

Klasser og praksispartier kan organiseres slik at det blir flere av det underrepresenterte kjønn sammen

Ansvar for dette ligger hos studieleder og praksisleder. De skal ha dette fokuset med seg .

Samarbeide med SiA og STA om tiltak for å sikre et godt sosialt studentmiljø for det underrepresenterte kjønn

Avdeling for lærerutdanning har fokus på dette i de fora de møter i UIA.

Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser blant studenter for å avdekke områder med forbedringspotensialer i forhold til likestillingsaspektet

Ikke gjennomført

Spesielt for Avdeling for lærerutdanning:

Likestilling tas jevnlig opp som sak i avdelingsstyre og Forum for lærerutdanning

Tema i forbindelse med vedtak handlingsplan

Ved etablering av studieråd, skal kjønnsfordeling legges til grunn.

Det er ivaretatt

Det arbeides spesielt med likestillingsaspektet i forhold til studenter med minoritetsbakgrunn.

Vi har hatt egne prosjekter for rekruttering av tospråklige studenter

Lønnsamtaler med kvinnelige ansatte:

Lønnsamtale, gjerne i forbindelse med medarbeidersamtaler, kan være et virkemiddel/tiltak for å få spesielt kvinner opp i lønn.



Tilbud om lønnsamtaler er gitt alle ansatte i henhold til felles retningslinjer ved UiA. Medarbeidersamtaler holdes en gang i året med alle ansatte.

Annet:

Fadderordning for nytilsatte generelt

Alle nyansatte for en egen kontaktperson i avdelingen.

Etablering av idégruppe for å utvikle likestillingsarbeidet ved enheten

Vi har en likestillingskontakt men ingen idegruppe.

### **Var målsettingene for ambisiøse?**

Sett i ettertid mener vi at denne planen inneholder for mange og for like punkter, det er viktig med noen få og målbare mål i en handlingsplan. Målene må ha et strategisk fokus.

### ***Generelle kommentarer ved vårt fakultet/vår enhet***

Avdeling for lærerutdanning arbeider for at vi skal ha en jevn fordeling av både menn og kvinner på våre studier. Det er viktig både i skolen og i barnehagen å kunne rekruttere både menn og kvinner. Det er også viktig at disse er gode rollemodeller for barn og ungdom. Av den grunn må likestillingsaspektet inn i alle vår fag.

## **Vedlegg 3: Fakultet for helse og idrettsvitenskap**

### **RAPPORT FOR PERIODEN 2008 - 2011**

#### **Innledning:**

Styret for Fakultet for helse- og idrettsvitenskap vedtok 27.03.08 en handlingsplan for likestilling i fakultetet for perioden 2008 – 2011. Handlingsplanen hadde dette hovedmål:

*Fakultet for helse- og idrettsfag 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, administrative og tekniske siden ved virksomheten, og det omfatter studenter så vel som tilsatte.*

*Det skal i fakultetet legges til rette for at kvinner og menn har like muligheter til å delta i og påvirke fakultetets drift og utvikling. Det skal arbeides mot alle former for direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn.*

### **For perioden 2008 – 2011 forelå følgende tiltak:**

#### **Ansatte:**

- Avsette en ramme på minimum 500 timer per år på arbeidsplaner for vitenskapelige ansatte til fordeling blant ansatte av det underrepresenterte kjønn til "frikjøp" fra undervisning for kvalifiseringstiltak. Må gjelde fra 2009, da fordeling for 2008 er foretatt.
- Sikre kvinner og menn like muligheter til faglig utvikling i fakultetet.
- Sikre god fordeling av arbeidsoppgaver mellom personalet, slik at begge kjønn får samme mulighet til kvalifisering og karriereutvikling.

#### **Ved ledig stilling:**

- Utforme utlysningstekster slik at det blir attraktivt for begge kjønn å søke stillinger.
- Tilstrebe at minst 50 % av alle nytilsatte i vitenskapelige stillinger skal være av det underrepresenterte kjønn.
- Oppfordre det underrepresenterte kjønn til å søke ledige stillinger i fakultetet.
- Inkludere både menn og kvinner som kontaktpersoner i utlysningstekster, så langt det er mulig.
- Ved ellers like forhold, skal det underrepresenterte kjønn foretrekkes ved ansettelse.

#### **Studenter:**

- Øke og beholde mannsandelen blant studenter ved alle fakultetets studier. Særlig bør en tilstrebe mer bruk av menn som veiledere i praksis og menn som gruppeveiledere for mannlige studenter.
- Studenter skal ha forelesere, veiledere og øvingslærere av begge kjønn.
- Informasjonsdag om fakultetets studier. Her skal det fokuseres på rekruttering av mannlige studenter.
- Gjennomgang av undervisningsopplegg og faglig innhold i studier med sikte på å gjøre dem mer attraktive for det underrepresenterte kjønn. For eksempel ved å fokusere på helse- og sykdom som kjønnete fenomener og ulike roller og funksjoner som helsearbeidere relatert til kjønn.

### **Oppsummering for perioden:**

Fakultetet mener å ha gode forslag til tiltak med hensyn til studentene og undervisningen, men er usikker på grad av implementering. Vi har i denne treårsperioden ikke sett vesentlig endring i sammensetning av studentgruppen.

Fakultetet følger godt opp handlingsplanen med hensyn til ansatte.

Grimstad, 5. mai 2011

Aud Findal Dahl  
dekan



## Vedlegg 4: Fakultet for humaniora og pedagogikk

Fakultetets handlingsplan for likestilling 2008 -2011 ble vedtatt i fakultetsstyret 11.03.08, under HP-sak 25/08. Fakultetets hovedmål i likestillingsarbeidet er definert slik:

- motvirke alle former for diskriminering
- fremme en bedriftskultur og et mangfoldig arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter alle, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn.
- tilby fullgode muligheter for begge kjønn til å bidra med sine kunnskaper og erfaringer samt utvikle sitt potensial i forskning, formidling, undervisning og administrasjon.

I fakultetets tiltak for å nå utviklingsmålene er i hovedsak hentet fra oversikten i Universitetets handlingsplan over mulige tiltak/ideer som enhetene kan ta inn i sine handlingsplaner. På fakultetstyremøtet 11.03.2008 ble det også vedtatt økonomiske tiltak når det gjelder likestillingsarbeid:

- *Fakultetsstyret setter av kr 90.000,- i 2008 til følgende likestillingstiltak:*

- Startpakke for nyansatte kvinnelige vitenskapelige ansatte for å sikre gode forskningsvilkår, innenfor de enheter og stillinger der kvinner er underrepresentert. Med startpakke menes mer forskningstid enn stillingskategorien tilsier og midler til faglige reiser. Ansvar: Fakultetsdirektør og instituttledere.
- Benytte nåværende og tidligere studenter av underrepresenterte kjønn i markedsføring av studier med stor kjønnsubalanse. Ansvar: Instituttleder/studiekoordinator.

