

# Rapport og planer

2012-2013



## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>1. Innledning</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Resultatrapportering for 2012</b> .....	<b>11</b>
Sektormål 1: Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov.....	11
Virksomhetsmål 1.1:.....	11
Virksomhetsmål 1.2:.....	12
Sektormål 2: Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet. ....	16
Virksomhetsmål 2.1:.....	16
Sektormål 3: Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonalt og regional utvikling, innovasjon og verdiskaping.....	20
Virksomhetsmål 3.1:.....	20
Virksomhetsmål 3.2:.....	24
Virksomhetsmål 3.3:.....	26
Sektormål 4: Universiteter og høyskoler skal ha en effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle. ....	28
Virksomhetsmål 4.1:.....	28
Virksomhetsmål 4.2:.....	30
<b>3. Annen rapportering</b> .....	<b>32</b>
Oppfølging av etatsstyringsmøtet .....	32
Ny målstruktur .....	32
Utdanning .....	32
Forskning .....	32
Institusjonen og omverden.....	32
Styring, ledelse og administrasjon.....	33
Førskolelærerutdanningen.....	33
Universell tilrettelegging .....	33
Studentkapasitet .....	34
Midler tildelt over kap. 281.....	34
Rapportering på likestilling .....	35
Større investeringsprosjekter.....	41
Forvaltning av aksjefullmakt .....	41
Sikkerhet og beredskap .....	42
Prioritering av økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidet med inkluderende arbeidsliv .....	42
Økning av antallet lærlinger i statsforvaltningen .....	44
Viderebruk av offentlige data .....	44
Utvikling i geografisk fordeling av statlige arbeidsplasser.....	44
<b>4. Planer for 2013</b> .....	<b>45</b>
Sektormål 1: Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov.....	45
Virksomhetsmål 1.1:.....	45
Virksomhetsmål 1.2:.....	49
Virksomhetsmål 1.3:.....	51
Virksomhetsmål 1.4:.....	54

Sektormål 2: Universiteter og høgschooler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet. ....	57
Virksomhetsmål 2.1:.....	57
Virksomhetsmål 2.2:.....	61
Virksomhetsmål 2.3:.....	62
Sektormål 3: Universiteter og høgschooler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonalt og regional utvikling, innovasjon og verdiskaping.....	63
Virksomhetsmål 3.1:.....	63
Virksomhetsmål 3.2:.....	65
Virksomhetsmål 3.3:.....	68
Sektormål 4: Universiteter og høgschooler skal ha en effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle. ....	71
Virksomhetsmål 4.1:.....	71
Virksomhetsmål 4.2:.....	75
Virksomhetsmål 4.3: .....	79
<b>5. Plan for tildelt bevilgning.....</b>	<b>82</b>

## 1. INNLEDNING

Styret for Høgskolen i Nesna har i 2012 hatt 5 møter og behandlet 66 saker. 3 av møtene har gått over to dager. Blant viktige saker kan nevnes:

- Omstillings- og utviklingsprosjekt
- Rapport og planer 2011 – 2012
- Ny målstruktur
- Bærekraftig studieportefølje
- FoU-plan 2012-2015
- Handlingsplan for markedsføring og rekruttering
- Kvalitetsrapport 2011-2012
- Mastersøknad – skolerettet pedagogikk
- Budsjett 2013

Styret har initiert et 3-årig omstillings- og utviklingsprosjekt som har tatt for seg sentrale deler av virksomheten, bl.a. målstruktur, lærerutdanning, sykepleierutdanning, utvikling av digital kompetanse, revisjon av studieporteføljen, FoU-strategi og plan, kvalitetssystem og rekruttering og markedsføring. I alt 12 delprosjekter. Målet har vært å sikre rekruttering, fagutvikling, system og organisasjon slik at høgskolen kan fylle sin rolle som en regional høgskole og utviklingsaktør.

### Målstruktur

Styret har etter interne prosesser og drøftinger fastsatt ny målstruktur og egne styringsparametre for Høgskolen i Nesna på bakgrunn av Kunnskapsdepartementets sektormål. Styret ser ikke på denne målstrukturen som endelig. Styret vil hvert år gå gjennom den og tilpasse den til endringer i tiden. Styret ser på arbeidet med målstrukturen som en prosess hvor institusjonen er i stadig utvikling med å tilpasse sin virksomhet til endringer i samfunns- og næringsliv. Den nye målstrukturen er mer konkret i forhold til hva som er institusjonens profil og egenart. Den fastslår høgskolens regionale ansvar og den er linket opp mot satsinger i fylket som "Nordlandsløftet". Målstrukturen uttrykker helt eksplisitt prioriterte områder for høgskolens FoU-satsinger. Det har blitt flere målrettede styringsparametere.

### Lærerutdanning

Det er utviklet ny profil på grunnskolelærerutdanningen. Begge utdanningene har fått lokal- og stedsbasert læring som hovedprofil. GLU 5-10 har fått det utvidede klasserom som profil med vekt på naturen som klasserom. Det er inngått samarbeidsavtaler med Friluftsrådene landsforbund og Norges Jeger- og Fiskerforbund. Polfarer og eventyrer Stein P. Aasheim er knyttet til utdanningen som mentor og veileder. Nordland fylkeskommune v/ folkehelseavdelingen har bidratt med kompetanse og økonomi til utvikling av studiet.

GLU 1-7 har fått en region- og lokalsamfunnsprofil med undervisning og praksis knyttet til lokale studiesentre. En stor del av undervisningen skjer via videokonferansestyr. Praksislærerrollen er utvidet for å gi økt oppfølging og veiledning av studentene.

Omleggingen har blitt godt mottatt, men det trengs fortsatt innsats for å gjøre den kjent og sikre kvalitet. Høgskolen kom i gang med begge GLU-løpene høsten 2012. Vi har 25 studenter på GLU 1-7 og 20 på GLU 5-10.

## Sykepleierutdanning

Det har særlig vært arbeidet med å heve kompetansen blant de ansatte i sykepleierutdanningen. Det er utarbeidet en kompetanseplan som vil sikre nødvendig faglig nivå i løpet av 2013. Det er opprettet en funksjon som professor II. Sykepleierutdanningen har vært involvert i flere prosjekter sammen med Utviklingssenter for sykehjem i Nordland, bl.a. en film og en veiledning om ernæring og en veiledning om eldres åndelige behov. Det har vært arbeidet med å tydeliggjøre utdanningens profil og egenart. Det relasjonelle møte med pasient og pårørende står sentralt i utdanningen og det legges vekt på å støtte studentene i å ta i bruk egen livserfaring i dannelsen til sykepleier. Det er etablert forum for lederne av de tre sykepleierutdanningene i Nordland. Det er etablert felles praksisråd mellom HiNe og UiN. Det holdes felles erfaringsseminar for kontaktsykepleiere for HiNe og UiN. Vi har et godt samarbeid om undervisning og sensur med UiN. Det startet opp 39 studenter ved sykepleierutdanningen høsten 2012.

## Digital kompetanse

Det er utarbeidet en samordnet plan for opplæring og innkjøp av IKT-verktøy. Planen er basert på kartlegging av behov for IKT innen utdanning og forskning. Hensikten har vært å ta i bruk nye verktøy for fleksibel utdanning og knytte institusjonen sterkere til eCampus-satsingen og SAK-samarbeidet. Den nye profilen i lærerutdanningene har bl.a. stilt krav om bedre digital kompetanse hos studenter og faglærere. Innflytting og samlokalisering i det nye kunnskapscenteret i Mo i Rana, Campus Helgeland, vil kreve bedre IKT-infrastruktur og kompatibilitet. Det er kjøpt inn flere videokonferanseutstyrsenheter, interaktive tavler og PC-er og prosjektorer for undervisningsrom. Nettverksløsningene i flere av byggene er forbedret. Høgskolen har gjennom FEIDE-pålogging fått tilgang til webmøteverktøy. Flere studier har tatt i bruk fjernundervisningsteknologi.

## Bærekraftig studieportefølje

Det er fastsatt en bærekraftig studieportefølje for høgskolen. Nødvendige elementer i bærekraft er økonomisk robusthet (herunder studentrekuttering), høy kvalitet, at studietilbudet understøtter helheten i virksomheten og er et svar på samfunnets behov. Dette arbeid er en oppfølging og videreføring av det såkalte Bjelleutvalget som Kunnskapsdepartementet i sin tid nedsatte for å få et mer robust studietilbud. Det er nå vedtatt at dersom det ikke blir oppstart av et studietilbud på grunn av lave søkertall, eller at studietilbudet ikke produserer tilstrekkelig studiepoeng tre år på rad, så skal det utgå fra studieporteføljen.

## Endring av organisasjonsstrukturen

Høgskolen har fått ny organisasjonsstruktur fra 1. august 2012. Avdelingene er nedlagt og erstattet av tre institutter; institutt for lærerutdanning (IFL) på Nesna, institutt for sykepleierutdanning (IFS) i Sandnessjøen og institutt for IKT (IFI) i Mo i Rana. Hvert institutt ledes av en instituttleder i full stilling (åremål). Nestlederfunksjonen ved institusjonen har vært ivaretatt av prorektor i full stilling siden 1. august 2011, men vil bli erstattet av en direktør (åremål) fra 1. august 2013.

## FoU-plan

Det er vedtatt en ny FoU-plan for perioden fram til 2015. Planen slår fast at FoU-aktiviteten skal være rettet mot profesjons- og masterutdanningene, profesjonsutøvelsen og

praksisfeltet. Prioriterte områder er kvalitet i barnehagen, læringsprosesser og læringsutbytte i skolen, relasjonelle problemstillinger innen sykepleie og naturmiljø og musikkpraksiser i nordområdene foruten offentlig forvaltning og næringsliv i regionen. Høgskolen i Nesna har som mål at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for statlige høyskoler. For perioden er det satt av 25 % av antall årsverk i UF-stillinger til FoU-ressurs. Det er utarbeidet nytt søknadsskjema for FoU med veiledning.

### Kvalitetssikringssystem

Høgskolen har sammen med UiN og HiN tatt i bruk den elektroniske kvalitetshåndboken QualiWare. Overordnede prosesser er identifisert og kategorisert. Det er fastsatt kvalitetsmål og indikatorer for kvalitetsdimensjon. I løpet av våren 2013 vil evaluerings- og rapporteringsstrukturen komme på plass.

### Rekruttering og markedsføring

Det er utarbeidet en helhetlig plan for rekruttering og markedsføring. Planen har resultert i ny logo for høgskolen, forbedrede nettsider og mer målrettet markedsføring. Det er utarbeidet en detaljert plan for markedsføring av studietilbud, omdømmebygging og oppfølging av studenter som søker til oss. De som arbeider spesifikk med rekruttering og informasjon er samlet i en felles enhet og det er kjøpt inn nye verktøy for medieovervåking og distribusjon. Det var en gledelig økning i opptak av nye studenter høsten 2012 på 7 %. Rekruttering er fortsatt jobb nr. 1 ved Høgskolen i Nesna.

### Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon (SAK)

Arbeidet med å utvikle en samfunnskontrakt for høyere utdanning i Nord-Norge ble videreført i 2012. Rådet for høyere utdanning i Nord-Norge (RHU) er prosjektets styringsgruppe og de to nord-norske universitetene har sekretariatsansvar. Etter at grunnlagsdokumentet for samfunnskontrakt ble oversendt departementet er det i 2012 gjennomført en rekke tiltak. Det er etablert et opplegg der RHU og representanter for de nord-norske lærestedene møter representanter for regionalt nærings- og samfunnsnivå for å avklare regionale kompetanseutfordringer og hvordan lærestedene skal bidra til å løse disse. Høsten 2012 ble det arrangert et slikt møte for samfunnskontrakt i Kirkenes.

For å sikre arbeidsdeling og identifisere mulige områder for samarbeid eller uheldig konkurranse, er det også etablert årlige møter mellom studiesjefene ved de nord-norske lærestedene i forkant av at det enkelte lærested skal fastsette sin studieportefølje for kommende studieår.

I 2012 har de tre lærestedene i Nordland sammen med Høgskolen i Harstad satt i gang et arbeid for å utvikle og utdype samarbeid om utdanning og forskning. Følgende fire fagområder er pekt ut som sentrale samarbeidsområder: a) Teknologi og realfag b) Økonomi, ledelse og IKT c) Helse- og sosialfag d) Pedagogiske utdanninger.

I Nordlandsprosessen inngår institusjonene i Nordland, dvs. Høgskolen i Narvik (HiN), Universitetet i Nordland (UiN) og Høgskolen i Nesna. Innen rammen av Nordlandsprosessen er det satt av midler til:

- å utvikle samarbeid knyttet til infrastruktur og administrative tjenester
- å utvikle felles studietilbud
- å utvikle felles forskningssøknader
- å utvikle felles fagnettverk

#### *Samarbeid innen infrastruktur og administrasjon*

I tilknytning til utvikling av samarbeid innen infrastruktur og administrative tjenester har det vært nedsatt arbeidsgrupper innen områdene økonomiadministrasjon, personaladministrasjon, studieadministrasjon, infrastruktur og bibliotek tjenester ved nytt kunnskapssenter Mo i Rana.

Innen økonomifeltet har institusjonene gjennomført felles kartlegging innen BOA, gjennomført et felles excel-kurs og samarbeidet om innføring av ny kontoplan.

Institusjonene i Nordland har valgt det samme dataverktøyet for elektronisk HR-portal (Compendia), og har samarbeidet om anskaffelse og implementering av Compendia.

Innenfor kvalitetssikring har institusjonene innført samme dataverktøy for modellering av institusjonenes arbeidsprosesser, og gjennomført felles kursing i internrevisjon. Dette gir muligheter for å delta på hverandres interne revisjoner av kvalitetssikringssystemene.

Det samarbeides nå for å finne gode infrastrukturløsninger i tilknytning til etablering av nytt kunnskapssenter i Mo i Rana, hvor blant annet bibliotek tjenester og IKT-infrastruktur for støtte til fleksible/nettstøttede studietilbud inngår.

Det er videre satt i gang to større delprosjekter: Samarbeid om utvikling av IKT-infrastruktur for opptak og streaming av undervisning, i tett samarbeid med det nasjonale eCampus-prosjektet som ledes av Uninett, og samarbeid om en mastergrad innenfor helsefag.

#### *Samarbeid om studietilbud innen rammen av SAK-Nordland*

Det planlegges utlysning av en Master i klinisk sykepleie ved Universitetet i Nordland, hvor blant annet Høgskolen i Nesna vil levere et av valgemenene i studietilbudet.

For høsten 2012 ble det utlyst GLU 5-10 (Grunnskolelærerutdanning) i Narvik, i regi av UiN. Her skulle Høgskolen i Nesna bidra med fagressurser, og stilte ressurser innen Norsk til rådighet, men fikk ingen endelig avklaring fra UiN på om vi skulle bidra med undervisning. Høgskolen i Nesna er i dag ikke involvert i studietilbudet. Det ble videre utlyst GLU 1-7 i regi av Høgskolen i Nesna, med en kombinasjon av samlinger på campus Nesna og desentraliserte samlinger i regionsentrene på Helgeland samt Leknes. Som en del av SAK-Nordland skulle UiN bidra faglig på dette studietilbudet. Høgskolen fikk ikke noen avklaring fra UiN

angående hvilke fagområder de kunne bidra på. UiN er i dag ikke involvert i dette studietilbudet.

### Strategisk vurdering

Høgskolen i Nesna er ferd med å få nye mål og strategier på plass som vil gi bedre måloppnåelse og resultat. Vi kan allerede se forbedrede resultater på noen områder.

Når det gjelder utdanning, har søkningen tatt seg opp. Det er særlig gledelig for lærerutdanningene. Søkningen til sykepleierutdanningen er stabil, men det gjenstår å få opp søkningen til IKT-utdanningen. Innflytting i Campus Helgeland fra 1. august 2013 vil kunne være med på å forbedre situasjonen. Høgskolen er imidlertid fortsatt for avhengig av utenlandsstudiene. Styret har vedtatt at det ikke skal utvikles utenlandsstudier på nye fagområder i 2012-2013. Høgskolen har delvis lyktes med å få flere av utenlandsstudentene til å fortsette sine studier på Nesna. Dette arbeidet må fortsette. En modell med 1. halvår i Bali/Sydney og 2. halvår på Nesna kan forsvares. Styret er godt fornøyd med at Lånekassen ikke hadde noe å bemerke til høgskolens utenlandsstudier etter oppslag i Aftenposten sommeren 2012.

Det er god kontakt og godt samarbeid mellom institusjonene i Nordland. En har særlig lyktes på administrativ side med innføring og kompetanseutvikling av felles systemer. Den nye satsingen ”Nordlandsløftet” kan bli en arena for utvidet faglig samarbeid. Høgskolen har fått orden på utdanningsplansystemet og gjennomstrømningen er blitt bedre enn den var tidligere. Minimalt frafall i den nye grunnskolelærerutdanningen er gledelig. Studentene er godt fornøyde, lykkes bra og gjør det godt til eksamen. Høgskolen mangler for tiden et internasjonalt program. Det må komme på plass fra høsten 2013. Den internasjonale utvekslingen må bli mer målrettet. Fortsatt kompetanseutvikling av det faglige personalet er nødvendig.

Når det gjelder forskning og utvikling, er den vitenskapelige produksjonen på vei opp. Den nye FoU-planen er styrets fremste redskap for å få til forbedringer. FoU-ressursen er økt og blitt mer målrettet. FoU-arbeidet skal støtte opp under høgskolens faglig profil. Kompetansen blant de ansatte er for lav. Det gjelder særlig i sykepleierutdanningen, men også inne lærerutdanningen og IKT-utdanningen kan den formelle kompetansen bli bedre. Styret har bedt om at det blir utviklet kompetanseplaner for hvert institutt. Dette arbeid er igangsatt. Høgskolen nådde ikke opp i Strategisk høgskoleprogram selv om det forelå to søknader fra de fremste fagområdene (musikk og naturfag). Høgskolen har heller ikke nådd opp i regional forskningsfond for Nord-Norge. En vesentlig grunn er nok at man ikke har tilstrekkelig samfunnsrelevante prosjekter og gode nok samarbeidspartnere. Høgskolen har imidlertid lyktes godt med å få ut regionale partnerskapsmidler fra regionrådene. Forskningsdagene, hvor det er et samarbeid mellom de tre UH-institusjonene i Nordland, har fungert svært godt de siste årene. Det gis ut en felles forskningsavis til alle innbyggerne i fylket, og det samarbeids om markedsføring og arrangementer. Høgskolen i Nesna har særlig lyktes med ”lån en forsker” til barnehage og skole. I 2012 gjennomførte vi et vellykket ”forskningscruise” på helgelandskysten med veteranbåten M/S Helgeland.

Når det gjelder samfunnskontakt, lykkes høgskolen bra på Helgeland. Det er god kontakt med skole- og barnehageeiere og kommune- og institusjonshelsetjenesten. Regionen er imidlertid ikke særlig kjøpekraftig og det merkes på BOA-inntektene. Den nye grunnskolelærerutdanningen for 1-7 årstrinn som er knyttet regionsentrene, er blitt svært godt mottatt. En tilsvarende modell søkes nå utviklet for IKT-utdanningen. Vi er i en region som etterspør geografisk distribuert utdanning med fleksible utdanningsformer.



Konferanser og seminarer er godt besøkt. Vi legger vekt på å involvere kommunenivået i planlegging og evaluering.

Høgskolen er godt synlig i media på Helgeland. De fire regionavisene gir spalteplass og følger godt med på hva som skjer hos oss.

Den største utfordringen er å nå ut utenfor Helgeland, og da særlig i resten av Nordland, men også i Namdalen, hvor vi tradisjonelt har hatt en god del studenter. Det er først og fremst et kapasitetsproblem.