I 2008 hadde fakultet en skjevhet i kjønnsfordelingen blant de ansatte i fakultetet og der fakultetet finner grunnlag for å iverksette tiltak i planperioden. Dette innebærer, for eksempel, at behovet for bedre kjønnsbalanse blant stipendiater og postdoktorer (som har langt flere kvinner enn menn) er veid opp mot behovet for å få flere kvinner blant professorene (som har et stort flertall menn). Derfor ble i planperioden fokusert på likestillingstiltakene, for eksempel ved rekrutterings/tilsettingsprosessene. Moderat kjønnskvolter ble benyttet ved noen tilsettingssaker.

Sammenligning av tallene for 2008 og 2011 viser en positiv tendens over kjønnsfordelingen ved fakultetet. Det er likevel fortsatt en del ubalanse og underrepresenterte kjønn i deler av organisasjonen.

### **Fakultetet som helhet:**

(inkludert: fast tilsatte, midlertidige, vikarer, åremålsstillinger)

2008: 52,3 % kvinner, 47,7 % menn (91 kvinner /83 menn)

2011: 51 % kvinner, 49 % menn (105 kvinner/100 menn)

### **Fakultetet har i 2011**

132 fast tilsatte: 51 % kvinner, 49 % menn (68 kvinner/64 menn))

- Teknisk-/administrativt personale: 85,7 % kvinner, 14,3 % menn (18 kvinner /3 menn)

### **Professorer**

2008:

Fakultetet som helhet: 18,8 % kvinner, 81,2 % menn (3 kvinner /13 menn)

2011:

Fakultetet som helhet: 42 % kvinner, 58 % menn (13kvinner/18 menn )

#### **Fordelt på instituttene:**

##### **Institutt for pedagogikk:**

2008: 0 % kvinner, 100 % menn (0 kvinner /1 men

2011: 50% kvinner, 50% menn (2 kvinner/2 menn)

##### **Institutt for fremmedspråk og oversetting:**

2008: 33,3 % kvinner, 66,7 % menn (2 kvinner /4 menn)

2011- 40% kvinner; 60% menn (2 kvinner /3 menn)

##### **Institutt for nordisk og mediefag:**

2008: 20 % kvinner, 80 % menn (1 kvinner /4 menn)

2011- 36 % kvinner, 64 % menn (4 kvinner/ 7 menn)

##### **Institutt for religion, filosofi og historie:**

2008: 20 % kvinner, 80 % menn (1 kvinne /4 menn)

2011: 40 % kvinner; 60 % menn (4 kvinner/ 6 menn)

##### **Senter for likestilling:**

2011: 1 professor (kvinne)

Til forskjell fra andre fakulteter har Fakultetet en positiv fordeling mellom kvinnerlige og mannlige professorer i professorgruppen. Regner vi UiA- rektor med her, har fakultet 44 % kvinnlige og 56 % mannlige professorer. I antall 14 mot 18.

Videre pekte Fakultetet i 2008 på kjønnsubalanse blant stipendiater og postdoktorer (som har langt flere kvinner enn menn). I dag er situasjonen annerledes.

##### **Doktorgradsstipendiater**

2008:

Fakultetet som helhet: 66,7 % kvinner, 33,3 % menn (10 kvinner /5 menn)

2011:

Fakultetet som helhet: 60 % kvinner, 40 % menn (12 kvinner/8 menn)

##### **Postdoktorer**

2008:

Fakultetet som helhet: 100 % kvinner, 0 % menn (3 kvinner /0 menn)

2011:

Fakultetet som helhet: 50% kvinner, 50% menn



### **Status for kjønnsfordeling blant studentene**

Fakultetet har som mål å oppnå en jevnere kjønnsfordeling blant studentene.

2008:

En samlet oversikt viser at 70,9 % av studentene ved fakultetets studier er kvinner. Dette betyr at kvinneandelen blant studentene er høyere ved fakultetet enn ved universitetet som helhet, hvor det tilsvarende tallet pr 01.09.07 er 61,6 %.

2011:

På våren 11 har fakultetet 925 studenter, 67,9 % kvinner.

(Merknad: tallene er hentet fra DBH/FS. En del av våre studenter er ikke tatt med fordi de er registrert på lærerutdanningene. Kvinneandelen antas derfo å være noe høyere.)

### **Status for antall ansatte med utenlandsk bakgrunn**

Fakultetet har fortsatt som mål å opprettholde den relativt høye andelen av ansatte med utenlandsk bakgrunn, og å rekruttere fra land som ikke er representert.

### **Oppsummering:**

Endringer i sammensetningen av staben skjer jevning ved naturlig avgang og nyansettelser.

Fakultetets politikk og praksis har derfor i perioden gjort seg utslag i en klar utvikling mot en bedre balanse mellom kjønnene.

Det er likevel fortsatt en klar underrepresentasjon av menn i administrative stillinger og nen mindre uttalt ubalanse i stipendiatgruppen med fler kvinner enn menn. Generelt går utviklingen mot en kjønnsutjevning blant de ansatte, mens det fortsatt blant studentene er en betydelig overrepresentasjon av kvinner. Det er derfor ønskelig med tiltak som kan gjøre våre fag mer attraktive blant mannlige studentr. Her er det behov for utradisjonelle løsninger.

## Vedlegg 5: Fakultet for kunstfag

Fakultet for kunstfag har hatt følgende overordnede mål for likestillingsarbeidet for perioden 2008-2011:

*Forbedret kjønnsbalanse blant de fast ansatte innen alle fagområder i løpet av perioden.*

*Likere fordeling, 40-60 %, av kvinnelige og mannlige studenter på alle studier, fagområder og blant stipendiater/doktorgradsstipendiater.*

*Få opp bevisstheten rundt likestillingsproblematikken i forhold til nyrekruttering.*

I løpet av fireårsperioden har det blitt ansatt to kvinnelige professorer ved fakultetet.

Ved Institutt for musikk er det en stor overvekt av mannlige ansatte, men i perioden er det tilsatt en kvinnelig universitetslektor innenfor rytmisk. Samtlige ansatte ved instituttet med førstestilling, med unntak av en kvinne, er menn.

Fakultetet jobber veldig bevisst med å få flere kvinner ansatt ved dette instituttet.

Det er overvekt av menn som søker ledige stillinger.

I 2011 er det tilsatt ny instituttleder, og samtlige søkere til denne stillingen var menn.

Ved Institutt for visuelle og sceniske fag er det en stor overvekt av kvinnelige ansatte.

I perioden er det tilsatt to kvinnelige professorer. Tre kvinnelig ansatte har i perioden hatt doktorgradsstipend, og en av disse har disputert og fått opprykk til førsteamanuensis.

Ved utlyste stillinger ved instituttet oppfordres menn til å søke.

I fakultetsadministrasjonen er det til sammen 9 ansatte, hvorav 3 menn og 6 kvinner.

De to nyeste ansettelsene er menn, noe fakultetet ser på som svært positivt.

På den annen side består fakultetsledelsen av 100 % menn fra 2011. Fra 2008 til aug.

2011 har kjønnsbalansen i fakultetsledelsen vært 50/50.



Av fakultetets stipendiater på eget program er kjønnsbalansen to kvinner og tre menn.

Når det gjelder studenter har fakultetet en relativt jevn fordeling mellom kjønnene, med en liten overvekt av kvinnelige studenter. Men bryter man dette ned på studienivå er det store forskjeller.

Ved våre studier på Institutt for visuelle og sceniske fag er det en stor overvekt av kvinner. Det er flere menn på dramastudiene enn på kunst og håndverksstudiene.

Fakultetet synes det er vanskelig å jobbe systematisk med å øke rekrutteringen av menn til disse studiene, da alt avhenger av søkermassen. Men vi har bevisst benyttet de mannlige studentene når vi har vært rundt på skoler og rekruttert og vist oss frem.

Studier ved Institutt for musikk har en større andel mannlige studenter enn kvinnelige, men her er det forskjeller avhengig av instrument og studieretning.

Ved klassisk studieretning er det en overvekt av kvinner, men det ved rytmisk studieretning er en stor overvekt av menn. Det viser seg at det spesielt på vokal er kvinnelige søkere, mens det på de tradisjonelle bandinstrumentene er menn som søker. Noen unntak finnes dog.

Dette er et nasjonalt fenomen, men fakultetet kan begynne å jobbe med denne problematikken ved å øke bevisstheten blant studentene, som igjen skal ut og undervise i bl.a kulturskolen.

I prosesser knyttet til utlyste stillinger som professor har fakultetet arbeidet med å finne komiteer sammensatt av begge kjønn. Dette er ikke like lett innefor de ulike fagområdene, men med jobbes for å finne kvalifiserte kvinner til komiteene.

Målene som ble satt i fakultetets handlingsplan for 2008-2011 var litt for ambisiøse i forhold til tidsperspektivet. Mange av problemstillingene ved fakultetet er nasjonale trender og det må jobbes aktivt med dette over lang tid for å oppnå resultater.

Fakultetet må øke bevisstheten rundt tiltak som vil øke rekrutteringen av det underrepresenterte kjønn. I tillegg bør fakultetet jobbe enda mer bevisst for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn i rekrutteringen til de enkelte studier. Vi må mer aktivt bruke de gode rollemodellene (studenter som velger utradisjonelt) når vi henvender oss til potensielle studenter.

Heidi Kristensen

## Vedlegg 6: Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Handlingsplanen for Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap ble vedtatt i fakultetsstyret 01.101.08. Fakultetets hovedmål når det gjelder likestilling er å:

- motvirke alle former for diskriminering
- fremme en bedriftskultur og et mangfoldig arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter alle, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn
- tilby fullgode muligheter for begge kjønn til å bidra med sine kunnskaper og erfaringer samt utvikle sitt potensial i forskning, formidling, undervisning og administrasjon

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap har en klar overvekt av menn når man ser fakultetet under ett. Ser man gruppene faglige tilsatte og administrative tilsatte hver for seg finner man at det i gruppen faglige tilsatte er en klar overvekt av menn, og at det i gruppen administrative tilsatte er en klar overvekt av kvinner.

Når det gjelder rekruttering har fakultetet i planperioden hatt et sterkere fokus på det å tilpasse utlysningstekster slik at det underrepresenterte kjønn på en klar måte oppfordres til å søke. Innenfor visse fagområder er det likevel vanskelig å finne kvalifiserte kvinnelige søkere.

Høsten 2008 hadde fakultet følgende kjønnsfordeling innenfor de enkelte enhetene (tallene gjelder kun personer i faste stillinger):

Enhet	Andel kvinner	Andel menn	Antall kvinner	Antall menn
Fakultetet som helhet:	35% kvinner	65% menn	38 kvinner	70 menn
Institutt for økonomi	18%	82%	5	22
Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag	20%	80%	3	12
Institutt for informasjonssystemer	7%	93%	1	14
Institutt for sosiologi og sosialt arbeid	91%	9%	10	1
Institutt for arbeidsliv og innovasjon	0%	100%	0	12
Senter for utviklingsstudier	0%	100%	0	5
Fakultetsadministrasjonen	75%	25%	15	5



EVU-enheten	0%	100%	4	0
-------------	----	------	---	---

Kjønnsfordeling innenfor de enkelte enhetene pr. april 2011 (tallene gjelder kun personer i faste stillinger):

Enhet	Andel kvinner	Andel menn	Antall kvinner	Antall menn
Fakultetet som helhet:	35% kvinner	65% menn	39 kvinner	73 menn
Institutt for økonomi	23%	77%	7	24
Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag	23%	77%	3	10
Institutt for informasjonssystemer	7%	93%	1	14
Institutt for sosiologi og sosialt arbeid	83%	17%	10	2
Institutt for arbeidsliv og innovasjon	9%	91%	1	11
Senter for utviklingsstudier	12%	88%	1	7
Fakultetsadministrasjonen	72%	28%	13	5
EVU-enheten	100%	0%	3	0

Ovenstående tabeller viser at kjønnsfordelingen ved fakultetet som helhet er uforandret fra 2008, men når man ser på de enkelte enhetene ser man at andelen av det underrepresenterte kjønn har økt på alle enhetene unntatt på Institutt for informasjonssystemer og på EVU-enheten. Ved disse to enhetene er fordelingen uforandret fra 2008.

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap tilsatte i perioden 2008-2010 36 nye stipendiater; 21 kvinner og 15 menn.

Det er vanskelig å peke på hvilke enkelttiltak omtalt i handlingsplanen som har vist seg mest effektive i forhold til de positive endringene vi ser når det gjelder kjønns sammensetningen på de fleste av fakultetets enheter. Som før nevnt har man nå et sterkere fokus på utlysningstekster i forhold til det underrepresenterte kjønn, og på de enkelte enhetene har man benyttet personlige kontakter for rekruttering for å prøve og rette opp en i utgangspunktet skjev kjønnsbalanse.

Når det gjelder forskning har to av fakultetets kvinnelige tilsatte fått stipend for kvalifisering til professor etter anbefaling fra fakultetets forskningsutvalg.

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap har 18 menn i professor II-stillinger, og en kvinne i en førsteamanuensis II-stilling. Fakultetet er av den oppfatning at kvalifikasjoner og ikke kjønn må være det viktigste kriteriet for å tilby personer II-stillinger.

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap har en rimelig god kjønnsfordeling når det gjelder studentene (55% kvinner og 45% menn – 2010-tall). Kjønnsfordelingen på enkelte av våre studieprogram er noe mer ujevn, men det har foreløpig ikke blitt satt i gang tiltak for evt. å rette på dette.

## Vedlegg 7: Fakultet for teknologi og realfag

### I hvilken grad er målsettingene i fakultetets handlingsplan oppfylt?

Handlingsplan for likestilling ble vedtatt i fakultetsstyret 22. september 2008

Innledningsvis slår den fast at fakultetet bør

- **Ha likestillingsfokus i fakultetets strategiarbeid**
- **Forbedre kjønnsbalansen innen alle fagområder i løpet av perioden**

Fra handlingsplanen:

### Hovedmål i likestillingsarbeidet:

Fakultet for teknologi og realfag skal:

- motvirke alle former for diskriminering
- fremme en bedriftskultur og et mangfoldig arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter alle, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn.
- tilby fullgode muligheter for begge kjønn til å bidra med sine kunnskaper og erfaringer samt utvikle sitt potensial i forskning, formidling, undervisning og administrasjon.
- Fakultetet skal ha spesielt fokus på arbeidet for å få en jevnere kjønnsfordeling blant studentene.