Når det gjelder høgskolen som organisasjon, fungerer den nye instituttmodellen bra. Egen stedlig ledelse i Sandnessjøen og Mo i Rana har gitt bedre lokal styring og kontakt med omgivelsene. Det har ikke vært lett å rekruttere nestleder til institusjonen. Etter tre forsøk, håper vi nå å lykkes. Den økonomiske forvaltning fungerer godt. Systemet med resultatbaserte enheter/ institutter fungerer bra. Høgskolen har greid å bygge seg opp buffere etter den økonomiske nedturen i 2008-2010. Økonomien er nå stabil og det er mulig å begynne å investere igjen. Særlig på IKT-området har institusjonen behov for fornyelse.

Kvaliteten på bygningsmassen til sykepleierutdanningen er ikke god. Når leieavtalen utløper i 2016, må det skaffes nye, tidsmessige lokaler.

Trivselsundersøkelsen 2012, som ble gjennomført av vår bedriftshelsetjeneste, viste at folk trives og får brukt sine ressurser. I et par fagmiljøer ble det avdekket utfordring når det gjelder samspill og samarbeid. Dette følges nå opp via instituttleder og bedriftshelsetjeneste.

Høgskolens største utfordring er robuste og kompetente fagmiljøer. Det er nå en målrettet satsing på kompetanseutvikling. Høgskolen må i stor grad selv utvikle de medarbeidere en trenger i fagstilling. For det har vist seg vanskelig, om enn ikke håpløst, å rekruttere eksternt til førstestillinger og toppstillinger. Å holde på godt kvalifiserte medarbeidere er også en utfordring. Vi mistet vår første professor i pedagogikk til UiN og to av våre ”egne” doktorer har gått til NTNU og Høgskolen i Volda. Det kan hende høgskolen må ta i bruk lønssystemet mer aktivt for å beholde fagfolk.

### Vurdering av eget arbeid

Styrearbeidet har vært preget av strategiske drøftinger og vedtak. Det har vært mange krevende saker. Dialogen i styret har vært god. Alle har sluppet til med sine synspunkter, men det har ikke alltid vært like lett å samordne synspunkter og finne fram til kompromisser. I en del saker har det ikke vært mulig å komme fram til vedtak som alle har kunnet stille seg bak. Dette har imidlertid ikke ført til et dårlig eller anstrengt klima i styret. Arbeidet i styret har vært preget av åpenhet, engasjement og konstruktive drøftelser.

Styret er underveis. Omstillings- og utviklingsprosjektet er 3-årig og vil løpe ut 2014. Styret ser imidlertid allerede resultater av sitt arbeid. Rekrutteringen har tatt seg opp. Vi har fått virkemidler for å ta tak i studier som ikke viser seg bærekraftige. FoU-virksomheten har fått klare prioriteringer og mål. Det har kommet på plass flere systemer for planlegging og drift.

### Styrets sammensetning

Styret for Høgskolen i Nesna har følgende sammensetning:

Aslaug Mikkelsen, leder  
Magnar Solbakk, nestleder  
Inger Aksberg Johansen, eksternt medlem  
Bjørn Audun Risøy, eksternt medlem

Barbro Fossland, internt medlem UF  
Kristine Toft Rosland, internt medlem UF  
Tor-Helge Allern, internt medlem UF  
Hallstein Hegerholm, intern medlem UF  
Hanne Maren Reistad, intern medlem TA  
Trine Fagervik, studentmedlem  
Anette Smedseng, studentmedlem

Styret har behandlet og godkjent Rapport og planer (2012-2013) på møte 11. mars 2013.

## 2. RESULTATRAPPORTERING FOR 2012

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

### VIRKSOMHETSMÅL 1.1:

*Høgskolen i Nesna skal framstå som et attraktivt studiested som tilbyr et godt læringsmiljø med undervisnings- og vurderingsformer som sikrer faglig innhold, læringsutbytte og god gjennomstrømming.*

### RESULTATMÅL:

1. Studentrekruttering skal være jobb nr. 1 for alle som arbeider ved høgskolen.
2. Studentene skal lykkes og trives.
3. Høgskolen skal prioritere kvalitet i eksisterende studier framfor å etablere nye studier. Studier som ikke rekrutterer over tid, skal legges ned.
4. Aktiv bruk av utdanningsplaner.
5. Gjennomføre evalueringer og brukerundersøkelser.
6. Videreutvikle kvalitetssystemet.
7. Videreføre plan for oppgradering av bygningsmassen.

### KVALITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

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

### KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETER

	Resultat			
	2009	2010	2011	2012
Gjennomføring av studium på normert tid	52,7	52,2	84,9	82,6
Primørsøker per utlyst studie plass	0,82	0,83	1,16	0,94
Primørsøkere gjennom Samordnet opptak (SO)	229	223	174	260
Antall registrerte studenter	901	1129	1125	1136
Utvikling i studiepoengproduksjonen	702	638	790	757

---

## VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 1.1

### *Ambisjonsnivå*

Gjennomføring av studium på normert tid 87 %. Primærsøkere samordnet opptak 230. Antall registrerte studenter 1150. Utvikling i studiepoengsproduksjon 800.

### *Resultat*

Gjennomføring av studium på normert tid, nedgang fra 2011 på 2,3 %. Primærsøkere gjennom samordnet opptak, økning fra 2011 på 86 stk. Antall registrerte studenter, økning fra 2011 på 11 stk. Utvikling i studiepoengsproduksjon, nedgang fra 2011 på 33 heltidsekvivalenter.

### *Analyse*

Gjennomføring av studium på normert tid viser en liten nedgang. Siden vi kun har data fra 2011 som kan sammenlignes med er det vanskelig å si noe om noen trend her. Endringen er så pass liten at det kan dreie seg om en normal variasjon, og det kan også være fortsatte mangler i registreringsrutiner som har gitt utslag, noe som skal være på plass nå.

Den sterke økning i primærsøkere gjennom SO skyldes i hovedsak flere studier til søkning i SO sammenlignet med 2011, da vi blant annet ikke hadde utlyst sykepleierutdanningen gjennom SO. Sammenlignet med 2009, 2010 er det allikevel en reell økning med ca. 30 stk.

Antall registrerte studenter synes å ligge jevnt med en liten økning. Forventer at antall studenter i 2013 ligger på ca. 1150.

Det var forventet i rapport og planer fra 2011-2012 at vi i et normalår burde stabilisere oss på en produksjon rundt 800 heltidsekvivalenter. Det viste seg at resultatet av studiepoengsproduksjonen lå kunstig høyt i 2011, da virkning av en mer systematisert avleggelse av eksamen i rett semester ga et fordelaktig utslag her. Resultatet i 2012 er mer å anse som et normalår. Det forventes en stabilisering rundt dette nivå i 2013.

---

## VIRKSOMHETSMÅL 1.2:

*Høgskolen i Nesna skal ha profesjonsutdanninger i samsvar med samfunnets behov.*

*Høgskolen i Nesna skal sammen med de andre UH-institusjonene i nord bidra til utvikling av særlige strategiske fagområder i tråd med regjeringens nordområdestrategi som sikrer kompetanse til velferdsstatens yrker og styrker levevilkårene i nord. Dette skal være internasjonalt konkurransedyktige fagområder tuftet på faglig samarbeid regionalt, nasjonalt og internasjonalt.*

---

## RESULTATMÅL:

1. HiNe skal lyse ut grunnskolelærerutdanning for 1-7 årstrinn og 5-10 årstrinn og rekruttere minst 20 studenter til hvert løp.
2. Handlingsplan for ny grunnskolelærerutdanning skal videreutvikles i samarbeid med de øvrige lærerutdanningsinstitusjonene i nord.

3. Handlingsplan for førskolelærerutdanningen skal videreutvikles i tråd med anbefalingene fra NOKUT.
4. Ny barnehagelærerutdanning skal utvikles i tråd med ny rammeplan og behov i samfunnet.
5. HiNe skal bidra aktivt i SAK Nord-Norge om lærerutdanning og til realisering av samfunnskontrakt i nord.
6. Utvikle et mastertilbud i pedagogikk
7. Det skal gjennomføres kompetansemøter med de regionale kompetansekantorene – RKK-kantorene på Helgeland.
8. HiNe skal være en aktiv deltaker i og bidragsyter til RSA Nordland.

#### KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

	Resultat			
	2009	2010	2011	2012
Antall studenter opptatt til GLU 1-7		10	15	25
Antall studenter opptatt til GLU 5-10		26	24	19 (20)
Antall studenter opptatt til FU	22	69	32	28
Antall studenter opptatt til SU	17	22	30	39

#### VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 1.2

##### *Ambisjonsnivå*

Utdanning	Ambisjonsnivå 2012
Antall studenter opptatt til GLU 1-7	20
Antall studenter opptatt til GLU 5-10	25
Antall studenter opptatt til FU	35
Antall studenter opptatt til SU	30

##### *Resultat*

##### Rekruttering til grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn og 5.-10.trinn

HiNe har nådd sitt mål om minst 20 studenter i grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn, vi har nå 25 studenter som tar utdanningen. I grunnskolelærerutdanningen 5.-10.trinn er det tatt opp 19 studenter og målet var 20. Etter oppstart har vi fått en overflytting fra annen høgskole, slik at studenttallet er 20.

##### Samarbeid om handlingsplan for grunnskolelærerutdanning med lærerutdanningsinstitusjonene i nord

Samarbeid om lærerutdanning i Nord-Norge har kommet i stand innenfor noen områder, bl.a. enkeltfag og videreutdanning. Planlagt samarbeid mellom Høgskolen i Nesna og Universitetet i Nordland om grunnskolelærerutdanning 5.-10.trinn i Narvik har ikke blitt realisert som planlagt, dvs. tilbudet er igangsatt av UiN, men ikke som et samarbeidsprosjekt.

## Handlingsplan for førskolelærerutdanningen

Handlingsplan for førskolelærerutdanning er fulgt opp med nye tiltak, bl.a. utlysning av en stipendiatstilling innenfor barnehagelærerutdanning, et tettere SAK samarbeid om ny barnehagelærerutdanning innenfor region 6 og utlysning av et nytt utdanningstilbud for assistenter i barnehage i samarbeid med andre eksterne.

## Utvikling av ny barnehagelærerutdanning

Høgskolen i Nesna har arbeidet med ny barnehagelærerutdanning i 2012 og 2013. En styringsgruppe, en prosjektgruppe og flere undergrupper for utarbeidelse av emneplaner innenfor de ulike kunnskapsområdene, er satt ned. Det har vært bred medvirkning. Ekstern representant for barnehagene på Helgeland har deltatt i arbeidet og det er avholdt eksterne møter med barnehageeiere i alle regionsentrene på Helgeland.

## SAK Nord-Norge lærerutdanning

HiNe har deltatt i SAK Nord-Norge (region 6) hvor en bl.a. har tatt opp samarbeid om desentralisert grunnskolelærerlærerutdanning i Narvik og Harstad, søknader om og arbeidsfordeling innenfor Kompetanse for kvalitet, samarbeid innenfor skolebasert kompetanseutvikling, GNIST, ny barnehagelærerutdanning og FoU-arbeid.

## Mastertilbud i pedagogikk

Søknad om akkreditering av mastergradsstudium i profesjonsrettet pedagogikk ble sendt NOKUT august 2012. Søknaden ble avvist. Det er inngått samarbeidsavtaler med flere utenlandske universitet og det arbeides med ny søknad om akkreditering.

## Møter med regionale kompetansekantorene (RKK-kantorene) på Helgeland

Det har vært avholdt ett møte pr semester på ledernivå med de regionale kompetansekantorene.

## RSA Nordland

HiNe har deltatt aktivt i ”Råd for samarbeid med arbeidslivet” sammen med de andre UH-institusjonene i Nordland og øvrige partnere. Fokus i 2012 har vært:

- Tilflytting fra utlandet
- Ny FoU-strategi for Nordland
- Lokale studiesentre i fylket
- Nordlandsløftet

## *Analyse*

### Rekruttering til grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn og 5.-10.trinn

Omleggingen av grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn til en regionbasert utdanning med undervisning og praksis knyttet til lokale studiesentra med utstrakt bruk av digitale læringsarenaer, har vært vellykket. Studenttallet er økende og det er gledelig fordi GLU 1.-7 har hatt lavere studenttall enn GLU 5.-10. Grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn er utformet med tanke på at studenter med regional tilknytning kan ta utdanning lokalt, og for å imøtekomme samfunnets og kommunenes framtidige behov for kvalifiserte lærere på

Helgeland og i Nordland. Det er etablert regionale klasser i Brønnøysund, Mosjøen, Mo i Rana, Nesna og Lofoten

Grunnskolelærerutdanningen 5.-10.trinn har fått profilen «Det utvidede læringsrom med vekt på naturen som klasserom». Utdanningen er lagt til rette for at HiNe kan få nasjonal søkning og for å imøtekomme nasjonale og regionale utfordringer som omhandler barns- og unges læring, - utvikling, og helse. Profilen er ny og det vil kunne ta litt tid før den blir kjent.

### Samarbeid om handlingsplan for grunnskolelærerutdanning med lærerutdanningsinstitusjonene i nord/ SAK Nord-Norge lærerutdanning

Samarbeid om grunnskolelærerutdanning i Nord har blitt etablert innenfor enkelte fagområder som religion, livssyn og etikk. Her har samarbeidet mellom UF-personalet vært bra. Et mer overordnet og strategisk samarbeid har vært vanskelig å realisere. HiNe opplever å ikke bli tatt med eller komme i posisjon når vi skal følge opp vedtak. Samarbeidet strander og kommer ikke videre ut over intensjonsnivå.

### Handlingsplan for førskolelærerutdanningen

En handlingsplan for førskolelærerutdanning er viktig for å sikre kompetanse og kvalitet i utdanningen. HiNe har relativt god kompetanse blant UF-personalet, men inntakskvalitet og gjennomstrømmingen kunne vært bedre. HiNe har valgt å beholde ordningen med praksisveiledere og tett oppfølging underveis i studiet. Det er god tilgang på praksisplasser med god kompetanse og det er stor etterspørsel etter førskolelærere i Nordland.

### Utvikling av ny barnehagelærerutdanning

Det har vært arbeidet godt med ny barnehagelærerutdanning. Utdanningen har fått ny profil, «Lek og kultur under Polarsirkelen», og vi har økt fokuset på forskning innenfor barnehageområdet. Dette vil bidra til bedre synliggjøring og et positivt løft for utdanningen.

### Mastertilbud i pedagogikk

Arbeidet med ny master i pedagogikk har vært omfattende. Nordland har ikke andre tilbud om master i pedagogikk (Universitetet i Nordland har master i praktisk kunnskap og tilpasset opplæring og spesialpedagogikk). Studiet har fått tittelen Mastergradsstudium i profesjonsretta pedagogikk. Hensikten med studiet er at studentene skal kvalifiseres for selvstendig vitenskapelig arbeid som skal gjøre dem i stand til å vurdere, lede og utvikle profesjonell pedagogisk praksis, for å kunne legge til rette for gode lærings- og dannelsesprosesser for barn, unge og voksne. Det er et behov kompetanseheving innenfor skoleutvikling, barnehageutvikling og utvikling av opplæring i regionen. Arbeidet med inngåelse av avtaler med utenlandske universitetet og mulighet for opptak til Ph.d. har vært prioritert. Endelig søknad til NOKUT vil foreligge til august 2013.

### Møter med regionale kompetansekontorene (RKK-kontorene) på Helgeland

Møtene med de regionale kompetansekontorene har vært viktig for utveksling av gjensidig informasjon, rekruttering til HiNe, planlegging og evaluering av grunnutdanninger og etter/videreutdanning rette mot særlig kommunal sektor.

## RSA Nordland

Utvikling i sysselsetningen i fylket er positiv og det trengs flere arbeidstakere enn det som fins. Rekruttering fra utlandet er nødvendig. Høgskolen i Nesna har bidratt med studium om flerkulturell kompetanse for de som tar imot arbeidstakere fra utlandet.

Nordland fylkeskommunes FoU-strategi har vært viktig for HiNe, bl.a. har vi fått stipendiatstilling i entreprenørskap, støtte til forskningsdager mv. Vi har arbeidet for at ny FoU-strategi skal være relevant også for høgskolene, og ikke bare universitetet.

Lokale studiesentre er viktig for at høgskolens studietilbud skal nå ut. Vi har arbeidet for at fylkeskommunen skal ta et større ansvar for opprettelse, koordinering og drift av studiesentrene. I dag er det for mange ustabile aktører og tilbudet er ikke koordinert.

Nordlandsløftet er en viktig satsing for Nordlandssamfunnet for å heve det formelle kompetansenivået. HiNe deltar i flere arbeidsgrupper. Utfordringen er å få kartlagt kompetansebehovene og få de ulike utdanningsaktørene til å dekke det. Mange behov kan dekkes på fagskole- og videregående nivå, men det som må gis på høgre nivå er høgskolen innstilt på å være med å bidra til.

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

### **VIRKSOMHETSMÅL 2.1:**

*Høgskolen i Nesna har et særskilt ansvar for profesjonsrettet forskning, utviklingsarbeid og kompetanseutvikling i regionen.*

*Høgskolen i Nesna skal – sammen med de andre UH-institusjonene i nord – være forankret i internasjonal forskning. Både grunnforskning og anvendt forskning skal være av internasjonalt konkurransedyktig på områder hvor institusjonene har særlige fortrinn og sikres nødvendig langsiktighet.*

### **RESULTATMÅL:**

1. Videreutvikle handlingsplan for FoU.
2. Prioritere FoU-ressurs til profesjonsutdanningene og førstelektoropprykk.
3. Bidra i samarbeid om forskningsbasert undervisning og FoU-prosjekter som del av samarbeid om lærerutdanning i nord og NAFOL.

### **KVALITATIVE STYRINGSPARAMETRE:**

- Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart
- Samspill mellom forskning og utdanning



## KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

	Resultat			
	2009	2010	2011	2012 <sup>1</sup>
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	0,20	0,24	0,14	0,28
Antall publikasjonspoeng samlet	14,9	17,5	9,7	20
Andel førstestillinger og toppstillinger som publiserer vitenskapelig	0,41	0,35	0,26	0,41

## VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 2.1

### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har hatt som ambisjon i 2012 å drive profesjonsrettet FoU ut fra sin egenart, revidere FoU-planen og prioritere FoU-ressurs til profesjonsutdanningene og til førstelektoropprykk.

Høgskolen hadde ambisjon om å oppnå 0,20 publikasjonspoeng per UF-stilling, 15 vitenskapelige publikasjonspoeng samlet og at 40 % av førstestillinger og toppstillinger som publiserer vitenskapelig.

### *Resultater*

#### Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart

De fleste FoU-prosjekter er innenfor høgskolens profil som profesjonsutdanner innen barnehage, skole og sykepleie eller innen masterområdene (naturfag og musikk). Vi mener å ha god resultatoppnåelse i forhold til institusjonens egenart.

De meste sentrale FoU-prosjektene i 2012 kan grupperes slik:

#### *1. Barnehage*

Evaluering av verktøyet "Vi vurderer vår barnehage" (Rana kommune).

Den som steller vogga, styrer landet! Stortingsdebatt om kvalitet i barnehagen.

#### *2. skole*

Bruk av interaktive tavler i skolen.

Klasserommet utenfor. Erfaringer fra arbeid med Community Art Prosjekt.

Uteskole som katalysator. En undersøkelse om holdninger til natur- og friluftsliv.

Spørreundersøkelse om bruk av lokale ressurser i skolen.

Ungdommens digitale hverdagsliv og skolen – nye former for selvdanning, læring og kompetanseutvikling.