### Kommentarer:

- Det er vår oppfatning at fakultetet har et bevisst forhold til likestillings- og integreringsarbeid, og at det på alle nivåer har vært etterstrebet å motvirke alle former for diskriminering.
- Fakultetet har et forholdsvis internasjonalt arbeidsmiljø. De fleste stillingene lyses ut på engelsk i tillegg til norsk. Både blant stipendiater og øvrige tilsatte ansettes jevnlig nye kolleger med utenlandsk bakgrunn. Noen har allerede bodd en stund i Norge, og andre kommer flyttende på grunn av jobbtilbudet fra fakultetet.
- I 2009 ble det satt av budsjettmidler til likestillingsarbeid kr 50.000,-. Fakultetet har ikke noen systematisk oppfølging av hvordan kolleger av det underrepresenterte kjønn, eller med ikke-norsk bakgrunn, faktisk opplever at de har fullgode muligheter til å bidra med sine kunnskaper og erfaringer.
- Når det gjelder arbeid for en jevnere kjønnsfordeling blant studentene, gjennomføres rekrutteringsprosjekt "Jenter og teknologi" jevnlig. Opprettelse av jenteportal (jentemagnet.no) har også vært brukt i rekrutteringssammenheng, og jentene i jentemagnet har deltatt mye på messer og skolebesøk, og det etterstrebes at studentgruppene som representerer skal være sammensatte, både med hensyn til kjønn og til etnisk bakgrunn. Jenteandelen blant avgangsstudentene på bachelorprogrammet i



byggdesign er økt til 40 % våren 2011, men selv om antall kvinnelige studenter på fakultetet har økt, så har ikke forholdstallet blitt bedret, da det har blitt flere studenter generelt. Vi har ikke noen statistikk på hvordan studentene våre fordeler seg med hensyn til etnisitet, men det er et inntrykk av teknologi og realfag er interessant for mange studenter med ikke-norsk bakgrunn, flest gutter, men også en god del jenter.

#### Hva er oppnådd og hva er ikke oppnådd av det som er planlagt?

- "Fakultetet vil arbeide for å oppnå 50/50 % fordeling i alle enheter som nå har en svakere kjønnsbalanse." (utviklingsmål 1)
- "Fakultetet vil arbeide for å holde på kjønnsbalansen innenfor de enheter og stillinger som ikke har vesentlig skjevhet i kjønnsfordelingen." (utviklingsmål 2)

Planlagt 2008-2011	Oppnådd
Opprettholde høy andel av ansatte med utenlandsk bakgrunn.	Ja. Samtidig er det ønskelig å rekruttere flere norske til stipendiatstillingene, per i dag er disse i mindretall.
Benytte nåværende og tidligere studenter av underrepresenterte kjønn i markedsføring av studier med stor kjønnsubalanse.	Ja
Drøfte nye rekrutteringstiltak med studenttillitsvalgte i studieråd.	Dette blir gjort i noen grad.
Øke bevisstheten om studietilbud, studieplaner, pensum og undervisningsopplegg i forhold til likestillingsaspektet	Det er mer bevissthet rundt dette.
Tilpasse utlysningstekster slik at det underrepresenterte kjønn på en klar måte oppfordres til å søke	Ja, men ikke i noen særlig større grad enn at det underrepresenterte kjønn samt personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke.
Benytte personlige kontakter for rekruttering for å rette opp skjevheter.	Ja. Begge kjønn er alltid representert blant kontaktpersonene i stillingsannonsene.
Benytte moderat kjønnskvoltering, det vil si at det underrepresenterte kjønn foretrekkes av fakultetsstyret dersom to søkere av ulikt kjønn er likt eller tilnærmet likt kvalifisert for stillingen.	En kjenner ikke til eksempler på at dette har blitt gjort. Se neste punkt under.
Ansette mer enn 50 % kvinner (av tallet for nyansettelser)	Nei. En utfordring er at det i mange tilfeller ikke er veldig stor andel kvinner blant søkere til vitenskapelige stillinger. På grunn av at tilsettingsprosessen ofte tar flere måneder, opplever vi at kandidater som er innstilt, trekker sin søknad da de har fått tilbud om jobb annet sted. Vi har derfor "mistet" flere kvinner i denne prosessen.
Utvide ordning med forskningstermin for underrepresentert kjønn/kvinnelige førsteamanuenser.	
Planlegge forskningsgrupper med sikte på balanse i kjønns sammensetningen.	Ja. En utfordring er at forskningsmiljøene ikke nødvendigvis har en jevn fordeling i

	utgangspunktet.
Startpakke for nyansatte kvinnelige vitenskapelige ansatte for å sikre gode forskningsvilkår,	Nei.
Lage tiltaksplan for å følge opp PhDstudenter for å bedre gjennomføring innen tidsplanen. Her skal det være spesielt fokus på stipendiater som tar ut omsorgspermisjon og får avbrudd i stipendtida	Ja?
"Frikjøp" fra undervisning for kvalifiseringstiltak for det underrepresenterte kjønn	Nei.
Videreutvikle "Jenter og teknologi" med nettportal, mentoring, og inkludering av øvrige realfag	Nettportalen Jentemagnet.no har blitt opprettet, men mentoring har foreløpig ikke kommet i gang, og øvrige realfag har ikke blitt inkludert i akkurat dette arbeidet
Delta i utvikling av parAbel-prosjektet med sikte på å nå bedre ut med tiltak for å vekke interesse for realfagene i videregående skole	Ja. parAbel-prosjektet er nå avsluttet.
Delta i universitets utvikling av ALUMNI-organisasjon	Nei, det har ikke vært spesiell fokus på dette
Generell satsning på informasjon via web, herunder bruk av IKT for å vise realfagenes innhold og bredde	I noen grad, men dette kan videreutvikles
Implementering av likestillingsaspektet i strategiarbeidet på alle plan	Ja, det er gitt kommentarer om likestillingsarbeidet i fakultetets strategiplan
Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser blant ansatte for å avdekke områder med forbedringspotensiale, også i forhold til likestillingsaspektet	Nei, ikke annet enn UiAs arbeidsmiljøundersøkelse fra 2009. Gjennomføring av en egen arbeidsmiljøundersøkelse ved fakultetet krever antakeligvis mer ressurser og kompetanse enn det administrasjonen per i dag har. Konkrete tiltak til oppfølgingen er viktig, så disse bør på plass i forkant (startpakke, "frikjøp", ALUMNI, forskningstermin med mer.)