Å skrive seg til lesning med digital verktøy.

<sup>1</sup> Foreløpige tall. Endelige tall for 2012 vil foreligge april 2013.

Praksisopplæringens dannings for læreryrket.

Kreative læringsformer i lærerutdanningen.

### *3. helse/ sykepleie*

Kommunikasjonstrening med helseansatte.

Fysisk form og helse. En studie av ungdom fra forskjellige kulturer.

Psykisk helsearbeideres erfaringer med å jobbe i små kommuner i Nordland.

Magedans for store damer (pågår).

Barmhjertighetens historie (pågår).

Aktiv omsorg med åndelige behov.

Institutt for sykepleie har etablert et lite internt nettverk som inkluderer fire av fagpersonalet.

### *4. natur*

Studentenes forventninger og holdninger til naturfag.

Nye arter i Holmvassdalen (Grane kommune).

Samiske kulturspor i trær.

Akvakultur og miljøutfordringer.

Insektshotellet – opplevelser som metode.

### *5. musikk*

Fra kaffe i Korgen til bingo på Mo – rock som uttrykk for lokal identitet.

Populærmusikkstudier i nordområdene.

### Samspill mellom forskning og utdanning

De fleste FoU-prosjekter har tematikk knyttet til de utdanningene som vi gir (se ovenfor). Resultatet av FoU-arbeidet er også å finne i undervisningen, bl.a. gjennom pensumlistene.

Her er noen eksempler på FoU-arbeid ved høgskolen som har resultert i artikler på pensumlisten:

#### *Norsk:*

- Lese, skrive og regne er gøy; arbeid med begynneropplæring (Wie)
- Andrespråk, eller andre språk (Wie)
- Nordisk språk i går og i dag (Jenssen)

#### *Engelsk:*

- Phonetics: a Practical Course (Murphy)

#### *Samfunnsfag:*

- Agenter, nye medier og post-tradisjonelle samfunn (Bratland)
- Symbolsk makt, medier og demokrati (Bratland)

- Skogen som kollektiv ressurs og fristed (Lorås)

#### *Naturfag:*

- Hvordan finne rikser og bekkasiner i Nordland om vinteren? (Olsen)
- Mellom bakkar og berg – historien omkystlandskapet (Tveraabak)

#### *Musikk:*

- ”Vi har ikkje beire instrument enn fiolinen” – om folkemusikkens estetikk. (Larsen)
- Rock som uttrykk for lokal identitet (Larsen)
- Sør-samisk musikkultur – aktuelt uttrykk med historiske røtter (Larsen)
- Nordområdenes musikk – om folkemusikkens rolle og stilling sett fra nord (Larsen)

#### *Pedagogikk:*

- Evidensbasert praksis og danning (Isaksen)
- Mobbing i skolen – årsaker, forekomst og tiltak (Knutsen)
- Hva kan drama som læringsform bidra med i undervisnings- og læringsprosessen? (Allern)

#### *Idrett:*

- Dans i skolen (Nygård)
- Bevegelseslek med musikk og rytme (Nygård)

#### *Drama:*

- What Artistic, Pedagogic and Therapeutic Challenges can Arise with Community Based Theatre Project (Landvik)
- Kreative læringsformer og dramapedagogikk (Allern)

#### *IKT:*

- Blogging as an Example of Educational Use of Social Media (Godejord)
- Digital Portfolio as Tool in Distributed Education (Hegerholm)

Flere fag har forbedringsmuligheter når det gjelder å ta inn egne artikler på pensumlisten. Det samme gjelder å involvere studenter i FoU-prosjektene.

#### **Analyse**

FoU-arbeidet er i hovedsak innenfor høgskolens utdanninger og det er grei sammenheng mellom FoU og utdanning. Tallene for vitenskapelig publisering blir ikke klar for i april, men vi kan allerede konstatere at den vitenskapelige publiseringen har tatt seg kraftig opp fra fjoråret.

FoU-prosjektene har mer vekt på U-en enn F-en. Det er naturlig da forskerkompetanse må bygges opp. Flere kvalifiserer seg til førstelektor gjennom FoU-prosjekter. Det er forholdsvis lite samarbeid med forskere utenfor vår institusjon, og lite forskergrupper internt. Her er det klare forbedringsområder. Det samme gjelder for mer ekstern finansiering. Her har høgskolen ikke nådd sine mål. Til tross for at man har søkt samarbeid med andre og at man har benyttet de med høyest kompetanse internt til å kvalitetssikre søknader, har man ikke nådd opp i ekstern

konkurranse. Våre ansatte har imidlertid vært flinke til å formidle sin FoU-resultater til egne studenter via pensumlisten og til allmennheten under Forskningsdagene.

Det er i 2012 utviklet og vedtatt en ny handlingsplan for FoU. Det er også laget et nytt søknadsskjema for FoU-ressurs med veiledning. Det er nå enda tydeligere presisert at FoU-virksomheten skal være rettet mot profesjons- og masterutdanningene, profesjonsutøvelsen og praksisfeltet. De interne FoU-ressursene vil i større grad enn tidligere bli styrt mot de prioriterte områdene. De som vil forske på andre områder, må selv skaffe seg ekstern finansiering.

Hvert institutt er nå bedt om å utarbeide en plan for førstelektorkvalifisering og/ eller kvalifisering gjennom doktorgrad. De som har kortest vei til kvalifisering, og som har best planer for slik kvalifisering, skal prioriteres ved ressurstildeling. Det er avholdt personalmøte om det nye FoU-planverket. Resultater av dette arbeid vil først kunne bli synlig i 2013.

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

#### **VIRKSOMHETSMÅL 3.1:**

*Høgskolen i Nesna skal gjennom publisering, formidling og deltakelse i offentlig debatt tilføre samfunnet resultatene fra forskning og utviklingsarbeid.*

*Formidlingen skal bl.a. ha et særlig fokus på elever i grunnskolen og videregående skole for å øke interessen for og rekruttering til høgre utdanning i landsdelen.*

#### **RESULTATMÅL:**

1. Fortsatt delta i aktivt i Partnerskap Nordland/ Råd for samarbeid med arbeidslivet.
2. Aktiv samhandling med RKK-kontorene på Helgeland.
3. Være medarrangør av Hattfjelldalskonferansen om sør-samisk språk og kultur.
4. Fortsette samarbeid om Forskningsdagene i Nordland.
5. Videreføre ordningen med "lån en forsker" under Forskningsdagene.
6. Bruke nettsidene mer aktivt til forskningsformidling.

#### **KVANTITATIVT STYRINGSPARAMETER:**

	Resultat			
	2009	2010	2011 <sup>2</sup>	2012
Tall på formidling av faglig og populærvitenskapelig karakter	151	141	129	200
- Antall bokutgivelser og del av bok/rapport	5	9	22	19
- Antall mediebidrag			3	44
- Antall foredrag	69	58	57	72

<sup>2</sup> Oppdatert med registreringer etter forrige rapportering.

- Antall artikler	21	27	40	51
- Antall kunstnerisk produksjon			7	14
Andel av høgskolelektorer som publiserer/ formidler	0,54	0,60	0,48	0,65
Antall registreringer per undervisnings- og formidlingsårsverk	2,0	2,2	1,9	2,8

### VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 3.1

#### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har mer enn oppfylt ambisjonen for 2012 mht. formidling av faglig og populærvitenskapelig karakter, og antall registreringer per undervisnings- og formidlingsårsverk. Ambisjonene beskrevet på dette området i Rapport og planer 2011 ligger under det som faktisk er gjennomført i 2012. Årsaken til dette er blant annet at tall for dette området er rapportert for lavt for 2011, og er oppjustert i ettertid, blant annet som følge av at rapportering til Cristin har seinere frist enn Rapport og planer.

#### *Resultat*

Høgskolen i Nesna har et positivt resultat for 2012 når det gjelder formidling av faglig og populærvitenskapelig karakter. Antall registreringer per undervisnings- og formidlingsårsverk har økt, likeså andel av høgskolelektorer som publiserer/ formidler.

Fram mot rapportering for 2012 er det blitt satt fokus på bevisstgjøring av fagansatte i registrering av publikasjoner, formidling, mv. i Cristin. Dette tilsier at rapporten viser riktigere tall enn foregående år.

#### Fortsatt delta i aktivt i Partnerskap Nordland/ Råd for samarbeid med arbeidslivet.

Høgskolen har vært aktiv i disse fora. Se under pkt. 1.2. Samarbeidet resulterer nå i revitalisering av studiesentre i fylket og ny FoU-strategi for fylkeskommunen. Det ventes egne vedtak om dette i fylkestingen i løpet av våren 2013. Det er utarbeidet et grunnlagsdokument for ”Nordlandsløftet” om hvordan Partnerskap Nordland og RSA Nordland vil møte framtidens kompetanseutfordringer. Høgskolen har bidratt aktivt inn i dette arbeid.

#### Aktiv samhandling med RKK-kontorene på Helgeland.

Det er gjennomført felles møter der de fire RKK-lederne møter faglig og administrativ ledelse ved høgskolen. Behov i kommunene på kort og lang sikt, distribuerte studietilbud i regionsentrene, felles utfordringer og muligheter er viktige tema i møtene. I tillegg inviteres RKK inn i andre relevante samarbeidsfora og arrangement, som årlige informasjons- og drøftingsmøter med praksisinstitusjoner ved styre og rektorer, og samarbeidsmøter mellom barnehage-/skoleeiere og HiNe (partnerskap HEL).

#### Være medarrangør av Hattfjelldalskonferansen om sør-samisk språk og kultur.

Hattfjelldalskonferansen ble avlyst/ikke gjennomført i 2012, men utsatt til 2013.

### Fortsette samarbeid om Forskningsdagene i Nordland.

Høgskolen i Nesna har også i 2012 samarbeidet med Universitetet i Nordland og Høgskolen i Narvik om Forskningsdagene, om felles forskningsavis som distribueres til alle husstater i Nordland, og om fellesarrangement i Mo i Rana der også Kunnskapsparken Helgeland og Rana kommune bidrar.

### Videreføre ordningen med "lån en forsker" under Forskningsdagene.

Skoler og barnehager på Helgeland ble besøkt gjennom ordningen «lån en forsker» for tredje år på rad under Forskningsdagene 2012, som del arrangementet «En kunnskapsreise med Gamle Helgeland». Arrangementet ble innvilget arrangementsstøtte fra Forskningsrådet. Omlag 180 barn og elever sammen med sine lærere fikk besøk av forskere med ulike temaer og problemstillinger. Syv forskere fra Høgskolen i Nesna deltok i tillegg til eksterne bidragsytere (fra Helgeland Museum og Distriktsenteret).

### Bruke nettsidene mer aktivt til forskningsformidling.

Det er satt i gang et omfattende arbeid med revidering og oppdatering av høgskolens nettsider. Dette innebærer også en gjennomgang av hvordan nettsidene fungerer i forhold til formidling av forskning, samarbeidsprosjekter, mm ved Høgskolen i Nesna. Men det gjenstår fortsatt en del arbeid for at dette skal fungere optimalt, og videreutvikling av nettsidene fortsetter i 2013.

### Konferanser og seminarer ved Høgskolen i Nesna 2012

Høgskolen i Nesna ser det som en viktig oppgave å arrangere konferanser og seminarer med samfunnsaktuelle tema, der både eksterne og interne forskere og forelesere bidrar. I 2012 ble det arrangert tre større konferanser, alle med meget god deltagelse og fine tilbakemeldinger.

#### *Konferanser:*

«Hva er den gode lærer? Å lede læringsprosesser i barnehage og skole" – 17.april

Bidragsytere: lærer og sakprosaforfatter Håvard Tjora, høgskolelektor Ingrid Bjørkøy (DMHH), førskolelærer Susanne Jøsevoid (Båsmobakken bh), førsteamanuensis Anita Berg-Olsen (HiNe), stipendiat Veronica Isaksen (HiNe), rektor Hanne Davidsen (Nesna skole), førstelektor Trond Lekang (UiN), Jan Ola Ellingvåg (nestleder PS), Hege Valås (Udf)

"Gå inn i din tid!" Konferanse om seksuelle overgrep mot barn – 19.oktober

I samarbeid med Kvinneuniversitetet i Norden og Helgelandssykehuset avd. Sandnessjøen.  
Bidragsytere: dekan Per Arne Godejord (HiNT), prosjektleder Kaia Hegg (Redd barna), forfatter Sigrid Beate Edvardsen, sexolog Margrete Wiede Aasland, politibetjent Reidun Breirem (Rana) og virksomhetsleder Ingeborg Herseth (Nesna barnevern), leder Helle Leinslie (Statens Barnehus Trondheim), Arna Meisfjord (tidligere rektor ved HiNe)

«Driftsmiljøene i mange virksomheter arbeider etter metoder basert på ITIL. Hva skjer i møtet mellom drift og utvikling?» Helgelandskonferansen 2012, 23.-24.august

IT-drift og service-ledelse (HiNe) i samarbeid med itSMF Nordland  
Bidragsytere: Roger Tøftum (Steria), Shang Lu (Evry), Geir Isene / Brendan Martin (Freecode/Å), Kristine Næss (Promis), Mads Tordal (UiB) Per Harald Pettersen (Nordic Aware)

#### *Seminarer:*

Helsefremmende skole – hva – hvorfor og hvordan? – 30. januar og 24.september

Bidragstyttere: Roar Blom (NFK), Kari Hege Mortensen (NFK), Bjørn Are Melvik (NFK), Gro S. Salamonsen, (Rana kommune), Knut Berntsen (daglig leder Polarsirkelen friluftsråd)

#### Stedsbasert læring og bruk av nytt digitalt verktøy – 14. februar

Bidragstyttere: Lise- Berith Lian, Friluftsrådernes Landsforbund, Trond Loge, Salten friluftsråd.

#### *Forskningsdagene 2012, 24.- 28.september:*

##### Nysgjerrigperdag! Arrangement for 6.klasetrinn i Rana.

Samarbeid med blant annet UiN, Kunnskapsparken, og Polarsirkelen vgs  
Bidragstyttere fra HiNe: høgskolelektor Rune Bostad

##### Fortellingens plass i sykepleiefaget. Fagdag i Sandnessjøen.

Bidragstyttere: høgskolelektor Tone Anita Lund (HiNe), høgskolelærer Tiina Skyttä (HiNe), høgskolelektor Linda Lysfjord (HiNe), stipendiat Jorunn Hov (HiNe)

##### «En kopp kaffe? Hverdagsfortelling og muntlig overføring.» Seminar for studenter

Ved Kristin Jørgensen (Nordland Teater) i samarbeid med høgskolelektor Kathrine Fosshei (HiNe)

##### En Kunnskapsreise med Gamle Helgeland (Nesna – Sandnessjøen – Lurøy – Vega):

###### *- Frokostseminarer (2-4 foredrag på hvert seminar)*

«Kultur - et trylleformular for norske byer og tettsteder?», stipendiat Anne Meek, HiNe  
«Kulturarv, sted og identitet», avdelingsleder Ivar Roger Hansen, Helgeland Museum  
«Kulturlandskap i endring», forsker Thomas Carlsen, Bioforsk Tjøtta  
«GPS-overvåking av sau på øybeite», forsker Vibeke Lind, Bioforsk Tjøtta  
«Suksessrike distriktskommuner», Jon Kåre Olsen, Distriktsenteret  
«Derfor blir vi her - innvandrere i distriktskommuner», Mona Handeland, Distriktsenteret

###### *- Lån en forsker! (2-4 aktiviteter pr dag fordelt på barnehager og skoler)*

«RUST», avdelingsleder Ann Kristin Klausen (Helgeland Museum), høgskolelektor Anne-Karin S. Berg-Hansen og høgskolelektor Beate S. Monstad (HiNe)  
«Lek med tall og den magiske boks», førsteamanuensis Ma Li, (HiNe)  
«Krabbekrøll», førsteamanuensis W. Sørmo, høgskolelektor B. Pedersen (HiNe)  
«Insektshotell -samarbeid i naturen», høgskolelektor K. Stoll og førsteamanuensis Liv Unn Tveraabak (HiNe)  
«Hør på oss!! Ungdom og lokal medvirkning i praksis» med rådgiver Aina Sofie Brox, (Distriktsenteret)

###### *- Fortellerpub (ulike tema)*

Med avdelingsleder Ivar Roger Hansen (Helgeland Museum), forfatter Stig Bang (Nasjonalbiblioteket), professor Ove Larsen (HiNe), professor Bodvar D. Moe (HiNe), førsteamanuensis Paal Fagerheim (HiNe)

## **Analyse**

Det er positivt at formidling av faglig og populærvitenskapelig karakter har økt ved Høgskolen i Nesna totalt sett, men institusjonen har fremdeles et stort forbedringspotensial når det gjelder å være synlig i den offentlige debatt gjennom ulike media. Det vil derfor være viktig å ha fokus på dette framover slik at en større andel av tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger innenfor alle stillingskategorier bidrar i enda større grad. Arbeidet som er

gjort mht å bevisstgjøre fagansatte i registrering av publikasjoner, formidling, mv. i Cristin har vært viktig for å synliggjøre det som faktisk gjennomføres ved institusjonen.

Høgskolen har prioritert et godt og forutsigbart samarbeid med RKK-kontorene på Helgeland de seneste år. Denne satsingen har gitt høgskolen god kontakt med Helgelands-regionen, spesielt innenfor helse- og omsorg-, og skole- og barnehagesektoren, og bidratt til økt til forbedret samhandling om EVU, fagnettverk, aktuelle satsingsområder og samarbeidsprosjekt. Det vil være viktig å opprettholde og videreutvikle dette samarbeidet, spesielt gjennomoppretting av fagnettverk der også videregående skoler inngår.

Forskningsdagene er viktige arenaer for publisering og formidling. Tilbakemeldinger viser at «Lån en forsker» oppleves som meningsfullt og givende både av mottakere så vel som bidragsytere. Dette er en form for formidling av kunnskap og forskning tilrettelagt for målgruppa som når fram, og forskernes møter med barn og unge gir verdifull erfaring i forhold til egen videre forskning og undervisning. Høgskolen ønsker at flere interne forskere skal bidra innenfor denne rammen framover. Høgskolen har i 2012 prioritert å legge aktiviteter utenfor høgskolen for å nå målgrupper en ellers ikke møter, og det har vært få arrangement på campus for egne studenter. Forskningsdagene 2013 bør legge opp til flere arrangement som også rettes mot egne studenter. Samlokaliseringa i Kunnskapssenter Helgeland som tas i bruk kommende høst vil legge til rette for forbedret og utvidet samarbeid med Universitetet i Nordland og Høgskolen i Narvik under Forskningsdagene 2013.

---

#### **VIRKSOMHETSMÅL 3.2:**

*Høgskolen i Nesna skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom utdanning, innovasjon og verdiskaping.*

*Høgskolen i Nesna - og de andre UH-institusjonene i nord - sitt innovative utviklingsarbeid skal skje i nært samvirke med samfunns- og næringsliv og bidra til vekst og nyskaping. Samarbeid og tverrfaglighet vil være sentrale elementer for å sikre bærekraftige miljøer og institusjonene i nord skal ha et tett samvirke med instituttsektoren og virkemiddelapparatet.*

---

#### **RESULTATMÅL:**

1. Bidra til kartlegging av kompetansebehov gjennom etablert partnerskap med regionen, herunder i HEL-prosjektet med barnehage- og skoleeiere.
2. Tilby utdanningstilbud som regionen etterspør, bl.a. innen opplevelsesbasert reiseliv og matkultur.
3. Målrette BOA-aktiviteten i forhold til høgskolens faglig profil.

---

#### **KVALITATIV STYRINGSPARAMETER**

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



## KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

	Resultat			
	2009	2010	2011	2012
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR	5,5	4,6	2,9	4,6

## VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 3.2

### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har hatt som ambisjon i 2012 å medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom utdanning, innovasjon og verdiskaping.

Høgskolen hadde ambisjon å få inn 3,5 mill. kr. gjennom BOA-virksomhet.

### *Resultater*

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

Gjennom dialog og samarbeid med de 4 regionale kompetansekantorene på Helgeland har en drøftet kompetansebehov og iverksatt tiltak innen for barnehage, skole og helsetjeneste. Gjennom nytt prosjekt "Nordlandsløftet" har en sette på kompetansebehov i hele fylket.

I samarbeid med regionen har høgskolen tilbudt følgende studier i 2012:

- medieproduksjon og sosiale medier
- mat, miljø og mangfold
- mat og matkultur
- mentorutdanning og veiledning
- rådgivning 1 – kompetanse for kvalitet
- engelsk språk
- spesialpedagogikk i Namdalen

I samarbeid med regionen har høgskolen hatt følgende FoU-prosjekter i 2012:

- ITIL-senter Mo i Rana
- fleksible ITIL-kurs
- KING – samiske kulturspor
- Contemporary Music of The High North
- Kreativ og aktivitetsrettet matematikkopplæring
- Entreprenørskap og urolige barn
- Flerkulturelt fyrverkeri
- På tur på Mo

I samarbeid med regionen har høgskolen hatt følgende prosjekter/ tiltak:

- First LEGO League, Mo i Rana
- rekruttering av førskolelærere

- veiledning av nyutdannede lærere
- fagnettverk med ungdomsskole/ videregående skole i norsk og engelsk
- kommunikasjonstrening i helsesektoren
- "Gå inn i din tid" (konferanse)

Gjennom BOA-virksomheten oppnådde høgskolen et resultat på det kvantitative styringsparametret BOA-inntekter på 4,6 mill. kr. i 2012. Det er en positiv økning fra 2011.

### **Analyse**

De faste samarbeidsmøtene med de regionale kompetansekantorene bidrar til at høgskolen er godt oppdatert på kompetansebehov i kommunene innenfor barnehage, skole og helse, som er disse kantorenes arbeidsområder. Her får en tidlig presentert behovene og kan gjennom dialog og samarbeid utvikle studier og tiltak. Ordningen med partnerskapsmidler i regionene gjør også at det er mulig å få finansiert deler av utviklingskostnadene.

Høgskolen har også samarbeidsavtale med Kunnskapsparken Helgeland som gjør at behov utenom kommunesektoren blir kommunisert til oss. Kunnskapsparken har bransjegrupper innen de øvrige næringene. Gjennom dette samarbeidet har høgskolen fått kjennskap og kunne ta tak i kompetansebehov innen IT og kulturnæringene (reiseliv, matkultur).

Vi har også formidlet regionale kompetansebehov til andre, bl.a. innen teknologi til Høgskolen i Narvik.

De regionale kompetansekantorene har bidratt til rekruttering og organisering av GLU 1-7 i den nye regionmodellen. Utdanningen er lokalisert til et lokalt studiesenter i 4-5 regionsentre hvor studentene to dager i uken tar imot undervisning fra Nesna via fjernundervisningsteknologi. Modellen omfatter også praksis lokalt og utvidet praksisveiledning. Denne modellen har vist seg så vellykket at vi ønsker å utvide den til andre studier, i første omgang årsstudium i IT.

Prosjektet "Nordlandsløftet" vil kunne gi muligheter for at det gode regionale samarbeidet vi har på Helgeland kan utvides til andre regioner i Nordland, og at andre aktører kan komme inn på Helgeland med tilbud som regionen etterspør.

---

#### **VIRKSOMHETSMÅL 3.3:**

*Høgskolen i Nesna vil – sammen med de andre UH-institusjonene i nord – ha en geografisk distribuert utdanningsvirksomhet med fleksible utdanningsformer.*

*Høgskolen i Nesna vil sammen med de andre institusjonene i nord utvikle faglige og pedagogiske undervisningsmetoder som understøtter fleksible utdanningsformer, og implementere felles teknologiske løsninger som sikrer helhetlig infrastruktur.*

---

#### **RESULTATMÅL:**

- Delta aktiv i eCampus-prosjektet til UNINETT
- Forbedre kompetanse og teknologi for nettstøttet undervisning gjennom Prosjekt digital kompetanse (delprosjekt av OUP)

- Planlegge framtidrettede teknologiske løsninger for fleksibel utdanning ved Kunnskapssenter Helgeland i Mo i Rana sammen med Universitet i Nordland og Høgskolen i Narvik.

---

#### KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:

- Fleksibel utdanning

---

#### VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 3.3

##### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har hatt som ambisjon i 2012 å ha en geografisk distribuert utdanningsvirksomhet med fleksible utdanningsformer og teknologiske løsninger. Et sentralt mål har vært å utvikle digital kompetanse og infrastruktur ved institusjonen.

##### *Resultater*

###### Fleksibel utdanning

Styret har igangsatt et omstillings- og utviklingsprosjekt innen digital kompetanse. Målet med prosjektet har vært å utvikle digital kompetanse og fleksibel læring ved institusjonen samt å utvikle felles IKT-løsninger i Kunnskapssenter Helgeland i Mo i Rana sammen med UiN og HiN. Prosjektet har omfattet:

- kartlegging av behov for IKT-infrastruktur innen utdanning, forskning og formidling
- utarbeidelse av forslag til innkjøp og installasjon av IKT-verktøy
- utarbeidelse av samordnet plan for opplæring i bruk av IKT-verktøy
- utarbeidelse av forslag til framtidig organisering av IT-funksjonen
- råd og støtte til fleksibel undervisning i prosjektperioden, særskilt GLU 1-7

Prosjektet har resultert i styrebehandling av kartlegging, innkjøpsplan og kompetanseplan. Det er iverksatt tiltak på alle disse områder. Det gjenstår å ta stilling til framtidig IT-organisering. Prosjektet har hatt god kontakt med og støtte av eCampus Nord og SAK-Nordland.

Nesten alle studier ved høgskolen er samlingsbasert. Det innebærer at de er fleksibelt oppbygd med samlinger og arbeid i mellomperiodene. Elektronisk læringsplattform brukes i alle studier. Flere av studiene er også geografisk distribuerte via studiesentre. Høgskolen har i flere år hatt samarbeid med Studiesenteret.no om distribusjon av studier. Vårt grunnstudium i pedagogikk, rådgivning 1 og 2 og flerkulturell forståelse har vært tilbudt til hele landet via Studentersenteret.no. Høgskolen har i flere år i egen regi hatt et rent nettstudium med studenter både i inn- og utland, IKT og læring 1 og 2.

##### *Analyse*

Høgskolen i Nesna har tradisjonelt vært god på desentraliserte, samlingsbaserte studier. Den nye satsingen på fleksible studier ved bruk av digitalt utstyr representerer en videreutvikling av noe kjent, men det stiller helt nye krav til oss. Det krever en annen pedagogisk tilnærming til det å undervise, det krever nytt utstyr og andre støttetjenester. Høgskolen er i gang med en

betydelig endring som stiller fagpersonalet under betydelig press. Det er imidlertid ingen vei tilbake. For vil ikke studentene komme fysisk til oss, må vi komme digitalt til dem på det sted de oppholder seg.

Omlegging av GLU 1-7 til en fleksibel, teknologibasert utdanning, har vært et stort løft. Høgskolen har måttet investere i ny teknologi og fagpersonalet i lærerutdanningen har måttet tilegne seg den og ta den i bruk. Det har vært svært krevende, men det har så langt vært vellykket. Høgskolen har hatt god hjelp til implementeringen fra de digitale prosjektene som en har deltatt i, bla. eCampus Nord, SAK-Nordland og ikke minst OUP-digital kompetanse som har vært vårt eget prosjekt. Det undervises fra studio på Nesna via videokonferanseutstyr til studentgrupper i 5 regionsentre/ studiesentre. Studentene har praksis og veiledning lokalt. 3 fellessamlinger per semester er lagt til Nesna. En slik studiemodell har også gjort det mulig å fokusere på lokal- og stedsbasert kunnskap i lærerutdanningen. De foreløpige studentevalueringene har vært positive, jf. Kvalitetsrapport. Uten god kontakt og dialog med skoleeierne i regionen, hadde ikke denne satsing vært mulig. Den hadde heller ikke vært mulig uten et digitalt støtteapparat. Risikovurderingen vedr. god brukerstøtte har vært viktig, og de foreslåtte tiltak helt nødvendig, men høgskolen kan ikke lite på en midlertidig organisering av denne funksjon. Her på permanente strukturer komme på plass, ref. styrebehandlig av IT-organisering.

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

#### **VIRKSOMHETSMÅL 4.1:**

*Høgskolen i Nesna skal sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene. Det skal være høy kvalitet i økonomiforvaltningen.*

*UH-institusjonene i nord skal være komplementære med ulike profiler og tyngdepunkt. Det forutsetter ett tett faglig og administrativt samarbeid med arbeidsdeling og konsentrasjon.*

#### **RESULTATMÅL:**

1. Unngå vesentlige merknader og kommentarer fra Riksrevisjonen.
2. Krav om risikovurdering og budsjett før signering av avtaler om studier mv.
3. Alle studier og tiltak skal ha godkjent budsjett før de iverksettes.
4. Det skal gjennomføres brukerundersøkelse for administrasjonen.
5. Videreføre samarbeid i nord om lærerutdanning, herunder om små fagmiljøer.
6. Videreføre SAK-samarbeidet i Nordland om utdanninger og administrative systemer.

#### **KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:**

- Langsiktig økonomisk planlegging (KD)

## KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

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

### VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 4.1

Ambisjonsnivået for driftsutgifter per heltidsekvivalent i 2012 var satt til 150.000 pr enhet, mens kostnaden ble noe høyere (160.000), blant annet på grunn av en liten nedgang i studiepoengproduksjonen (STP). Driftsutgiftene per studiepoengenhet vil også naturlig øke som følge av generell lønns- og prisvekst.

Selv om målet for driftskostnad per heltidsekvivalent ikke ble nådd, er det en betydelig forbedring når det gjelder graden av svingning i STP fra år til år. Kurven er flatet ut sammenliknet med tidligere rapporteringer.

Utregnet driftsutgift per publikasjonspoeng (PP) går relativt mye ned ettersom det er en økning fra 11 PP i 2011 til 20<sup>3</sup> PP i 2012. Målet var 7. mill/PP, mens resultatet ble 5,7 mill/PP.

Når det gjelder gjennomføring av budsjett 2012 ble alle inntekter pluss 98.000 kroner av avsetningene brukt. I utgangspunktet var tildelingen fra KD mer enn 4. mill lavere i 2012 enn i 2011 på grunn av lav STP i 2012. I planen for 2012 var det derfor beregnet å bruke ca 2. mill av avsetningene for å ta svingningen i STP. Når det bare ble brukt 98.000 kroner, skyldes det i stor grad at faglige ledere som skulle bruke avsatte midler til oppdateringstid, ikke lengre er ved HiNe, eller har utsatt oppdateringstiden. Ved årsavslutningen 2012 har høgsolen en avsetning på 9,55 mill kroner.

#### Langsiktig økonomisk planlegging

Høgsolen har innhentet seg etter en økonomisk nedtur i 2008-2010. Det er nå satt av til dels betydelige midler til å tåle svingninger i studiepoengproduksjonen eller uforutsette hendelser. Studiepoengproduksjonen har også stabilisert seg på godt over 700. Det gir forutsigbarhet for framtidig drift. Det er innført en intern budsjettmodell som gjør at instituttene er resultatenheter som må holde produksjonen oppe for å kunne opprettholde den bemanning de har. Det er fortsatt potensial for å øke de eksterne inntektene.

<sup>3</sup> Foreløpig tall. Endelig tall foreligger april 2013

## VIRKSOMHETSMÅL 4.2:

Høgskolen i Nesna skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til robuste fagmiljøer, et høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.

### RESULTATMÅL:

1. Et aktivt personal- og HMS-arbeid – oppfølging av IA-avtalen og personalpolitisk plan.
2. Opprettelse av flere professor-/ dosentstillinger.
3. Flere kvinner i lederstillinger.

### KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:

- Robuste fagmiljøer (KD)

### KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

År	Resultat			
	2009	2010	2011	2012
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker og formidlingsstillinger	0,30	0,35	0,31	0,35
Andel kvinner, totalt	0,54	0,41	0,38	0,58
Andel kvinner, etter stillingskategori				
- Professor	0	0	0	0
- Dosent	0	0	0	0,32
- Førsteamanuensis	0,35	0,47	0,58	0,34
- Førstelektor	0,29	0,18	0,10	0,26
- Høgskolelektor	0,49	0,45	0,55	0,57
- Høgskolelærer	0,75	0,67	0,50	0,50
Andel midlertidig ansatte		9 %	6 %	13 %
Utvikling i sykefravær	4,0 %	3,8 %	5,2 %	3,66 %

### VURDERING AV MÅLOPPNÅELSE – VIRKSOMHETSMÅL 4.2

#### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har hatt ambisjon om å øke andelen førstestillinger, få flere kvinner inn i dem, redusere andel midlertidig ansatte og få ned sykefraværet.

#### *Resultat*

Andelen førstestillinger har økt fra 0,31 i 2011 til 0,35 i 2012.

Andel kvinner, førsteamanuensis har økt fra 0,38 til 0,58

Andel kvinner, førstelektor har økt fra 0,10 til 0,26

Andel høgskolelektor har økt fra 0,55 til 0,57.

Andel kvinner, totalt har økt fra 0,38 til 0,58.  
Andel kvinner, dosent har økt fra 0 til 0,32  
Andel midlertidige stillinger har økt fra 6 % til 13 %.  
Sykefraværet har gått ned fra 5,2 % til 3,66 %.

### *Analyse*

Vi skulle sett at vi hadde økt enda mer på toppstillinger. Vi har fått vår første kvinnelige dosent, som er svært positivt. Det er en viktig signaleffekt for andre kvinner ved høgskolen.

Høgskolen har lyktes med å øke andelen av førstestillinger og få sin første kvinnelige dosent og økning i andelen kvinner blant førstelektorene. Det er målbevisst FoU-satsing på kompetanseheving gjennom skrivekurs mv. som er årsak til dette. Dette arbeid må fortsette.

Økningen i midlertidig ansatte skyldes opprettelse av flere åremålsstillinger ved institusjonen og at vi har måttet ta inn flere vikarer fordi ansatte er i permisjon.

Sykefraværet har gått kraftig ned gjennom systematiske arbeid sammen med bedriftshelsetjenesten.

### Robuste fagmiljø

Det har vært arbeidet målbevisst med å styrke bemanning og kompetanse i sentrale fagseksjoner i lærerutdanningen, bl.a. i norsk, engelsk og matematikk. Vi har oppjustert antall ansatte og fått inn flere med doktorgrad. Det er utarbeidet kompetanseplan for to av instituttene hvor opprykk til førstelektor er en prioritert oppgave. Samarbeid i Nord-Norge og Nordland har også bidratt til utvikling av robuste fagmiljø. Vi vil særlig trekke fram SAK Nordland som har bidratt til implementering av systemer og kunnskap i administrasjonen, bl.a. elektronisk HR-portal og elektronisk kvalitetshåndbok. SAK-samarbeidet har også bidratt til utvikling når det gjelder nettbasing og fleksibilisering av studietilbud. Innen sykepleie har det vært arbeidet med å samle fagressurser fra fire sykepleierutdanninger (fra Harstad til Nesna) for å tilby UiNs master i klinisk sykepleie i hele regionen Hålogaland via lokale studiesteder. Mellom HiNe og UiN er det på Helgeland opprettet felles praksisråd, felles erfaringsseminar for kontaktsykepleiere og samarbeid om undervisning og sensur. Innen lærerutdanning har en forsøkt å få til et samarbeid mellom UiN, HiNe og HiN om undervisning av lærerstudenter fra Narvik. Det planlegges et samarbeid mellom HiNe og UiN om master i musikk i Bodø. I Mo i Rana vil HiNe, UiN og HiN bli samlokalisert i nytt bygg, Campus Helgeland fra 1. august 2013. UiT vil også bli leietaker i bygget.

## 3. ANNEN RAPPORTERING

### OPPFØLGING AV ETATSSTYRINGSMØTET

#### NY MÅLSTRUKTUR

Styret har vedtatt ny målstruktur for institusjonen. Virksomhetsmålene er spisset og bedre tilpasset institusjonens situasjon og egenart. Styringsparametere er flere og mer relevante.

Høgskolen anser seg ikke ferdig med målstrukturen. Strategisk plan skal revideres i løpet av 2013 og dette arbeid vil sette nytt fokus på målene. I den forbindelse vil en særskilt se på sammenhengen mellom sektormål 4 og strategisk plan.

#### UTDANNING

Høgskolen har gjennomgått samarbeidsavtalen med utenlandske institusjoner. Det er for mange og for uforpliktende. Høgskolen vil konsentrere seg om et fåtall samarbeidspartnere og prøve å få bedre resultater med disse. Høgskolen vil igjen ta opp arbeidet med internasjonalt semester, inkludere flere fag og gjøre det mer robust i håp om å lykkes bedre med internasjonalisering hjemme.

37 idrettsstudenter fra Bali/ Sydney kom til Nesna 7. januar for å ta idrett 2 våren 2013. Dette er et godt eksempel på at utenlandssatsingen også bidrar til heltidsstudenter på hovedcampus.

”Nordlandsløftet” er en oppfølging av RSA i fylket. Her har fylkesmann, fylkeskommune, NHO, LO, KS, NAV og UH-sektoren gått sammen om å kartlegge og dekke kompetansebehovene i Nordland fylke. Her vil fleksibilisering og distribusjon av studier stå sentralt for at det skal være mulig å nå ut i hele fylket. I dette arbeid vil en trekke veksler på eCampus-satsingen i nord og samlokaliseringen av UH-institusjonene i Campus Helgeland i Mo i Rana.

Høgskolen arbeider konkret med å gjøre årsstudiet i informasjonssystemer om til et geografisk distribuert studium som kan tas via studiesentre i regionen og utenom. Fra tidligere har vi tilsvarende modeller på GLU 1-7, sosialpedagogikk/ rådgivning og flerkulturell forståelse.

#### FORSKNING

Styret har vedtatt ny FoU-plan med økt ressursbruk til FoU og klar prioritering av innsatsområder. Prosjekter som det gis støtte til skal støtte opp om den faglige profilen. Det er et mål at den vitenskapelige publiseringen skal opp på samme nivå som gjennomsnittet for statlige høgskoler.

#### INSTITUSJONEN OG OMVERDEN

Høgskolen betyr mye for regionen Helgeland. Regionen har god tilgang på lærere, førskolelærere og sykepleier som følge av høgskolens virksomhet. Det gis også etter- og



videreutdanningstilbud for disse grupper etter dialog og samarbeid med de såkalte regionale kompetansekantorene (RKK-ene).

Høgskolen ønsker å bidra til mer forskning i regionen, ikke minst innenfor institusjonens profil. Det er en ambisjon å få opp følgeforskningsprosjekter i tilknytning til prosjekter i kommunene.

## STYRING, LEDELSE OG ADMINISTRASJON

En av høgskolens største utfordringer er å håndtere alle systemene i sektoren. Å ha tilstrekkelig antall medarbeidere med nødvendig kompetanse på de ulike systemene, er en betydelig utfordring. Regelverk for offentlige anskaffelser, system for langtidsbudsjettering og krav til rapportering om likestilling er krevende for oss. Vi har imidlertid ambisjon om å kunne lykkes også med dette.

Når det gjelder andel midlertidig tilsatte og økonomistyring, synes vi at vi har god kontroll.