### Var målsettingene for ambisiøse?

Vi anser ikke målsettingene for å være altfor ambisiøse, med unntak av gjennomføring av en egen arbeidsmiljøundersøkelse. Det er både bevissthet om og vilje til å gjennomføre tiltak for å oppfylle utviklingsmålene. At ulike planlagte tiltak ikke har blitt gjennomført, kan skyldes at det i det av forskjellige årsaker ikke har vært aktuelt med iverksetting av disse.

## Generelle kommentarer ved vårt fakultet/vår enhet

### **Tilsatte i perioden:**

- Ledere: Fakultetsledelsen har bestått av to menn, og en kvinne som assisterende fakultetsdirektør. I store deler av perioden har to av fire instituttledere vært kvinner. Per i dag er det en kvinne blant de fire instituttlederne.
- Ansatte: Andel kvinnelige ansatte har gått noe ned fra 2008 (33,2 %) til 2010 (30,8 %), ifølge tall fra <http://dbh.nsd.uib.no/> (Database for statistikk om høgre utdanning). I 2009 var andelen kvinner på fakultetet 34,4 %.
- I dbh-kategorien "Uspesifisert underenhet" ved fakultetet, som i all hovedsak omfatter teknisk-administrative stillinger, har andelen kvinner økt fra 39,7 % i 2008 til 64,8 % i 2010 (samtidig som antallet tilsatte har minket noe). Det tilsettes en mannlig rådgiver sommeren 2011.
- Kvinnelige professorer:  
Ved Institutt for ingeniørvitenskap: 1,6 % av 12, 8 professorstillinger var besatt av kvinner i 2010 (en professor II-stilling) (en økning i perioden)  
Ved Institutt for matematiske fag er 32,3 % av 6,2 professorer besatt av kvinner (det er en nedgang i perioden)  
Ved Institutt for IKT og Institutt for naturvitenskapelige fag er det ingen kvinnelige professorer.
- Doktorgrader: Det er avlagt til sammen 14 (11 ifølge dbh) doktorgrader i perioden 1.1.2008 – 13.05.2011, hvorav 4 kvinner.

### **Studenter i perioden:**

- Ferdige kandidater (bachelor og master): 2008: 58 av 216 (26,9 %), 2009: 74 av 265 (27,9 %), 2010: 69 av 218 (31,7 %)
- Registrerte studenter: 2008: 28,5 % kvinner, 2009: 28 % kvinner, 2010: 25,4 %.

## Konklusjon

Fakultetet har i perioden arbeidet for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn både blant ansatte og studenter. Med hensyn til ansattrekruttering, har det først og fremst vist seg å være en utfordring å rekruttere norske søkere, både til stipendiatstillinger og til øvrige vitenskapelige stillinger. Det kan se ut som om arbeidet med å rekruttere det underrepresenterte kjønn har vært mest vellykket i forhold til studentrekrutteringen. Ved årets (2011) søkning til ingeniørstudier ser det ut til at antall søkere øker sterkt. Andel kvinner øker samtidig, noe som gir håp om at vi får en meget stor økning i antall kvinner ved ingeniørstudiene, spesielt byggdesign.



## Vedlegg 8: Fellesadministrasjonen

*Handlingsplanen er utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt på tvers av enheter i fellesadministrasjonen, og ble vedtatt i administrativt ledermøte 28. mars 2007.*

Universitetet i Agder må fremstå som en attraktiv arbeidsplass. Dette er det viktig å kommunisere både gjennom markedsføring og gjennom god oppfølging av de tilsatte.

Vi bør i langt større grad fokusere på hvordan vi tiltrekker oss gode medarbeidere av begge kjønn. Måten UiA presenterer seg på i annonser er et godt eksempel. En mulighet er å innarbeide en ingress som generelt forteller om UiA som arbeidsplass samt beskriver Grimstad og Kristiansand som arbeidssted, muligheter for barnehageplass, bomiljø, boligmarked, turområder osv.

### Rekruttering:

Utlysingstekstene må gjøres mer poengterte for å tiltrekke underrepresentert kjønn. Videre bør vi sprite opp måten vi annonserer på totalt.

- Et eksempel er å bruke arbeidstittel fremfor stillingskategori. I tillegg kan stikkord om stillingsinnholdet fremheves ( gjerne tilpasset underrepresentert kjønn) i avisannonser. Eksempelvis:
  - o Økonomikonsulent/controller
  - o Faglige utfordringer, IKT-utvikling, fleksitid
- Fleksitid, karrieremuligheter, kompetansehevingsmuligheter, jobbotasjon bør nevnes. I konkurranse med privat næringsliv om dyktig arbeidskraft er det videre viktig å fremheve våre styrker samt det faktum at vi har spennende jobber å tilby.
- Annonsemedier må vurderes i forhold til hvem vi vil kommunisere med.
- Vurdere å bruke helsides annonser månedlig med god plass til presentasjon av UiA og de stillingene vi har ledige. Dette kan være en del av universitetets merkevarebygging.
- Bevisst sammensetning av intervjupaneler med begge kjønn representert.
- Vurdere hvordan nettsidene kan brukes mer aktivt som rekrutteringsmedium.

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
Bevisst bruk av utlysningstekster. Markedsavdelingen og Personalavdelingen utarbeider utkast til nye maler. Ansvar for initiering av tiltaket: Personalavdelingen	Gjennomført mars 2010
Marked, Personal og Formidling vurderer hvordan nettsidene kan brukes bedre som rekrutteringsmedium. Innstilling legges frem høsten 2008. Ansvar for initiering av tiltaket: Formidlingsavdelingen.	Gjennomført i 2008
Medier for annonsering vurderes i hvert enkelt tilfelle. Ansvar: Personalavdelingen i samråd med den enkelte leder	Gjøres fortløpende
I intervjupaneler skal begge kjønn være representert. Ansvar: Den enkelte leder	Jobbes kontinuerlig med dette

#### Utvikle/beholde:

Lederoppgave å gjøre innholdet i stillingene interessant og utviklende, vurdere deltagelse i prosjektarbeid, jobbtotasjon, kompetanseheving, karriereutvikling.

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
Bevisstgjøre ledere. Ha en bevisst policy på dette. Ansvar: Den enkelte leder	Bruker medarbeidersamtalene. Jobbtotasjon er nedfelt i kompetansehevingsplanen og er aktivt brukt både på leder- og saksbehandlernivå. Prosjektgrupper nedsettes med bevissthet på dette.

#### Lønn:

Det bør gjøres en gjennomgang av om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i tilsvarende stillinger, og også om det kan identifiseres ulikheter mellom kvinner og menn med lik utdanningsbakgrunn. Utredningen bidrar til prioriteringer i de lokale lønnsoppgjørene i perioden.

Bruk av lønsspenn generelt bør vurderes i forbindelse med utlysinger. Kan vi gjøre en sammenlikning mot andre UH - institusjoner?

Både 2.3.3- og 2.3.4-forhandlinger initieres ofte med søknad fra tilsatt om lønnsendring. Det er viktig at tilsatte er kjent med mulighetene for lønnsendring, og kjent med forventninger til søknadene. Tillitsvalgte kan bidra med den type informasjon.