Når det gjelder likestilling, arbeider vi for å få flere kvinner opp i førstestilling og toppstilling. Det er laget egne kompetanseplaner for kompetanseheving ved institutt for lærerutdanning og institutt for sykepleie.

## FØRSKOLELÆRERUTDANNINGEN

Handlingsplan for førskolelærerutdanning 201-2015 er vedtatt av styret og fulgt opp gjennom flere nye tiltak i 2012-13.

NOKUTs evaluering viser at HiNe innfrir kravet om 20 prosent førstestillingskompetanse, men mangler en FoU strategi rettet mot barnehagen og eksternt finansierte forskningsprosjekter. Dette er forsøkt tatt tak i bl.a. gjennom en ny FoU plan (2012-2015) som slår fast at HiNe har et særskilt ansvar for profesjonsrettet forskning, faglig utviklingsarbeid og kompetanseutvikling på Helgeland. Kvalitet i barnehagen er et av de prioriterte områdene i planen.

Det er utlyst stipendiatstilling innenfor barnehagelærerutdanningen. Det planlegges tilsetting våren 2013. Fem tilsatte ved førskolelærerutdanningen har søkt om opptak til førstelektorprogrammet ved HiNe. Det er etablert et tettere SAK samarbeid (region 6) om ny barnehagelærerutdanning hvor det er satt ned 3 grupper som skal arbeide med: 1) Studieprogram og studiemodeller, 2) FoU og 3) Fordypning, internasjonalisering og videreutdanning. HiNe deltar i alle gruppene. Det er utlyst utdanning for assistenter i barnehagen i samarbeid med eksterne.

## UNIVERSELL TILRETTELEGGING

Høgskolen i Nesna har en egen handlingsplan for funksjonshemmede studenter (Handlingsplan for studenter med nedsett funksjonsevne - <http://www.hinesna.no/node/1531> (2012 - 2015). Vår visjon er som følger:

*Høgskolen i Nesna skal vere ein open, tilgjengeleg og inkluderande høgskole for alle studentar. Alle studentar med nedsett funksjonsevne skal få høve til å utnytte sine evner og moglegheiter på ein måte som fremjar livskvalitet i form av aktiv læring og deltaking.*

Handlingsplanen bygger på relevant lovverk fra sektoren særskilt, men også fra lov om forbud mot diskriminering- og tilgjengelighetsloven. I henhold til handlingsplan har vi mange tiltak som vi håper blir fulgt i de neste årene. Her et lite utdrag av tiltak:

- Etablere rutinar som sikrar at tilsette får nok informasjon om kva for tilrettelegging som må gjennomførast.
- Sikre kvalitet og kontinuitet i arbeidet med tilrettelegging for studentar med nedsett funksjonsevne
- Informere ut i miljøet om at høgskolen aktivt legg til rette for studentar med nedsett funksjonsevne
- Kartlegge og utbetre forhold som gjeld lyd, lys, akustikk, ventilasjon, teknisk utstyr mv. i undervisningsrom og andre lokale.
- Kartlegge ferdselsveggar som kan vere til hinder for rørslehemma og andre på parkeringsplass, inngangsparti mv., også vinterstid, og sette i verk tiltak for betring (fjerne barrierar, lage skilting mv.)
- Gå gjennom undervisningsrom, utstyr, hjelpemiddel mv. med sikte på å kartleggje manglar og utarbeide prioriterte lister for innkjøp (mikrofon, teleslynge mv.)
- Vurdere pedagogisk/ didaktisk tilrettelegging og prosedyrar, her under eksamensformer med sikte på betre tilrettelegging (særordning ved eksamen)
- Gå i dialog med Studentsamskipnaden i Nesna for å sikre at velferdstilbud (også boligar) blir tilgjengelege for studentar med redusert funksjonsevne
- Sørge for at det er utarbeidd evakueringsrutinar for hørsel-syns- og rørslehemma mv.
- Sørge for visuell varsling for hørslehemma (lysalarm) på spesielt utsette område
- Gjere studentar med nedsett funksjonsevne medvitne om deira situasjon og tryggleik i krisesituasjonar

Høgskolen i Nesna har et læringsmiljøutvalg som også er med på å fokusere på områder som er viktig for studenter med nedsatt funksjonsevne.

## STUDENTKAPASITET

Se vedlegg s. 83.

## MIDLER TILDELT OVER KAP. 281

Viser til supplerende tildelingsbrev med ref nr 200906107-/SOR.

Tildelt prosjektspesifikk støtte på kr. 140.000,- knyttet til utdanning av mentorer for nyutdannede lærere og førskolelærere, er brukt i samsvar med forutsetningene i tildelingsbrevet.

HiNe har også i studieåret 2012-2013 tilbudt Mentor 1 (15 stp) og Mentor 2 (15 stp) samlingsbasert som en del av vårt ordinære studieprogram. Det innebærer at lønnskostnadene til egne ansatte er dekket inn over det ordinære lønnsbudsjettet. De prosjektspesifikke midlene har dermed satt oss i stand til å kvalitetssikre studiet ved å leie inn gjesteforelesere som har spisskompetanse på fagområdene som inngår i studiet. En del av midlene er også disponert til reiseutgifter og andre eksterne kostnader knyttet til gjennomføringen av Mentor 1 og Mentor 2.

Det har også inneværende studieår vist seg at det er en utfordring for potensielle studenter å få forholdene lagt til rette slik at de kan ta studiet. 12 studenter ble tatt opp på Mentor 1 høsten 2012; 8 av dem fullførte. Etter nyttår startet 9 studenter på Mentor 2. Hvor mange av dem som gjennomfører vil vi få svar på ved semesterslutt.

Mentor 1 og Mentor 2 ligger også inne i HiNes ordinære studieprogram for studieåret 2013 – 2014.

## RAPPORTERING PÅ LIKESTILLING

### *Innledning*

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

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

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

### *Mål for Høgskolen i Nesna*

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

### *Personal- og lønnsstatistikk og arbeidsforhold på virksomhetsnivå*

Vi har for rapporteringen i 2012 på likestilling fått anbefaling og veiledning fra Universitet- og høgskolerådet. Det er et innspill på hvordan vi skal oppfylle likestillingslovens aktivitets- og redegjørelsesplikt. Dette gjør at vi ikke kan rapportere på samme måten i fjor, og vi har ikke har sammenligningsgrunnlag. Det blir for mye arbeid å hente inn tall for 2011 så tabellen i år vil vi se bare 2012 tall. Fra og med neste år vil vi ha et bedre sammenligningsgrunnlag. Bakgrunnen for dette valget er at ved HiNe har en høy kvinneandel, 55 %, og vi har hatt dette i mange år. På totalen for HiNe i personal- og lønnsstatistikken ser vi at vi har omtrent de samme tallene som i fjor, og vi klarer også ved hjelp av andre tabeller å se hvor vi trenger å sette inn tiltak.

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

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

Tabell 1: Personal- og lønnsstatistikk og arbeidsforhold på virksomhetsnivå 2012

Tekst	Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 31.12.12)			Midlertidig stillinger			Deltidsstillinger			
	% Menn	% kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinner andel av menns lønn (%)	Total gjennom- snittslønn	% menn	% kvinner	Totalt antall midl stillinger	% menn	% kvinner	Ant. deltids- stillinger
Totalt i virksomheten	43 %	58 %	113,5	26 429 590	31 032 360	117,4 %	28 730 975	50 %	50 %	14	19 %	81 %	22
Administrative stillinger totalt	30 %	70 %	34	4 323 100	11 649 810	269,5 %	7 986 455	0 %	100 %	1	0 %	100 %	9
Lederstillinger	50 %	50 %	2	986 400	778 500	78,9 %	882 450	100 %	0 %	1	100 %	0 %	1
Mellomlederstillinger	50 %	50 %	6	1 807 800	1 677 600	92,8 %	1 742 700	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
Saksbehandler/ utrederstillinger	23 %	77 %	26	2 792 100	8 444 200	302,4 %	5 618 150	0 %	100 %	1	0 %	0 %	0
Undervisnings- og forskningsstillinger totalt	55 %	45 %	66,6	20 033 690	15 943 050	79,6 %	17 988 370	46 %	54 %	10	30 %	70 %	12
Førstestillinger og professor/dosent	74 %	26 %	23,1	10 149 500	3 450 030	34,0 %	6 799 765	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
Rekrutterings stillinger totalt	25 %	75 %	4	430 500	1 506 500	349,9 %	968 500	100 %	0 %	1	0 %	0 %	0
Professor II	0,2 %	0 %	0,2	124 100	0	0,0 %	62 050	0,2 %	0 %	0,2	0,2 %	0 %	0,2
1007 Høgskolelærer	50 %	50 %	2	503 300	476 800	94,7 %	490 050	0 %	100 %	1	0 %	0 %	0
1008 Høgskolelektor	43 %	57 %	41,3	9 256 790	12 016 220	129,8 %	10 636 505	45 %	55 %	9	12 %	88 %	8
1063 Førstesekretær	0 %	100 %	1,3	0	437 430	0,0 %	218 715	0 %	0 %	0	0 %	100 %	2
1065 Konsulent	0 %	100 %	8	0	3 137 800	0,0 %	1 568 900	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
1130 Renholder	0 %	100 %	5,4	0	1 803 600	0,0 %	901 800	0 %	0 %	0	0 %	100 %	7
1132 Renholdsleder	0 %	100 %	0,6	0	223 980	0,0 %	111 990	0 %	0 %	0	0 %	100 %	1
1136 Driftstekniker	100 %	0 %	1	379 100	0	0,0 %	189 550	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
1203 Fagarbeider m/fagbrev	0 %	100 %	0,6	0	217 500	0,0 %	108 750	0 %	0 %	0	0 %	100 %	1
1363 Seniorkonsulent	28 %	72 %	7	997 200	2 338 100	234,5 %	1 667 650	0 %	100 %	1	0 %	0 %	0
1408 Førstekonsulent	42 %	58 %	7	1 231 900	1 722 700	139,8 %	1 477 300	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
1410 Bibliotekar	0 %	100 %	1	0	362 500	0,0 %	181 250	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
1434 Rådgiver	100 %	0 %	1	563 000	0	0,0 %	281 500	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
1515 Spesialbibliotekar	0 %	100 %	2	0	883 100	0,0 %	441 550	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0

#### Handlingsmål:

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

#### Tiltak:

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

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

Ved Høgskolen i Nesna har vi vært år en sykefraværsanalyse som viser hvor det er nødvendig å sette inn tiltak. Når vi ser på statistikken for 2012 så har vi i flere år hatt ganske lav sykefraværsprosent, for 2012 er prosenten 3,66 totalt for alle ansatte ved Høgskolen i Nesna. Men vi ser også områder der vi må sette inn tiltak. Vi har ansatt renholdere og dette er en gruppe som har en del belastningsskader og som medfører en del sykefravær. Dette er ikke en

liten gruppe, og sykefraværsprosenten vil være høy dersom bare noen få tilfeller er borte. Vi prøver allikevel å se på tiltak som kan forebygge videre sykemeldinger spesielt hos denne gruppe, men også tiltak som kan forebygge sykemeldinger i hele organisasjonen.

Tabell 2: Fraværsprosent (egenmeldt og sykemeldt) fordelt på områder (tabell 3.9 i DBH)

År	Drift (drift og renhold)		Felles administrasjonen		Vitenskapelig personale	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
2012	2,68%	18,71%	1,58%	1,75%	1,67%	4,57%
2011	0,0 %	11,18%	3,67 %	2,27 %	4,04 %	7,55 %
2010	0,0 %	15,46 %	1,46 %	3,14%	2,01 %	5,05 %
2009	0,0 %	20,34 %	4,84 %	2,89 %	2,33 %	3,58 %
2008	0,0 %	11,95 %	1 %	6 %	2,34 %	5,31%

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

Tiltak (tatt fra sykefravær analysen):

- For ansatte som er sykmeldte prøver vi å legge til rette på arbeidsplassen både fysisk og med arbeidsoppgaver. I tilfelle den ansatte ikke kan fortsette i sin stilling prøver vi å finne andre arbeidsoppgaver, men dette er vanskelig i vår institusjon med høyt utdannet og spesialisert personal.
- Vi kurser lederne i HMS, avtaleverk og rutiner vi har utarbeidet.
- Vi prøver å legge til rette for åpen dialog mellom ansatt og leder.
- Motiverer til fysisk aktivitet blant de ansatte. Dette bl.a. ved å gi gratis adgang til svømmehall og treningshall og subsidiering av treningsavgift på treningscenter. Vi gir mulighet til trening i arbeidstiden, 1 time i uken. Tilsatte fra idrettsseksjonen kan gi råd og veiledning
- Vi prøver å ha sosiale aktiviteter, i tillegg til felles velferdstiltak (som sommeravslutning og juleavslutning).
- Vi kjøper frukt til de ansatte.

### ***Karriereutvikling og tilsetting i høyere stillinger, primært teknisk administrativt personale***

Det har vært totalt sett forskjellige opprykk i løpet av året 2012. Av disse er tilfellene er 38 kvinner. 80 % av de faglige/andre opprykk har gått til kvinner. Nå er dette også naturlig da det er en større andel kvinner i administrasjonen.

Tabell 3:

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

### ***Faglig opprykk i undervisnings- og forskerstillinger***

Når det gjelder undervisnings- og forskerpersonale har vi totalt 50 tilfeller av opprykk, derav 27 kvinner. Det vil si en 54 % andel av opprykkene går til kvinnene. Når det gjelder antallet så får kvinnene en noe større andel enn det som kvinneandelen totalt tilsier (kvinneandelen ligger på 48 %).

Tabell 4:

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

#### Handlingsmål:

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

#### Tiltak:

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

### ***Rekruttering og kjønnsfordeling blant nytilsatte***

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

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

Tabell 5: Kjønnfordeling blant nyansatte

Utløst stilling	Antall søkere totalt	Antall kvinnelige søkere	Ansatt	Kvinne	Mann
Konsulent øk/regnskap	4	3	1	1	0
Førsteseekretær avd. Sandnessjøen	4	2	1	1	0
Førstekonsulent, studie	7	3	1	1	0
Konsulent, IT drift	4	0	1	0	1
Førstekonsulent, markedsføring/rekruttering	5	3	1	1	0
Studiesjef	6	3	1	0	1
Instituttleder for IKT	4	0	1	0	1
Instituttleder for lærerutdanning	1	1	1	1	0
Prorektor	2	1	0	0	0
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor pedagogikk	3	2	1	1	0
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor pedagogikk	6	3	3	3	0
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor pedagogikk	8	6	3	2	1
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor matematikk	5	1	2	0	2
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor norsk	2	1	2	1	1
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor i naturfag	10	2	1	0	1
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor i engelsk	2	0	1	0	1
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor i kunst og håndverk	4	4	2	2	0
Førsteam/førstelektor/høgskolelektor i sykepleie	2	2	1	1	0
Stipendiat naturfag	2	1	0	0	0
Professor naturfag	5	1	0	0	0

Tiltak:

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

Tabell 6: Kjønnfordeling blant de høyeste og lavest lønnede

Forsker- og undervisningspersonale					Administrativt personale				
St.kode	St.navn	Antall totalt	Gj.sn ltr	Gj.ltr kvinner	St.kode	St.navn	Antall totalt	Gj.sn ltr	Gj.ltr kvinner
1004	Rektor	2	85,5	81,1	1063	Førstesekretær	1,3	35,0	35,0
1011	Første amanuensis	10,5	66,9	66,9	1065	Konsulent	8	46,0	46,0
1013	Professor	4,2	73,4	0,0	1130/ 1132	Renholder/leder	6	35,8	35,8
1198	Førstelektor	5,4	67,5	66,0	1136	Driftstekn.	1	44,0	0,0
1474	Instituttleder	3	70,3	76,0	1203	Fagarb. m/fagbrev	0,6	41,0	41,0
1532	Dosent	3,2	73,3	76,0					
	Totalt	28,3	72,8	59,7		Totalt	16,9	40,4	31,6

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

Tiltak:

- kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse ved tilsetting og lokale lønnsforhandlinger
- oppfordre kvinner til å søke lønnsopprykk ved lokale forhandlinger
- utarbeide årlig lønnstatistikk med analyser som viser kjønnsmessig fordeling innenfor de respektive stillingsgrupper.

Tabell 7: Ledelse og styring

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



Vi har i dag en større kvinneandel i alle utvalg bortsett fra tilsettingsutvalg for teknisk/administrativt personale. Dette gjenspeiler situasjonen ved institusjonen, at det er en større kvinneandel.

Tiltak:

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

## STØRRE INVESTERINGSPROSJEKTER

Høgskolen har ikke planer om større investeringsprosjekter, men viser til innsendt Budsjettforslag 2014: Særskilt satsingsforslag utenom rammen (KD ref.: 201105686)

Finansieringsplan:

Helgelandsmodellen IKT-støttet fleksibel utdanning med regionvise samlinger	Kap/post	2014	2015
	Egeninnsats	300.000	100.000
	KD bevilgning 260	700.000	300.000
SUM		1.000.000	400.000

## FORVALTNING AV AKSJEFULLMAKT

Høgskolen i Nesna har kun eierinteresser i Kunnskapsparken Helgeland (tidligere Rana).

Høgskolen eierandel utgjør 0,3 % - 25 ordinære aksjer.

Eierskapet er kun av faglig interesse. Formålet er å bidra til kunnskapsutvikling i regionen. Å avdekke kompetansebehov og å utvikle og gjennomføre kompetansetiltak.

Resultatmål for eierskapet:

- arena for dialog med arbeids- og næringslivet
- synliggjøre høgskolens kompetanse og ressurser
- samarbeid om kartlegging, utvikling, finansiering og gjennomføring av utdanningstilbud i regionen Helgeland

Eierskapet har bidratt til god dialog med arbeids- og næringslivet og til å få igangsatt opplæringstilbud som det ellers ikke ville vært mulig å få til. Høgskolens egen kompetanse og tilbud har blitt mer synlig og tatt i bruk.

Kunnskapsparken har en sentral rolle i forbindelse med etablering av kunnskapscenteret i Mo i Rana, Campus Helgeland. Rana kommune bruker kunnskapsparken til å koordinere arbeidet og kontakten mellom aktørene som skal inn i bygget. Fra UH-sektoren skal 4 institusjoner inn i bygget (UiN, HiN, HiNe og UiT). En rekke kommunal, fylkeskommune og private aktører skal også inn (Rana utviklingselskap, Rana næringsforening, RKK-Rana, OPUS-Nordland, karrieresenteret m. fl.).

Hver av de tre UH-institusjonene i Nordland har egen samarbeidsavtale med Kunnskapsparken hvor markedsføring av studier og forskning er en sentral oppgave. Kunnskapsparken er sekretariat for Rana kommunale studentråd.

Det er styrets vurdering at eierskapet i Kunnskapsparken Helgeland er nyttig og tjenlig for Høgskolen i Nesna.

## SIKKERHET OG BEREDSKAP

Høgskolen har utarbeidet kriseplan som oppdateres årlig. Risiko- og sårbarhetsanalyse er en del av planleggingen på alle nivåer. Brannøvelser gjennomføres etter plan.

Høgskolen deltok i desember 2012 på KDs nasjonale beredskapsseminar for UH-sektoren. Her fikk vi avdekket at vi har forbedringspotensial på mange områder, ikke minst i forhold til dokumentasjon.

Vi har etter seminaret gått i gang med et mer systematisk arbeid på området. Det er utarbeidet nye retningslinjer for risiko- og sårbarhetsanalyse med ny og utvidet skjematikk. Det er laget forslag til samling av dokumenter på nett og struktur for beredskapsplaner. Dette arbeid vil fortsette i 2013. Vi tar sikte på å gjennomføre en kriseøvelse i 2013.

Regelverket for informasjonssikkerhet vil bli godkjent av styret i 2013.

Risikoerkjennelsen ved institusjonen er god. Forholdene er oversiktlige slik at vi så langt har greid å fange opp enkeltindivider i risikozonen. Det er blitt avholdt møter med lokalt politi om forbygging av alvorlige skolehendelser. Sosialrådgiver er igjen tilsatt etter at forrige rådgiver sluttet for et par år siden med begrunnelse at det ikke var noe å gjøre.

## PRIORITERING AV ØKT REKRUTTERING AV PERSONER MED NEDSATT FUNKSJONSEVNE I ARBEIDET MED INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

### *Inkluderende arbeidsliv*

Høgskole i Nesna er en IA-bedrift og det betyr at vi er en deltakende virksomhet som ønsker å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Oppfølging av IA-avtalen gjøres som følger:

#### 1) å redusere sykefraværet

Det gjennomføres en årlig sykefraværsanalyse. Her går vi gjennom hva slags tiltak som er mulig å gjøre både for å hindre sykdom og for at man raskere kan få ansatte tilbake etter sykdom. I 2012 hadde HiNe et sykefravær på 3,66 %. Dersom vi skal følge et 20 % nedgang som IA avtalen sier, vil målet for 2012 være 2,9 %. Ser vi på målet i fjor, klarte vi å redusere sykefraværet med 20 %. Når vi ser historisk på det vil det være vanskelig å komme ned i 2,9 %, men vi allikevel prøve å jobbe for å redusere ytterligere noe.

Her er noen av tiltakene for 2013 som er gjort i sykefraværsanalysen:

- Vi synes den kommunikasjon mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver fremdeles kan bli bedre. Lege/sykmelder bør bruke mulighetene til å gi klare råd og beskrivelser om hva arbeidstakeren kan gjøre for å være i jobb, eventuelt hva arbeidstakeren må unngå for å kunne

- For ansatte som er sykmeldte prøver vi å legge til rette på arbeidsplassen både fysisk og med arbeidsoppgaver. I tilfelle den ansatte ikke kan fortsette i sin stilling prøver vi å finne andre arbeidsoppgaver, men dette er vanskelig i vår institusjon med høyt utdannet og spesialisert personal.
- Vi kurser lederne i HMS, avtaleverk og rutiner vi har utarbeidet.
- Motiverer til fysisk aktivitet blant de ansatte. Dette bl.a. ved å gi gratis adgang til svømmehall og treningshall og subsidiering av treningsavgift på treningssenter. Vi gir mulighet til trening i arbeidstiden, 1 time i uken. Tilsatte fra idrettsseksjonen kan gi råd og veiledning
- Vi kjøper frukt til de ansatte.
- Ergometrisk utstyr som rollermouse, tilpassede stoler, skrivebord med mulighet for å heise opp og ned.
- Oppfølgingen av sykmeldte fortsetter som tidligere, med det mål å få de helt eller delvis tilbake i arbeid så snart som mulig.
- Vi bør få fokus på de ansattes nærværsfaktorer, stiller spørsmålet hva mellomledere/administrasjonen kan gjøre for å øke disse. Vurdere mellomleder sin situasjon i forhold til å være til stede i avdelingen/institutt og bidra til å bygge opp de ansattes motivasjon, samhold og trivsel.

## 2) å tilsette arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Vi har vært i dialog med NAV om praksis plass. Vi har sagt oss villige til å ta imot personer som trenger utprøving i arbeidslivet. Vi har svært lite spørsmål fra personer som trenger tilrettelegging, men vi prøver å være i forkant med tilrettelegging.

## 3) å øke den reelle pensjoneringsalder (dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet)

Vi har følgende tiltak for å øke den reelle pensjoneringsalderen for 2012:

- De ansatte får beholde sin stilling så lenge de selv ønsker. Selv etter fylte 70 har vi inngått avtale med ansatte om fortsatt å stå i stilling.
- Det er forhandlet fram 2 ekstra fridager for de som er over 62 år (lokal avtale).

## ***Brukerundersøkelser***

Høgskoler i Nesna hadde i 2012 en brukerundersøkelse, MTM (medarbeidertilfredshet monitorering for ansatte). Vi fikk et resultat som viser at vi har noen områder som vi trenger å jobbe med, mens andre fikk veldig gode resultater. Hver seksjon har siden undersøkelsen ble ferdig, satt i gang et arbeid med å lage tiltak på de områder det var behov for tiltak. Det gjelder særlig innen kommunikasjon og samarbeid.

Høgskolen deltok i 2012 i en nasjonal læringsmiljøundersøkelse samme med 6 andre UH-institusjoner i regi av TNS Gallup. Undersøkelsen viste at 86 % av studentene ved HiNe trives godt. Størst betydning for trivsel har studienes jobbrelevans, det sosiale miljøet og kvaliteten på undervisningen. Studentene ved HiNe er mest fornøyd med bibliotek, lesesal og grupperom. Her scorer institusjonen høyest i undersøkelsen. Minst fornøyd er studentene med trådløstnett og sosiale soner. Studentene ved HiNe bruker 35 timer per uke på studier. Det er høyest i undersøkelsen. Svært få studenter ved HiNe har opplevd at sykdom, skade eller funksjonsnedsettelse har påvirket gjennomføringen av studiet. Her kommer HiNe også best ut i undersøkelsen. Mange flere studenter ved HiNe har barn (46,9 % mot 24,3 % ved de andre høgskolene) og flere er etablert i forhold (73 % mot 50 %).

## ØKNING AV ANTALLET LÆRLINGER I STATSFORVALTNINGEN

### Lærlinger i staten

Institusjonskode	Årstall	Stillingskode	Type lærefag	Antall personer totalt	Antall personer kvinner	Antall årsverk totalt	Antall årsverk kvinner
215	2012	0	0	0	0	0	0

I 2012 har vi ikke hatt ansatte lærling i noen lærefag. Målet er at vi skal tilsette en ny lærling fra høsten 2013.

## VIDEREBRUK AV OFFENTLIGE DATA

Høgskolen har ingen ting å rapportere

## UTVIKLING I GEOGRAFISK FORDELING AV STATLIGE ARBEIDSPLASSER

Høgskolen har hovedcampus i Nesna, med 95 ansatte, studiested Sandnessjøen med 10 ansatte og studiested Mo i Rana med 7 ansatte.

## 4. PLANER FOR 2013

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

### VIRKSOMHETSMÅL 1.1:

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

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

### KVALITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

- Eksterne sensorrapporter om kvaliteten i studietilbudene**

#### *Resultatutvikling*

Sensorrapportene er blitt omtalt i kvalitetsrapportene til styret. Sensorrapporter har hatt varierende kvalitet, og det har vært vanskelig å bruke de systematisk i kvalitetsforbedringsarbeidet.

#### *Ambisjonsnivå*

Eksterne sensorrapporter skal bidra til å forbedre kvaliteten. Eksterne sensorrapportene skal tas systematisk i bruk ved flere fag/utdanningsområder innenfor hele bredden (nivå, omfang, målgruppe) av studieporteføljen ved HiNe.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Det blir ikke utarbeidet ekstern sensorrapport	2	3	6
Manglende implementering av tiltak for kvalitetsforbedring	2	3	6

#### *Tiltak*

- Det er under utarbeidelse nytt skjema og oppfølgingssystem (implementeres i kvalitetssikringssystemet) for innhenting og kvalitetssikring av sensorrapporter.
- Opparbeide en kultur som fremmer åpenhet for eksterne vurderinger av prestasjonsnivå.

## KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

### • Antall studenter opptatt til GLU/ FU/ SU og IS

#### *Resultatutvikling*

For GLU har vi hatt en total økning i opptatte studenter fra 37 i 2011 til 44 i 2012. FU har hatt en liten nedgang fra 30 i 2011 til 28 i 2012. Sykepleierutdanningen har hatt en markant økning fra 26 i 2011 til 39 i 2012. Informasjonssystemer hadde ikke opptak i 2011 og har i 2012 opptak på årsstudium 3 og bachelorprogram 11.

#### *Ambisjonsnivå*

Grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn skal utlyses og tilbys i flere regioner og grunnskolelærerutdanningen skal samlet (1-7 og 5-10) ha et opptak på 50 studenter. Barnehagelærerutdanningen skal tilbys stasjonært og desentralisert fra høsten 2014 og ha et opptak på 50.

Høgskolen har samtidig en ambisjon om å få flere studenter til å bosette seg nær campus.

Sykepleierutdanningen skal ha et opptak på maksimalt 35 studenter for å sikre god nok inntakskvalitet og kunne gjennomføre en god nok praksissalundervisning.

Ambisjonsnivået for opptak til årsstudium i informasjonssystemer er et opptak på 30, og 20 på bachelorstudiet.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Samarbeid med færre regioner om grunnskolelærerutdanningen 1.-7.trinn	2	3	6
Sviktende rekruttering til grunnskolelærerutdanningen 1-7	3	4	12
Sviktende rekruttering til grunnskolelærerutdanningen 5-10	3	4	12
Sviktende rekruttering til barnehagelærerutdanningen	2	4	8
Sviktende rekruttering til sykepleierutdanningen	2	4	8
Sviktende rekruttering til informasjonssystemer	3	4	12
Få som ønsker å bosette seg på campus	3	4	12

#### *Tiltak*

- Tettere samarbeid med kommuner, skoler og barnehager om rekruttering.
- Følge opp egne rekrutteringsplaner for hvert av de flerårige studietilbudene.
- Delta i nasjonale og regionale rekrutteringskampanjer.
- Aktiv bruk av samarbeidspartnere i rekrutteringen.
- Samarbeid med Studiesenteret.no om rekruttering til Informasjonssystemer.
- Utlyse flere studier som fulltidsstudier på campus.
- Gjøre kjent tilbudet om rimelige studentboliger.

- Samarbeide godt med studentråd, studentsamfunnet og studentsamskipnaden om et godt studentmiljø.

- **Primørsøker per utlyst studieplass**

*Resultatutvikling*

Utviklingen har vært positiv. Det har vært en økning i antall primørsøkere pr. studieplass.

*Ambisjonsnivå*

1,2 primørsøker pr. studieplass.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Sviktende søkning til HiNe	3	4	12

*Tiltak*

- Tettere oppfølging av søkere.
- Samarbeid med andre om kvalifiseringskurs.

- **Antall registrerte studenter totalt**

*Resultatutvikling*

Antall registrerte studenter høst 2011 var 1125 og økte til 1136 høsten 2012.

*Ambisjonsnivå*

1140 registrerte studenter høsten 2013.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Sviktende søkning til HiNe	3	4	12
Lav gjennomstrømning	3	4	12

*Tiltak*

- Fortsatt fokus på studiekvalitet og studentoppfølging, se den enkelte student
- Fortsatt fokus på markedsføring og rekruttering og gode tiltak i den forbindelse, følge opp markedsundersøkelsen
- Øke graden av brukervennlighet på informasjonssida, mer informasjon om hvert enkelte studium som skal være lettere å finne fram til

- Tettere oppfølging og støtte til studenter i studier der gjennomstrømmingen tradisjonelt ikke er så høy
- Innføring av Emweb som gjør informasjonen om program, emner, og pensum bedre og lettere tilgjengelig for studentene

- **Utvikling i studiepoengsproduksjonen totalt**

*Resultatutvikling*

Studiepoengsproduksjon har en nedgang fra 790 heltidsekvivalenter i 2011 til 757 heltidsekvivalenter i 2012.

*Ambisjonsnivå*

Høgskolen har en ambisjon om å stabilisere den årlige studiepoengsproduksjonen på 760.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Nedgang i studiepoengsproduksjon	3	4	12

*Tiltak*

- Fortsatt fokus på studiekvalitet og studentoppfølging, se den enkelte student
- Tettere oppfølging og støtte til studenter i studier der gjennomstrømmingen tradisjonelt ikke er så høy

- **Studenter som er i relevant arbeid etter endt studium**

*Resultatutvikling*

Har ingen målinger. Opplegg for kandidatundersøkelse er under utvikling.

*Ambisjonsnivå*

Høgskolens kandidater skal være etterspurte på arbeidsmarkedet. 90 % av utdannede fra profesjonsutdanningene skal være i relevant arbeid innen 2 år etter endt utdanning.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft synker som følge av en større nedgang i befolkningstall og/eller arbeidsplasser	2	4	8



### *Tiltak*

- Omdømmebygging gjennom profilering av dyktige kandidater og positive tiltak i utdanningene.

- **Kompetansebehov i regionen innenfor barnehage, skole, helse, kultur og IKT**

### *Resultatutvikling*

Behovet for kvalifiserte sykepleiere, førskolelærere, lærere og annen kvalifiserte arbeidskraft er fortsatt stort på Helgeland.

### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen skal dekke Helgelandsamfunnets behov for kompetanse slik at tilbydere av tjenester kan tilby god kvalitet i tjenestene og skape verdier.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Det utdannes for få kandidater til å dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft på Helgeland	3	4	12

### *Tiltak*

- Fortsatt fokus på markedsføring og rekruttering og gode tiltak i den forbindelse, følge opp markedsundersøkelsen
- Samarbeid med samfunnsaktører på Helgeland om felles tiltak for informasjon og rekruttering (f.eks. «Vi vil heim»)

## **VIRKSOMHETSMÅL 1.2:**

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

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

## **KVALITATIVE STYRINGSPARAMETRE:**

- **Medvirkning fra samfunnsaktører i utvikling og gjennomføring av studietilbud**

### *Resultatutvikling*

Høgskolen har god kontakt og dialog med kommunene som praksisarena for lærere, førskolelærere og sykepleiere. Det samme gjelder som framtidig arbeidsgiver for våre studenter. Det avholdes erfaringsseminarer for nåværende og tidligere studenter hvor også praksislærere deltar. Behov for etter- og videreutdanning innenfor våre profesjonsutdanninger er fast tema på våre møter med de regionale kompetansekantorene. I utvikling av ny barnehagelærerutdanning har vi med

representanter fra kommune både i prosjekt- og styringsgruppe. Ny profil for grunnskolelærerutdanningen for 5-10 årstrinn er utviklet sammen Polarsirkelen friluftsråd. I grunnskolelærerutdanningen for 1-7 årstrinn bidrar kommunene med utvidet praksisoppfølging. I utvikling av nytt årsstudium i medieproduksjon er det nært samarbeid med videregående skoler som har medielinje og med næringsaktører innen IT.

Den samme arbeidsmodell vil høgsolen bruke på de områder den får ansvar for innen ”Nordlandsløftet”.

Flere studie er tilrettelagt for nettundervisning, bl.a. GLU 1-7, årsstudium i informasjonssystemer, flerkulturell forståelse, grunnstudium i pedagogikk og rådgivning.

### *Ambisjonsnivå*

Høgsolen i Nesna skal kjenne helgelandssamfunnets utfordringer innefor barnehage, skole, helse, kultur og IKT. De ulike samfunnsaktører skal kjenne til høgsolens utdanninger, kompetanse og forskningsaktiviteter.

Høgsolen skal arbeide i nær kontakt med arbeids- og næringslivet i utvikling av studier. Både når det gjelder innhold og organisering, herunder praksis. Lærekrefter utenfra skal også brukes aktivt inn i studiene som timelærere eller gjesteforelesere for å sikre best mulig aktualitet og relevans på det fagstoff som formidles.

Det er et mål at flere av høgsolens studier skal kunne gjennomføres via lokalt studiesenter.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Arbeids- og næringslivet trekkes ikke inn i planlegging av nye studier	2	5	10
Manglende kjennskap til høgsolens tilbud i regionen	3	4	12
Sviktende kompetanse internt innen nettpedagogikk	2	4	8

### *Tiltak*

- Fagmiljø som utvikler studier må dokumentere deltakelse fra arbeids- og næringslivet – minst på referansegruppenivå
- Fortsatt faste møter med de regionale kompetansekontorene for drøftelse av kompetansebehov og utvikling av studier
- Fortsatt aktiv deltakelse i RSA og Partnerskap Nordland
- Deltakelse på den årlige Helgelandskonferansen og Nordlandskonferansen – presentasjon av hva høgsolen kan tilby
- Kurs i nettpedagogikk for ansatte
- Videreutvikling av IT-brukerstøtten for fagpersonalet

- **Beskrive framdrift i ”Nordlandsløftet”. Hva er avdekket av kompetansebehov og hvilke planer er lagt for å dekke det.**

#### *Resultatutvikling*

Det har så langt kun vært arbeidet med grunnlagsdokumentet for ”Nordlandsløftet”. Dokumentet beskriver bakgrunn, mål og rammeverk for ”Nordlandsløftet”. Det skal arbeides på følgende områder:

- Ungdoms valg av utdanning og yrker
- Fagbrev til alle
- Rekruttering nasjonalt og internasjonalt
- Infrastruktur og organisering av kompetanse
- Utdanningstilbud
- Kunnskapsbehov og forskning

#### *Ambisjonsnivå*

Å møte framtidens kompetanseutfordringer i Nordland gjennom samarbeid og koordinering. Å utarbeide felles strategi og handlingsplan for satsingen.

Høgskolen i Nesna vil bidra på de områder det er naturlig, ikke minst med å styrke kunnskapsallmenningen og sikre regional fordeling av kompetanse og kunnskapsutvikling.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Arbeidet i ”Nordlandsløftet” blir en ”papirtiger”	3	4	12
HiNe marginaliseres i arbeidet	3	5	15

#### *Tiltak*

- Aktiv deltakelse i styringsgruppen og arbeidsgruppene for høgre utdanning
- Ha fokus på sluttproduktet, ikke bare prosessen. Kreve framdrift framfor prat.
- Markedsføre hva HiNe har kompetanse på og kan bidra med
- Ta på oss relevante oppdrag og levere kvalitet på det vi får ansvar for

#### **VIRKSOMHETSMÅL 1.3:**

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

#### KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:

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

##### *Resultatutvikling*

Læringsmiljøundersøkelsen 2012 og karakterstatistikken viser at studentene ved Høgskolen i Nesna lykkes godt.

##### *Ambisjonsnivå*

Høgskolens ambisjon er at studentene skal lykkes; trives under studiet og få en god og relevant utdanning på en mest mulig effektiv måte.

##### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Svikt i læringsmiljøet	2	5	10
Dårlig gjennomstrømming	2	5	10

##### *Tiltak*

- Læringsmiljøundersøkelse hvert år
- Sikre bruk av avviksmeldingssystem
- Et aktivt læringsmiljøutvalg og et aktivt kvalitetsutvalg
- Fortsatt sosialrådgiver som følger opp studentene
- Evaluere om høgskolens vurderingsformer måler studentenes kompetanse på en god og hensiktsmessig måte
- Bruke sensorrapporter aktiv for å forbedre studiene

#### KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

- **Studentenes karakterer skal ligge over gjennomsnittet for sektoren**

##### *Resultatutvikling*

Karakter A fra 9,6 % i 2011 til 10 % i 2012.

Karakter B fra 31,8 % i 2011 til 28,8 % i 2012.

Karakter C fra 33,8 % i 2011 til 32,8 % i 2012.

Karakter D fra 15,5 % i 2011 til 18,2 % i 2012.

Karakter E fra 4,7 % i 2011 til 6,4 % i 2012.

Karakter F fra 4,5 % i 2011 til 3,9 % i 2012.

I følge Tilstandsrapport for høgre utdanning fikk 43,4 % av studentene ved Høgskolen i Nesna karakteren A og B i 2011. Gjennomsnitt for statlige høgskoler var 39,3 %.

Når det gjelder de andre karakterene, får flere enn gjennomsnittet karakteren C ved HiNe mens færre får karakteren D og E.