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
Utredning vår 2008. Kunnskapen anvendes i forbindelse med lønnsoppgjøret 2008, og senere oppgjør i handlingsplanperioden. Ansvar: Assisterende universitetsdirektør	Gjennomført og lagt til grunn ved lønnsoppgjøret i 2008.  Ikke lokalt lønnsoppgjør i 2009.  Gjennomført og lagt til grunn ifm lønnsoppgjør 2010.
Vurdere sammenlikning mot andre UH-institusjoner på lønnsnivå i administrative stillinger. Høst 08/vår 09. Ansvar: Assisterende universitetsdirektør.	Ikke gjennomført. Intern ulikhet mellom organisasjonsheter og kjønn prioritert.  Lønnsoppgjør 2010: Sett særskilt på stillingskoder og oppgradert systematisk
Invitere tillitsvalgte til å holde et generelt seminar om lønnsforhandlinger og muligheter i systemet, samt innspill til søknadsskriving. Tidlig høst 08. Ansvar: Personalavdelingen	Har anbefalt de tillitsvalgte til å gjøre dette. Kommer ikke til å ta ytterligere initiativ.

Deltidsarbeidende:

Finnes det medarbeidere som jobber deltid, men som ønsker full stilling?

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
Kartlegge dette i medarbeidersamtalene og bruke informasjonen ved behov for rekruttering (både internt i avdeling og i fellesadministrasjonen/hele UiAs administrasjon). Ansvar: Den enkelte leder	Gjennomført 2010. Informasjonen brukes bevisst og aktivt.  Må følges opp også i 2011.



Spesielle utfordringsområder:

(ansvarlig for oppfølging: Den enkelte leder i samarbeid med personlrådgiver og assisterende universitetsdirektør).

Renhold

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
Nedsette arbeidsgruppe for å gå gjennom utfordringene både med likestilling og mangfold	Utredet. Utvalget nedsatt av Styret i februar 2010.
Vurdere stillinger med både renhold og vaktmesterinnhold	Foreløpig vurdert som uaktuelt, men forslaget kan bli hentet frem igjen i aktuelle diskusjoner
Bevisst bruk av annonsetekster for å tiltrekke menn som søkere (noe renhold utføres med maskiner, kan kanskje være mer interessant for menn?)	Viktigste virkemidler vil være lønn og status, men det er ikke gjort noe her enda
Bevisst sammensetning av intervjupaneler med begge kjønn representert	Dette praktiseres nå

*Ingeniører (IT-avdelingen)*

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
Bevisst bruk av kvinnelige studentoperatører	Følges opp fortløpende
Vurdere lærlingeordning og/eller traineeordning myntet på kvinner	Vi har ikke klart å finne kandidater
Være bevisst på at ny organisasjonsmodell med tjenesteområder brukerstøtte og multimedia/tjenester kan trekke til seg flere kvinner enn de mer tekniske funksjonene	Kvinnelige søkere vurderes særskilt i alle stillinger i IT-avdelingen. Vi har lyktes i å få inn kvinnelige vikarer/midlertidige som kan kvalifisere seg for faste stillinger

*Sekretær/saksbehandlere (trenger flere menn i stillingene opp til førstekonsulent)*

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
-----------------	--------------------

Hvordan få flere mannlige lærlinger?	De guttene som tok kontorlag på videregående skole i Vest-Agder og var aktuelle som lærlinger i 2009 valgte ikke å gå ut som lærlinger, men ville heller ta studiekompetanse og studere videre
Bevisst bruk av karriereplaner.	Kompetansehevingsplanen brukes aktivt. Medarbeidersamtalene skal inneholde dette elementet.
Policydokument for kompetanseheving ønsket av arbeidsgiver: Hva kan benyttes av UiAs studietilbud, hva kan gjøres i arbeidstiden, tilrettelegging av arbeidstid, dekning av kostnader, evt bindingstid etterpå. Ansvar: Personalavdelingen. Høst08/vår 09	Kompetansehevingsplanen vedtatt i 2008
Bruke muligheter for hospitering ved andre institusjoner/ERASMUS-stipend	Ordningen er kjent og det påminnes om muligheten på admledermøter ifm søknadsfrist.  Ordningen er brukt ved flere anledninger.

Annet:

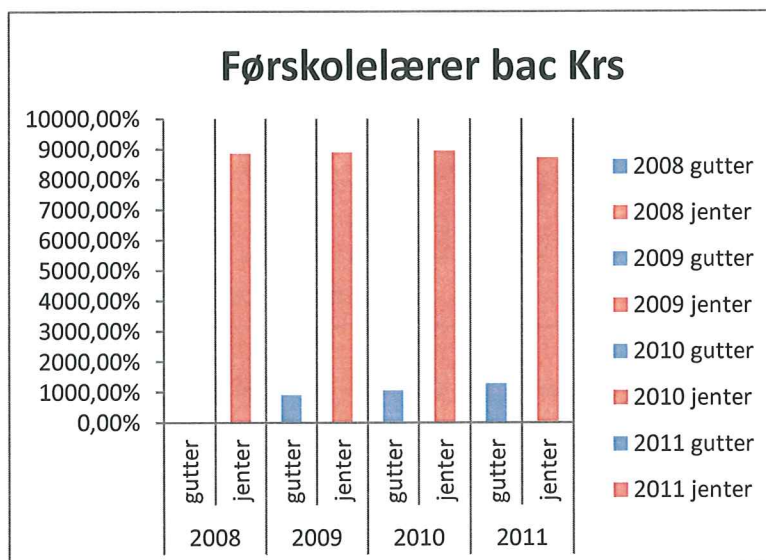
#### Ledere

Planlagt tiltak	Status pr mai 2011
"Lederrollen," kurs for potensielle kvinnelige lederkandidater. Ansvar: Personalavdelingen	Igangsett lederopplæring for alle ledere i FADM  Flere kvinnelige talenter har fått prøve seg som ledere ifm vikariater
Oppfølging av kvinnelige ledere utover ordinær lederopplæring. Ansvar: Personalavdelingen i samarbeid med assisterende universitetsdirektør	Mentorordning internt der tre av fire deltagere er kvinner

## Vedlegg 9: Noen studier med overvekt av jenter

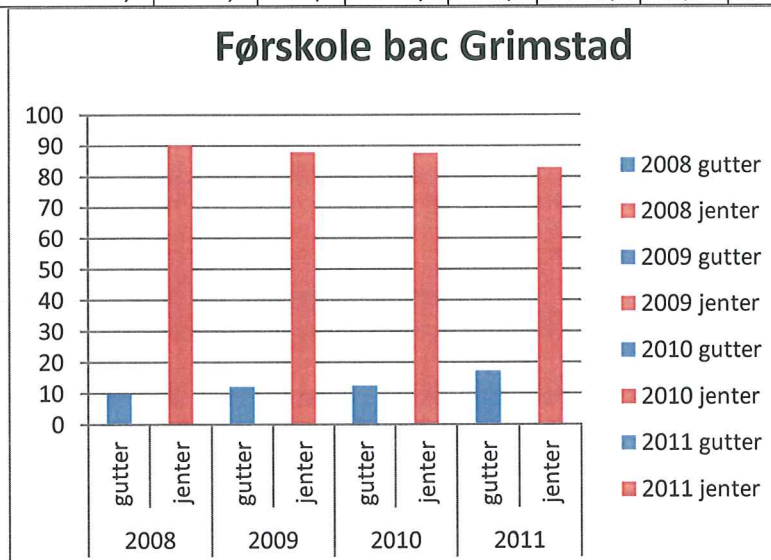
Tallene er hentet fra  
NSD

	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
Førskolelærer bac Krs	11,40 %	88,6	9,1	88,9	10,5	89,5	12,9	87,1