Det er kun 4,8 % som stryker ved HiNe mot et gjennomsnitt for statlige høyskoler på 8,1 %.

Sammenlikningstall for 2012 har vi foreløpig ikke.

#### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har fortsatt som mål å ha studenter med karakterer over gjennomsnittet for sektoren.

Opprettholde bruk av eksterne sensorer for å sikre kvaliteten.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Karakternivået synker	2	4	8
Stryk øker	2	5	10

#### *Tiltak*

- Fortsatt fokus på god studiekvalitet
- Sikre nok ressurser til utdanningsledelse
- Evaluering av vurderingsformene
- Systematisk bruk av ekstern sensor til å kvalitetssikre eksamensoppgaver og sensur.

### • Gjennomføring på normert tid (KD)

#### *Resultatutvikling*

Gjennomføring på normert tid har økt fra 52 % i 2009 til 84,9 % i 2011. Det skyldes arbeid med å få utdanningsplaner på plass og forbedret datagrunnlag. Fra 2011 til 2012 vi en nedgang i gjennomføring fra 84,9 % til 82,6 %. En av årsakene kan være flere deltidsstudenter som har urealistiske forventninger om mulighetene til å kombinere jobb og utdanning.

#### *Ambisjonsnivå*

Gjennomføring på normert tid – 85 %.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
For mange gjennomfører ikke på normert tid	3	4	12

#### *Tiltak*

- Veilede studentene til realisme når det gjelder oppsett av utdanningsplan

- Utvikle fleksible utdanningstilbud som kan gjennomføres uavhengig av endringer i livssituasjon
- Opparbeide en studiekultur som fremmer studiegjennomføring

#### VIRKSOMHETSMÅL 1.4:

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

#### KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

- **Antall internasjonale samarbeidsavtaler/ utvekslingsavtaler**

##### *Resultatutvikling*

HiNe har 25 internasjonale samarbeidsavtaler/utvekslingsavtaler. Det er flere enn tidligere. Dette er aktive avtaler som benyttes av både lærere og studenter (inn/utveksling)

##### *Ambisjonsnivå*

HiNe skal videreutvikle nåværende avtaler og sørge for at disse er aktive. Det skal inngås avtale med minst et universitet i det landet vi har utenlandsstudier (Indonesia, Australia, Sveits eller andre)

##### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Aktive internasjonale avtaler reduseres	3	3	9
Vi lykkes ikke med å inngå avtale med et universitet der vi har utenlandsstudenter	4	2	8

##### *Tiltak*

- Fortsatt fokus på å få på plass aktive samarbeidsavtaler med universiteter der hvor vi har utenlandsstudenter.

- **Antall studietilbud/ emner på engelsk**

##### *Resultatutvikling*

HiNe tilbyr 1 studium og 8 emner på engelsk i 2012/13.

##### *Ambisjonsnivå*

HiNe skal tilby 2 studier og 14 emner på engelsk i 2013/14. Minst et av studiene skal være på heltid.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Internasjonale studier kommer ikke i gang på grunn av mangel på lærerkrefter eller sviktende rekruttering	3	3	9

### *Tiltak*

- Intensivere rekrutteringsarbeidet overfor internasjonale samarbeidspartnere.

## • **Antall studier i utlandet**

### *Resultatutvikling*

HiNe har 13 studier i utlandet (Sveits, Indonesia, Australia, Brasil, Mexico, Cuba)

### *Ambisjonsnivå*

HiNe skal opprettholde nåværende aktivitet i utlandet.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Sviktende studentrekruttering	2	3	6

### *Tiltak*

- Fortsatt godt samarbeid med GoStudy

## • **Antall inn- og utreisende studenter**

### *Resultatutvikling*

Antall studenter som deltar i utveksling har vært stabilt. Det gjelder intensivkurs på ca. 1-2 uker. HiNe har ikke studenter som tar deler av på studiet i utlandet over 3-6 måneder.

Antall utenlandsstudenter som kommer til HiNe har vært stabilt på 2-3 studenter pr semester hovedsakelig fra Spania og Tsjekkia.

### *Ambisjonsnivå*

HiNe skal ha utreisende studenter som deltar i emner/praksis over 3-6 måneder.

Antall utenlandsstudenter som kommer til HiNe skal være 20 (International Culture Studies/ICS, nytt tilbud fra høsten 2013)

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
HiNe legger ikke godt nok til rette for at studenter skal ta deler av studiet i utlandet	3	3	12
Studenter søker ikke utveksling over 3-6 måneder	4	4	12

### Tiltak

- Øke fokus på av utveksling og tilrettelegging for studenter som ønsker å ta deler av studiet i utlandet.
- Økt informasjon og motivering for utveksling

## • Antall utreisende ansatte

### Resultatutvikling

6 lærere har reist på lærerutveksling siste år (kortere opphold). Dette er lavere enn tidligere, hvor tallet har vært omtrent 10.

### Ambisjonsnivå

Antall utreisende lærere skal være minst 10.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Lærere har ikke anledning til å reise	3	3	9

### Tiltak

- Motivere og etterspørre ambisjoner og ønsker om utveksling i medarbeidersamtaler og i andre møter ved instituttene.



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

### **VIRKSOMHETSMÅL 2.1:**

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

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

### **KVALITATIVE STYRINGSPARAMETRE:**

- **Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart (KD)**

#### *Resultatutvikling*

Høgskolen i Nesna er primært en profesjonshøgskole for utdanning av barnehagelærere, grunnskolelærere og sykepleiere. FoU-virksomheten har i stor grad vært konsentrert om utdanningsområdene. Hovedvekten har imidlertid vært på U-en og ikke F-en i FoU.

Den vitenskapelige publiseringen har svingt de senere år, og FoU-ressursen har vært tatt ned de siste årene, men er igjen økt for 2012. Den vitenskapelige publiseringen ble fordoblet fra 2011 til 2012.

#### *Ambisjonsnivå*

Realisere ny FoU-plan som målretter FoU-virksomheten innenfor de utdanninger som høgskolen gir og innen prioriterte områder innenfor hvert utdanningsområde. Økt konsentrasjon av FoU-virksomheten om prioriterte områder og større vekt på F-en enn U-en innen FoU.

Høgskolen har som mål å heve den vitenskapelige publiseringen opp til gjennomsnittet for statlige høgskoler.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Manglende tildeling av FoU-ressurs ihht. FoU-plan	2	5	10
Svak vitenskapelig publisering	3	3	9

### *Tiltak*

- Prioritere de som kan publisere vitenskapelig, men innenfor prioriterte områder.
- Innhente ekstern vurdering av FoU-søknader fra UiT
- Skape gode prosesser for å målrette forskningen mot prioriterte områder.
- Avslå intern finansiering av FoU-prosjekter som ikke er innenfor prioriterte områder og henviser søkere til ekstern finansiering.

## • **Samspill mellom forskning og utdanning (KD)**

### *Resultatutvikling*

FoU-prosjektene ved høgskolen er stort sett innenfor de utdanningene som gis. Det er imidlertid få forskergrupper, og studentene er lite involvert i FoU-prosjekter ved institusjonen.

### *Ambisjonsnivå*

Sikre synlig sammenheng mellom forskning og utdanning. Mer bruk av egen forskning i undervisningen. Mer involvering av studenter i forskningsprosjekter. Økt synliggjøring av studentarbeider.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Manglende sammenheng mellom forskning og utdanning	2	5	10

### *Tiltak*

- Fagseksjonene presenterer egen forskning for studentene.
- Presentasjon av studentarbeid (for eksempel masteroppgaver) under Forskningsdagene.

## • **Resultatet av høgskolens forsknings- og utviklingsarbeid skal gjenspeile seg i pensumlitteraturen**

### *Resultatutvikling*

9 fagseksjoner av totalt 13 har egne artikler på pensumlisten.

### *Ambisjonsnivå*

11 fagseksjoner av totalt 13 har egne artikler på pensumlisten.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Ingen resultatforbedring vedr. egne artikler på pensumlisten	2	5	10

### Tiltak

- Gå i dialog med to (av de fire) fagseksjonene som har kortest vei til publisering av egne artikler på pensumlisten om hva som må til for at de kan ta inn egne artikler og bistå dem med ressurser til det.

## KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

### • FoU-plan ved hvert institutt

#### Resultatutvikling

Styret vedtok i 2012 en ny FoU-plan for hele institusjonen. Styret har bedt om at det utvikles egne FoU-planer for hvert institutt. I første omgang blir det utarbeidet et førstelektorprogram for hvert institutt for å få opp forskerkompetansen.

#### Ambisjonsnivå

Utvikle FoU-plan for hvert institutt i løpet av 2013.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Manglende skisse til FoU-plan for et eller flere institutter	2	5	10

### Tiltak

- Sikre bistand til instituttene for utarbeidelse av skisse til FoU-plan.
- Følge opp saken på ledermøter for å sikre framdrift.

### • Andel FoU-ressurs til forskning skal ligge på 25 %

#### Resultatutvikling

Siden 2010 har høyskolen hatt en FoU-ressurs på 20 % av UF-personalets årsverk. Styret økte dette til 25 % fra 2013.

#### Ambisjonsnivå

I budsjett 2013 er det satt av 25 %. Systemet er imidlertid søknadsbasert og tildelingen skal skje i henhold til bestemmelser i FoU-plan. Spesifikt søknadsskjema skal benyttes og søknaden må være innenfor prioriterte områder. Forskergrupper vil bli prioritert.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Kvalitativt dårlige søknader	2	5	10
Får ikke brukt opp midlene	2	4	8

### Tiltak

- Personalmøte om krav i ny FoU-plan og nytt FoU-skjema med veiledning.
- Tilby veiledning til de som får refusert FoU-søknad fra FoU-utvalget.
- Omfordele økonomisk støtte fra de som ikke lykkes (ikke søker FoU, ikke søker innen prioriterte områder) til de som gjør det.
- Følge opp førstelektorprogram slik at flere får økt kompetanse.

## • Andel FoU-ressurs til prosjekter innen prioriterte satsingsområdene i overordnet FoU-plan

### Resultatutvikling

De siste årene har det vært økt konsentrasjon av FoU-prosjekter innenfor høgskolens satsingsområder. Den nye FoU-planen legger opp til enda mer konsentrasjon om prioriterte områder.

### Ambisjonsnivå

80 % av FoU-ressursene går til prioriterte områder i FoU-planen. 20 % går til vitenskapelig publisering på andre områder.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Oppnår ikke målet om 80 % av FoU-ressursene innen prioriterte områder	2	5	10

### Tiltak

- Kvalitetssikring av saksbehandling/ tildeling i FoU-utvalget. Løpende oppdatering av økonomioversikt – tildeling.

## • Høgskolen i Nesna skal ha minst 1 søknad til Norges Forskningsråd eller det regionale forskningsfondet hvert år

### Resultatutvikling

Høgskolen har kun en gang fått et strategisk høgskoleprogram (SHP). Sist hadde vi to søknader, men fikk ingen. Høgskolen har heller ikke fått midler fra regionalt forskningsfond.

### Ambisjonsnivå

Å få innvilget minst en søknad fra NFR eller regionalt forskningsfond.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Får ikke innvilget søknad om forskningsmidler	5	3	15

### Tiltak

- Utfordre kvalifisert fagmiljø til å gå i samarbeid med andre UH-institusjoner om forskningssøknad.
- Stille midler til rådighet til veiledning i forbindelse med utarbeidelse av forskningssøknad.

## VIRKSOMHETSMÅL 2.2:

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

## KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

### • Antall publikasjonspoeng

#### Resultatutvikling

Høgskolen oppnådde 20 publikasjonspoeng for 2012 mot 10,8 publikasjonspoeng i 2011. Tidligere år har produksjonen variert mellom 10-17 poeng. De siste årene har ressursen til FoU vært tatt ned av økonomisk årsaker, men har igjen økt fra 2013.

### Ambisjonsnivå

I ny FoU-plan er det fastslått følgende resultatmål: Øke den vitenskapelige publiseringen slik at den ligger på gjennomsnittet for statlige høgskoler.

For 2013 er ambisjonen å oppnå 23 publikasjonspoeng.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Svak vitenskapelig publisering. Når ikke målet.	3	4	12

### *Tiltak*

- Medarbeidersamtaler med alle i UF-stillinger om kompetanseheving og vitenskapelig publisering.
- Økt FoU-tildeling til forskergrupper og faglærere som kan publisere vitenskapelig innen prioriterte områder.

## • **Antall publikasjonspoeng per UF-stilling**

### *Resultatutvikling*

Høgskolen hadde 28<sup>4</sup> publikasjonspoeng per UF-stilling i 2012. Tallet for 2011 var 0,14. Utviklingen siden 2007 har variert mellom 0,14 og 0,26. Gjennomsnittet for sektoren var 0,35 i 2011. Høgskolen har et stykke igjen for å komme opp på gjennomsnittet for statlige høgskoler.

### *Ambisjonsnivå*

Å komme opp på gjennomsnittet for statlige høgskoler i publiseringspoeng per UF-stilling, senest 2015.

Å øke publiseringen i 2013 slik at en oppnår minst 0,30 publikasjonspoeng per UF-stilling.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Oppnår ikke 0,30 pub.poeng per UF-stilling	3	4	12

### *Tiltak*

- Fokus på vitenskapelig publisering på personalmøter og medarbeidersamtaler.
- Gi ressurs til organisering og ledelse av forskningsgrupper.
- Førstelektorprogram for kompetanseheving ved alle institutter.
- Premiering av de faglærere som publiserer vitenskapelig (insentivordning).

## **VIRKSOMHETSMÅL 2.3:**

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

## **KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:**

### • **Kunstnerisk produksjon (verk, framføringer og utstillinger)**

#### *Resultatutvikling*

<sup>4</sup> Foreløpig tall. Endelig tall for 2012 vil foreligge april 2013.

Høgskolen har registret og rapportert på antall kunstnerisk produksjon i Cristin (Current research information system) de to siste årene. Resultatene viser en god utvikling, henholdsvis 7 i 2011 og 14 i 2012. Det er hovedsakelig fagmiljøene innenfor musikk, drama og kunst og håndverk og til dels norsk som bidrar innenfor denne kategorien.

#### *Ambisjonsnivå*

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

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Lite kunstnerisk produksjon	1	3	3
Manglende registrering av kunstnerisk produksjon i Cristin	2	3	6

#### *Tiltak*

- Arbeide for å øke bevisstgjøring av registrering av kunstnerisk produksjon gjennom opplæring og informasjon

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

#### **VIRKSOMHETSMÅL 3.1:**

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

#### **KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:**

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

#### *Resultatutvikling*

Høgskolen i Nesna har hatt et godt samarbeid med kommuner og RKK ved oppstart av GLU 1-7, distriktsmodell høsten 2012. Det er opprettet studentgrupper (baser) i Brønnøysund, Mosjøen, Mo i Rana og Leknes i samarbeid med lokale studiesentre, og inngått avtaler om utvidet praksissamarbeid med skoleeier og praksisskoler i tilknytning til dette.

Høgskolen har utviklet et meget godt samarbeid med Studiesenteret.no om fjernundervisning og nettstøttede studietilbud (blant annet grunnstudium pedagogikk, rådgiving og flerkulturell forståelse). Nettdidaktikk som er utviklet innenfor disse studiene har vært viktig for satsingen på blant annet GLU 1-7, distriktsmodell.

Høgskolen samarbeider med Kunnskapsparken Helgeland om rekruttering til forretningsengelsk for ansatte i bedrifter i regionen.

#### *Ambisjonsnivå*

Utvide antall kommuner / studiesentre som inngår i samarbeidet om GLU 1-7 distriktsmodell, og prioritere fortsatt godt samarbeid med skoleeier i kommunene og RKK.

Større fokus på samarbeidet med samfunns- og næringsliv om å legge til rette for utdanningstilbud som regionen etterspør.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Lite interesse fra kommunene om å samarbeide om GLU-1-7 distriktsmodell	1	5	5
Manglende kontakt og samarbeid med regionens samfunns- og næringsliv	3	3	9

#### *Tiltak*

- Få til et tettere og mer formalisert samarbeid med Kunnskapsparken Helgeland og næringshagene i Brønnøysund, Mosjøen og Sandnessjøen.
- Aktiv bruk av nettverk / egne informasjonsmøter der skoleeiere og rektorer inngår (RKK, praksismøter, partnerskap HEL) for å synliggjøre muligheter og forpliktelser ved GLU 1-7, distriktsmodell.

#### **KVANTITATIVT STYRINGSPARAMETER:**

- **Andel inntekter fra BOA utenom EU og NFR (KD)**

#### *Resultatutvikling*

Inntektene fra BOA økte fra 2,7 mill. i 2011 til 4,6 mill. i 2012. Dette ligger innenfor den ”normale” variasjonen vi har hatt på dette området de siste årene, og over ambisjonen for 2012 (3,5 mill.). Etersom de totale inntektene fra BOA ved HiNe er relativt lave påvirkes resultatet sterkt av om vi får eller mister enkeltprosjekter.



### Ambisjonsnivå

Vi har ambisjoner om å oppnå minimum 5 mill. kroner i BOA-inntekter for 2013 gjennom et enda bedre samarbeid med våre nettverk både i offentlig og privat sektor.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Det gode samarbeidet med RKK kontorene på Helgeland om studier/kurs i offentlig sektor stopper opp	1	3	3
Det gode samarbeidet med Kunnskapsparken Helgeland om studier/kurs i privat sektor stopper opp	1	3	3
HiNe får ikke levert søknader om eksterne midler innen søknadsfrister	1	3	3
HiNe får ikke levert rapporter og utbetalingsanmodninger innen tidsfrister	1	5	5

### Tiltak

- Det bør vurderes å få på plass økt kapasitet på BOA.

### VIRKSOMHETSMÅL 3.2:

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

### KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

- **Antall arrangementer/ deltakere under Forskningsdagene**

#### Resultatutvikling

Under Forskningsdagene 2012 ble det gjennomført 25 ulike arrangement, de fleste som del av «En kunnskapsreise med Gamle Helgeland» der Lån en forsker (for skoler og barnehager), Frokostseminarer og Fortellerpub inngikk. I 2011 var tilsvarende tall 17 ulike arrangement. Dette omfattet da blant annet Lån en forsker (for skoler), og to større konferanser. Begge år ble det gjennomført andre arrangement som fagseminar og fellesarrangement i Rana (i samarbeid med blant annet Rana kommune, UiN og Kunnskapsparken Helgeland).

Deltakelsen både i 2011 og 2012 har ligget rundt 370. I tillegg kommer deltakere på Nysgjerrigperdag på Mo (et tilbud til 6.trinns elever i Rana, et samarbeid med blant annet UiN og Kunnskapsparken). Arrangementet var svært godt besøkt både i 2011 og 2012.

I 2011 hadde konferansene meget god deltagelse, og 11 skoler på Helgeland fikk besøk gjennom Lån en forsker.

I 2012 fikk 13 ulike barne-/elevgrupper på 9 skoler og barnehager besøk gjennom Lån en forsker. Frokostseminarer og Fortellerpub hadde få deltakere enkelte steder, men godt oppmøte på Nesna bidro til at rundt 140 fikk med seg denne form for arrangement.

#### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har ambisjon om å opprettholde nivået på antall skoler og barnehager som får besøk gjennom Lån en forsker også for 2013. Andel forskere / fagmiljø som bidrar innenfor denne rammen bør økes.

Antall arrangement rettet mot egne studenter må økes. Det må legges til rette for at studenter (masterstudenter) også bidrar med formidling fra egne prosjekt /samarbeidsprosjekt.