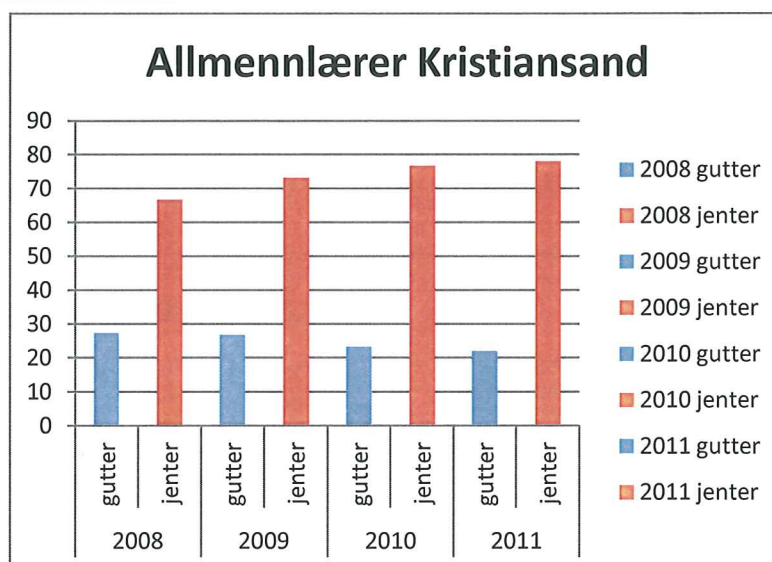
Grafen over førskolelærerstudenter viser svak økning for mannlige studenter  
Både i Kristiansand og i Grimstad er kvinneandelen svært høy

	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
Førskole bac Grimstad	9,7	90,3	12,1	87,9	12,4	87,6	17,17	82,8



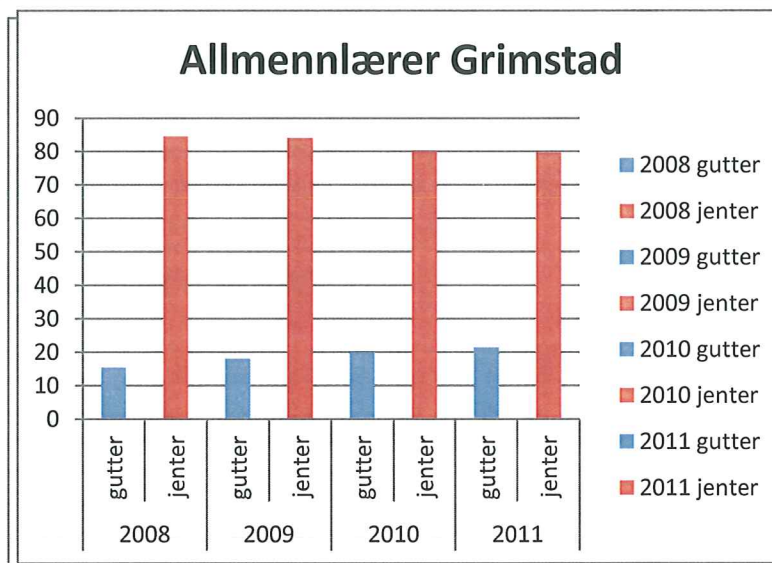


	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
Allmennlærer Kristiansand	27,3	66,7	26,8	73,2	23,4	76,6	22	78



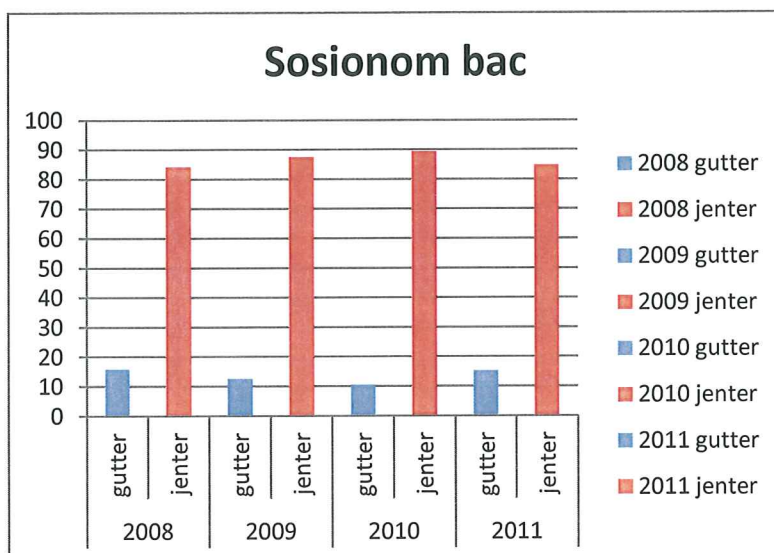
Prosentandel gutter i lærerutdanninga i Kristiansand har sunket de siste fire årene

	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
Allmennlærer Grimstad	15,5	84,5	18,1	83,9	20	80	21,4	79,6



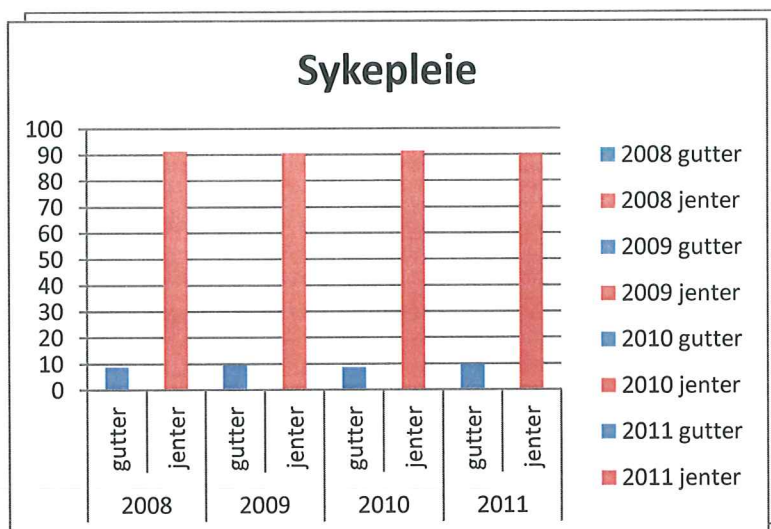
Allmennlærerstudiet i Grimstad viser en liten økning for menn, fra 15,5 % til 21,4 %

	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
Sosionom bac	15,9	84,1	12,6	87,4	10,6	89,4	15,3	84,7



Også sosionomstudiet har få gutter.

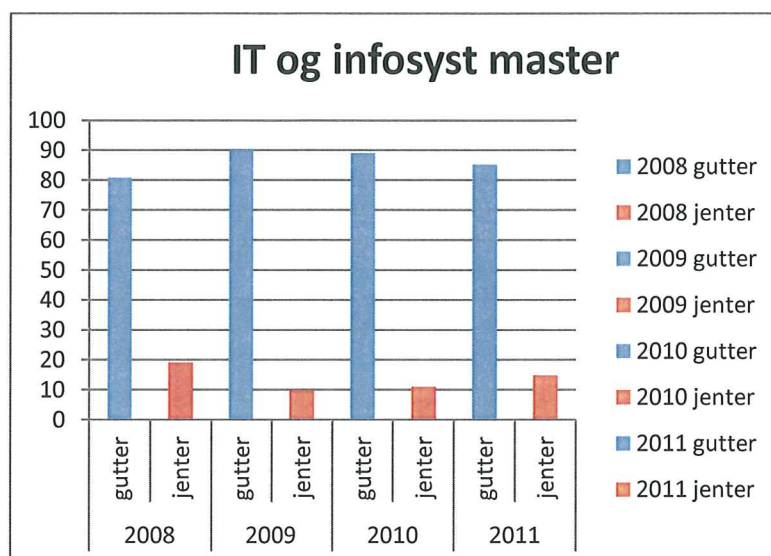
	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
Sykepleie	8,7	91,3	9,4	90,6	8,6	91,4	9,6	90,4



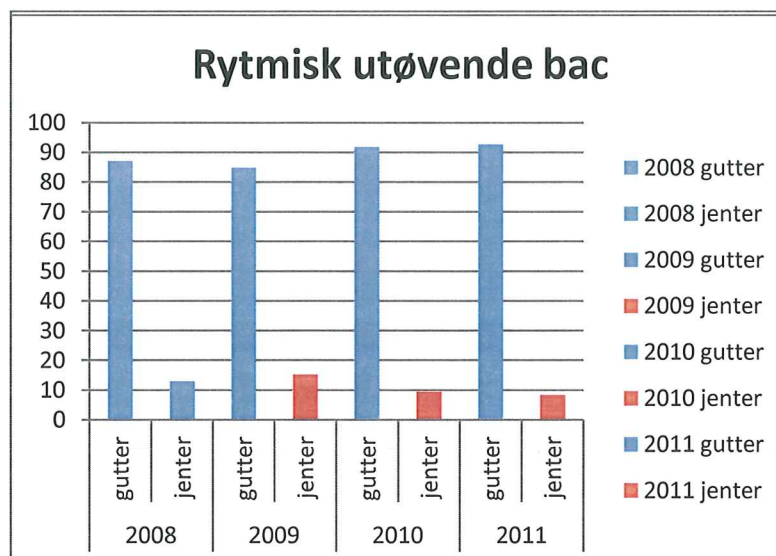
Gutter utgjør under 10 % av sykepleiestudentene gjennom de siste fire årene.

## Vedlegg 10: Og her kommer guttene!

	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
IT og infosyst master	81	19	90,2	9,8	89,1	10,9	85,2	14,8



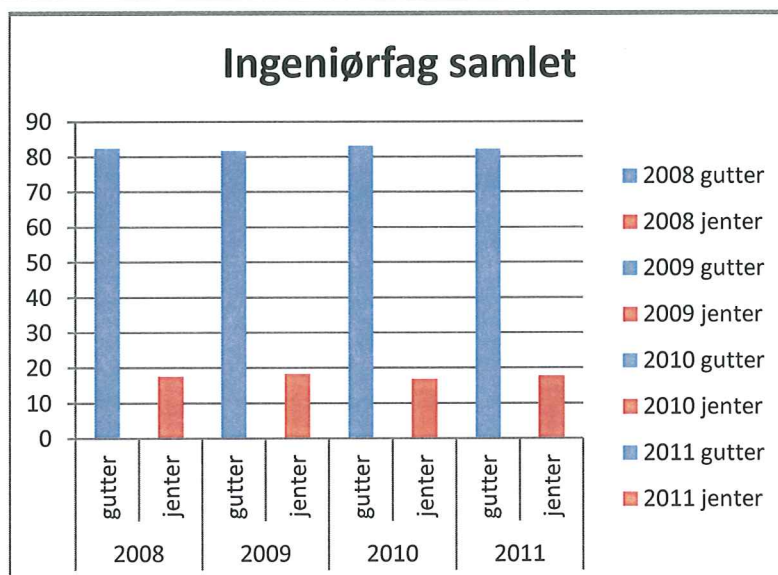
	2008		2009		2010		2011	
	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
Rytmisk utøvende bac	87,1	12,9	84,8	15,2	91,7	9,3	92,7	8,3





**Ingeniørfag samlet**

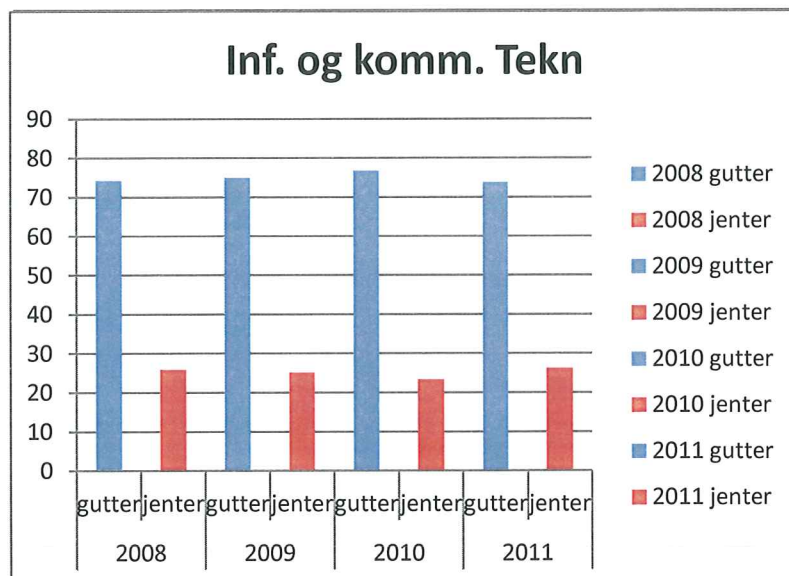
2008		2009		2010		2011	
gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter	gutter	jenter
82,4	17,6	81,7	18,3	83,2	16,8	82,2	17,8



Ingeniørfagene holder jenteprosenten opp mot 20-tallet

**Inf. og komm. Tekn**

2008		2009		2010		2011	
74,2	25,8	74,9	25,1	76,7	23,3	73,8	26,2



Informasjons- og kommunikasjonsteknologi viser en svak stigning i jenteandelen

2008		2009		2010		2011	
menn	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner
82,6	17,4	81,7	18,3	83,1	16,9	77,5	22,5