Øke antall deltagere på egne arrangement og på arrangement i samarbeid med andre institusjoner under Forskningsdagene 2013.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsek.]
Få interne forskere som bidrar under Forskningsdagene	1	3	3
Manglende tilrettelegging av arrangement for egne studenter	1	3	3
Dårlig/utilstrekkelig markedsføring av arrangementene under Forskningsdagene	2	2	4
Dårlig koordinering/samarbeid med andre institusjoner om felles arrangement	2	2	4

#### *Tiltak*

- Sikre studentdeltagelse på Forskningsdagene gjennom god undervisningsplanlegging / tilrettelegging av undervisningsplaner
- Utvikle plan for markedsføring og informasjon av aktiviteter og arrangement under Forskningsdagene
- Inngå forpliktende samarbeidsavtaler med andre institusjoner om planlegging, gjennomføring og markedsføring av arrangement

#### • **Antall mediebidrag**

##### *Resultatutvikling*

Høgskolen har registret og rapportert på antall mediebidrag i Cristin de to siste årene. Tallene viser en stor økning fra 2011 (3) til 2012 (44). Dette er en god utvikling. I tillegg til at flere ansatte har bidratt innen denne kategorien, har også fokus på registrering av mediebidrag i Cristin har vært medvirkende til denne økningen.

### Ambisjonsnivå

Mediebidrag er med på å synliggjøre faglig aktivitet ved Høgskolen i Nesna, og er viktig blant annet for positiv omdømmebygging. Det er en ambisjon å oppnå 45 mediebidrag i 2013.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Få ansatte med egne mediebidrag	2	2	4
Manglende registrering av mediebidrag	2	2	4
For få ansatte med kompetanse innenfor mediehandtering	3	2	6
Manglende interesse for høgskolens virksomhet i media, vanskeligheter med å få media interessert i aktiviteter ved HiNe	3	2	6

### Tiltak

- Økt bevisstgjøring gjennom informasjon, personalmøter og medarbeidersamtale på den enkeltes ansvar mht å delta i samfunnsdebatt/være synlig i media.
- Økt bevisstgjøring og skolering i registrering i Cristin
- Kurs for ansatte i kronikkskriving

### • Antall registreringer per UF-årsverk

#### Resultatutvikling

Antall registreringer pr UF-årsverk har økt fra 1,9 i 2011 til 2,8 i 2012. Resultatene for 2012 er også bedre enn i 2009 og 2010. Dette er en positiv utvikling, og fokus på bevisstgjøring av fagansatte i registrering av publikasjoner, formidling, mv. i Cristin har vært medvirkende til dette.

### Ambisjonsnivå

Ambisjonsnivå for 2013: øke andel registreringer pr UF-årsverk til 3.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Manglende registrering i Cristin	2	3	6
Færre andel av UF-tilsatte med formidling av faglig og populærvitenskapelig karakter	2	3	6

### Tiltak

- Bevisstgjøring og opplæring i registrering i Cristin

### VIRKSOMHETSMÅL 3.3:

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

### KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:

- **Fleksibel utdanning (KD)**

#### *Resultatutvikling*

Deltids førskolelærer- og sykepleieutdanning og samlingsbaserte etter- og videreutdanningstilbud legger til rette for at studenter kan kombinere jobb og studier. Større andel av nettstøtte/nettbasering gjør det mulig for studentgrupper som er mindre mobile å studere. GLU 1-7, distriktsmodell tar i bruk lokale studiesentre, og flere studier med denne organiseringa er under utvikling.

#### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen ønsker å tilby flere fleksible utdanninger, minst ett nytt utdanningstilbud i 2013.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Manglende interesse for høgskolens studier med fleksibel organisering	2	5	10

### Tiltak

- Markedsføring av studietilbud med fleksibel organisering

- **Samarbeidspartnere på og utenom Helgeland**

#### *Resultatutvikling*

Høgskolen har hatt et meget godt samarbeid med Bioforsk Tjøtta, Helgeland Museum og Distriktsenteret under Forskningsdagene 2012. Høgskolen har inngått ny treårssamarbeidsavtale (2012-2014) med Træna-festivalen, og studenter fra HiNesna har bidratt med aktiviteter på festivalen juli 2012. Høgskolen har jevnlig møter med RKK, regionrådene på Helgeland, og har utvidet partnerskap HEL (for skole- og barnehageiere) med to nye kommuner.

### Ambisjonsnivå

Følge opp samarbeids- og partnerskapsavtaler (Jfr Virksomhetsmål 3.1).

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Mangel på interesse fra samarbeidende institusjoner	2	5	10
Dårlig oppfølging av inngåtte samarbeidsavtaler og partnerskap	3	3	9

### Tiltak

- Bedre organisering av ansvar og oppgaver for å sikre oppfølging av avtaler.

## KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:

- **Andel nettstøttede studietilbud**

### Resultatutvikling

De fleste av høgskolens studietilbud er i større eller mindre grad nettstøttede, der oppfølging, veiledning og undervisning over nett kommer i tillegg til ordinær undervisning i klasserommet. Høgskolen har i flere år også tilbudt studier der *hovedvekt* av undervisningen foregår over nett (blant annet IKT og læring og ulike pedagogiske studier). Fra høsten 2012 har høgskolen tilbudt flere studier med denne organiseringen (blant annet Flerkulturell forståelse og Rådgiving).

Høgskolen har deltatt aktivt i eCampus prosjektet til UNINETT.

Det har vært gjort investeringer i utstyr og teknologiske løsninger.

### Ambisjonsnivå

Øke andel nettbaserte studietilbud.

God brukerstøtte og teknologiske løsninger som kvalitetssikrer nettstøttede studietilbud.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Lite interesse i fagmiljøene/instituttene for å utvikle nettstøttede studietilbud	1	5	5
Mangel på brukerstøtte/servicepersonell	2	5	10

### *Tiltak*

- Instituttene skal ha fokus på utvikling av gode og relevante nettstøttede studietilbud
- Fortsatt fokus på brukerstøtte og opplæring

## • **Andel studenter på nettstøttede studier**

### *Resultatutvikling*

Studier der hovedvekt av undervisninga foregår på nett har meget god søkning. Det er ulikheter mht. gjennomføring på de enkelte studiene; noen har meget god gjennomføringsgrad mens enkelte studier har relativ stor frafallsprosent.

Fagpersonalet har fått tilbud om skolering/forbedring gjennom Prosjekt digital kompetanse (delprosjekt OUP).

### *Ambisjonsnivå*

Øke søkningen til nettbaserte studier med 5 %.

Økt fokus på oppfølging og veiledning av studenter på studier med mye frafall.

Øke fagpersonalets kompetanse mht. nettdidaktikk.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Lite rekruttering til nettstøttede studietilbud (studietilbud med hovedvekt på nettundervisning)	1	4	4
Manglende kunnskap om nettdidaktikk / dårlig oppfølging av studenter på nettstøttede studietilbud	2	4	8

### *Tiltak*

- Fokus på markedsføring av studietilbud
- Økt bruk av sosiale medier og ulike digitale verktøy
- Fortsatt opplæring og skolering av fagpersonalet i nettdidaktikk

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

**VIRKSOMHETSMÅL 4.1:**

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

**KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:**

• **Langsiktig økonomisk planlegging (KD)**

Vedtatte studieprogram danner hovedgrunnlaget for den langsiktige økonomiplanleggingen. I denne sammenhengen er det viktig med godt samspill mellom studieplanleggere og økonomiseksjonen. Dette arbeidet fungerer godt.

Avlagte studiepoengenheter (STP) har også stor betydning for økonomien framover. Resultatutviklingen de siste to årene viser en mer stabil STP uten for store svingninger som kan gi negative konsekvenser i den langsiktige økonomiplanleggingen.

Høgskolen har på kort og lang sikt ikke planer om aktiviteter som kan true den økonomiske utviklingen.

*Ambisjonsnivå*

Sikre minst 20 studenter på hvert studietilbud.

Opprettholde god kvalitet på saker som fremmes for styret.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Nedgang i studiepoengproduksjon (STP)	2	4	8
Styrevedtak uten gode konsekvensutredninger	1	5	5
Manglende budsjett disiplin	2	5	10

*Tiltak*

- Arbeidet med studentrekruttering må gi høyeste prioritet.
- God kvalitet og konsekvensutredninger på saker som fremlegges for styret.
- God økonomirapportering og oppfølging av seksjoner

- **Kvalitet på bygningsmassen**

*Resultatutvikling*

Høgskolen tok i bruk 5000 kvm nybygg i 2005. Mye av den gamle bygningsmassen ved campus Nesna er oppusset. Bare ett bygg gjenstår.

Kvaliteten på bygningene ved studiested Sandnessjøen er for dårlig. Leiekontrakten går ut 1. august 2016.

Ved studiested Mo i Rana samlokaliserer vi med HiN og UiN i nytt bygg fra 1. august 2013.

*Ambisjonsnivå*

Generelt opprettholde kvaliteten på bygningsmassen gjennom god planlegging og vedlikehold. Restaurere B-bygget i 2014-2015. Flytte sykepleierutdanningen til nye lokaler i Sandnessjøen i 2016.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Statsbygg gjennomfører ikke sin plan om restaurering av B-bygget	2	3	6
Får ikke nye lokaler i Sandnessjøen	2	3	6

*Tiltak*

- Arbeide målrettet for å få på plass nye lokaliteter i Sandnessjøen.
- Presse på Statsbygg for å få realisert planer om renovering av B-bygget.

**KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:**

- **Driftsutgifter per avlagt heltidsekvivalent**

Driftsutgift per avlagt heltidsekvivalent (studiepoengproduksjon (STP)) varierer noe fra år til år, uten at det har ført til negative konsekvenser. Slik dette regnes ut vil lønns- og prisstigning påvirke resultatet. Varierende STP påvirker også resultatet.

*Ambisjonsnivå*

Holder driftsutgiftene per avlagt STP på omtrent samme nivå som 2011-2012.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Vesentlig færre studenter (STP)	1	4	4
Overbemanning og/eller ukontrollert økning av driftsmidler	2	4	8



### Tiltak

- Konsekvensutredning vedrørende årlige studieprogram

- **Driftsutgifter per publikasjonspoeng**

Variierende produksjon av publikasjonspoeng, med en fordobling fra 2011 til 2012, som påvirker resultatbasert omfordeling i finansieringssystemet positivt. Uttellingen for høgskolen utgjør mindre enn 1 % av driftsutgiftene.

### Ambisjonsnivå

Ligge på gjennomsnittet i sektoren.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Reduksjon i publisering	2	2	4

### Tiltak

Lav risikoverdi - Ingen spesielle iverksettes.

- **Likviditetsgrad (omløpsmidler/ kortsiktig gjeld)**

Likviditetsgraden har økt de siste åra og stabilisert seg på 1,3 – 1,4

### Ambisjonsnivå

Opprettholde likviditetsgrad på rundt 1,3

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Gjøre økonomiske disposisjoner med den konsekvens at likviditetsgraden kommer under 1	1	5	5

### Tiltak

Lav risikoverdi - Ingen spesielle iverksettes.

- **Avregninger (gjennomføring av budsjett i regnskapsåret)**

### Resultatutvikling

Fra 2009 og fram til 2012 har høgskolen hatt en jevn økning på avsetningene fra 0 til ca 9 mill kroner. I 2012 var det planlagt å bruke ca 2 mill av avsetningene fordi tildelingen fra KD var redusert på grunn av lav STP i 2010. En del avsetninger var

tiltenkt lønn til faglige ledere i oppdateringstid. Noen av disse lederne er ikke lengre ved institusjonen, mens andre fortsatt er i funksjon som faglig leder. Derfor ble avsetninger brukt i svært liten grad.

#### *Ambisjonsnivå*

Opprettholde et nivå på avsetninger som kan tåle svingninger i STP, samt midler til frikjøp av faglige ledere i oppdateringstid og en buffer for å møte uforutsette hendelser.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Økning av aktivitet uten økonomisk dekning	1	5	5
Uforutsette hendelser	1	4	4

#### *Tiltak*

Lav risikoverdi - Ingen spesielle iverksettes.

- **Forholdet mellom antall tilsatte i UF-stillinger og antall tilsatte i administrative stillinger**

#### *Resultatutvikling*

Forholdstallet lå på 2,50 i 2011 og 2,46 i 2012

#### *Ambisjonsnivå*

Ikke overstige 2,5 som forholdstall i sammenlikningen mellom tilsatte i UF-stillinger og administrative stillinger.

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
For stor administrasjon i forhold til faglig aktivitet	1	4	4
For liten administrasjon i forhold til faglig aktivitet	1	5	5

#### *Tiltak*

Lav risikoverdi - Ingen spesielle iverksettes.

- **Antall kvadratmeter per student per studiested**

*Resultatutvikling*

Det har ikke vært endring i antall kvadratmeter per student per studiested siden 2005, da nybygget på Nesna ble tatt i bruk. Høgskolen disponerer 17.800 kvm og hadde i 2012 registrert 1090 studenter. Dette gir 16,3 kvm/stud. Gjennomsnittet for statlige høgskolen er ca 12 kvm/stud.

Tallet 1090 registrerte studenter inkluderer også studenter på nett og utenlandsstudenter. Flere av studietilbudene er også fleksible og samlingsbasert. I utgangspunktet disponerer studiestedene nok antall kvadratmeter, og må planlegge samlinger i henhold til de rommene man disponerer.

*Ambisjonsnivå*

Inngåtte leiekontrakter danner rammen for disponering av lokaler.

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Samlingsplaner blir ikke samkjørt	1	4	4

*Tiltak*

Lav risikoverdi - Ingen spesielle iverksettes.

**VIRKSOMHETSMÅL 4.2:**

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

**KVALITATIVT STYRINGSPARAMETER:**

- **Robuste fagmiljøer (KD)**

*Resultatutvikling*

Høgskolen har fått flere i topp- og førstestillinger. Dette gjelder begge kjønn.

*Ambisjonsnivå*

Utvikle sterkere fagmiljøer (størrelse, kompetanse, publisering, veiledning).

*Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Ikke søkere til toppstillinger	2	5	10

### *Tiltak*

- Mer målrettet annonsering i aktuelle fagtidsskrifter, også i utlandet.
- Tilby bedre avlønning i toppstillinger.

- **Medarbeidersamtaler med alle ansatte og ajourført utviklingsplan**

#### *Resultatutvikling*

Ledere gjennomfører medarbeidersamtaler i sine seksjoner, der det lages avtale om tiltak for videre utvikling når det gjelder kompetanse og andre utviklingstiltak. Flere administrativt ansatte deltar- eller planlegger å delta i utdanningsprogram.

Det er utarbeidet kompetanseplan ved to av instituttene.

#### *Ambisjonsnivå*

Årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte

#### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sams. * konsekvs.]
Unnlate å gjennomføre medarbeidersamtaler	1	4	4
Utviklingsplaner følges ikke opp	2	4	8

### *Tiltak*

- Rapportering på avholdte medarbeidersamtaler.
- Rapportering på oppfølging av utviklingsplaner.

## **KVANTITATIVE STYRINGSPARAMETRE:**

- **Andel første- og toppstillinger av totalt antall UF-stillinger**

#### *Resultatutvikling*

Det vises til rapportdelen i dette dokumentet, der utviklingen av andel førstestillinger viser en liten økning.

I 2012 fikk 5 ansatte kompetanseopprykk til toppstillingsnivå (dosent/professor). Av disse var 2 kvinner og 3 menn. To ansatte oppnådde opprykk til førsteamanuensis.

#### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har ambisjon om å øke andelen første- og toppstillinger, både gjennom tiltak for interne kompetanseopprykk, men også ved utlysning av ledige stillinger.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Manglende formell kompetanse ved mastergradsstudium i naturfagdidaktikk	3	5	15

### Tiltak

- Lyse ut professor-/dosentstilling i naturfag i inn- og utland.
- Utvikle egne ansatte mot toppkompetanse.

## • Andel kvinner totalt

### Resultatutvikling

Høgskolen har en rimelig balansert kjønnsfordeling blant de ansatte (se tabell i rapportdelen).

### Ambisjonsnivå

Rekruttere slik at det underrepresenterte kjønn i stillingskategorien blir foretrukket.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Manglende rekruttering av underrepresentert kjønn	2	3	6

### Tiltak

- Fortsatt fokus på kjønnsbalansen ved utlysning stillinger og rekruttering av medarbeidere.

## • Andel kvinner etter stillingskategori

### Resultatutvikling

Andel kvinner i første- og toppstillinger er lavere enn ønskelig.

### Ambisjonsnivå

Stille ressurser til rådighet internt for kvinner som har potensiale for å oppnå kompetanseoppykk. Tilrettelegge rekrutteringsprosesser slik at flere kvinner søker.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Unnlate å følge regelverket ved rekruttering	1	4	4
Få kvinner i topp- og førstestillinger	2	4	8

### Tiltak

- Prioriterte ressurser til kvinner som ligger best an til opprykk som dosent- og førstelektor.
- Prioritere kvinner ved tilsetting i stipendiatstillinger.

## • Andel midlertidig ansatte

### Resultatutvikling

Høgskolen har ingen midlertidige ansatte i prosjektstillinger eller for å ivareta tidsbegrensede oppgaver. Andelen midlertidig ansatte har likevel økt i løpet av 2012. Det som i rapportdelen er definert som midlertidige stillinger, er vikariater for fast ansatte som er ute i permisjon, tilsatt leder i 4-årig åremålsstilling, samt stipendiatstilling.

### Ambisjonsnivå

Lyse ut og ansette i fast stilling når det ikke er godt begrunnet reell midlertidighet. Andel midlertidig ansatte bør ikke overstige 10 %.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Unnlat å følge regelverk ved utlysning av stillinger	1	4	4
Fortsatt økning i andel midlertidige stillinger	2	2	4

### Tiltak

Lav risikoverdi - Ingen spesielle iverksettes.

## • Andel ansatte i administrasjonen med bachelorgrad

### Resultatutvikling

I 2012 ble det gjennomført 6 tilsettinger til administrative stillinger. 4 av disse har utdanning på bachelornivå eller høyere.

58,5 % av administrasjonen er på nivå bachelor eller høyere.

### Ambisjonsnivå

Opprettholde relevant og godt kompetansenivå på administrative stillinger.

### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Ansette søkere til ledige adm.stillinger uten formell og riktig kompetanse	1	5	5

### Tiltak

- Gi ressurs til ansatte i administrative stillinger for fullføring av bachelorgrad.

### VIRKSOMHETSMÅL 4.3:

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

### KVANTITATIVT STYRINGSPARAMETER:

- **Trivsel i organisasjonen (MTM-undersøkelse – medarbeidertilfredshets monitorering)**

#### Resultatutvikling

Det ble gjennomført en trivselsundersøkelse i 2012. Forrige undersøkelse ble gjennomført for 10 år siden. Undersøkelsen ble gjennomført av høgskolens bedriftshelsetjeneste. Hensikten med undersøkelsen var å kartlegge og videreutvikle høgskolen til en enda mer effektiv og god arbeidsplass. 95 av 112 besvarte undersøkelsen per e-post. Det ga en svarprosent på 85 %. Resultatet viste at de ansatte har positive utfordringer i arbeidet, spesialkunnskaper og ferdigheter blir utnyttet og arbeidet er meningsfylt. Det er utfordringer innen sosialt samspill og samarbeid i visse enheter og konflikthåndteringen kan bli bedre. Resultatene er presentert på personalmøter og fulgt opp gjennom drøftingsmøter og prosesser i de enheter som har særskilte utfordringer. Saken er behandlet i arbeidsmiljøutvalget. Orientering er gitt til høgskolestyret. Undersøkelsen skal gjennomføres annet hvert år heretter. Først i 2014 vil vi ha sammenlignbare data internt.

#### Ambisjonsnivå

Vårt ambisjonsnivå er å jobbe videre med det som er bra i organisasjonen og sette fokus på det som ikke fungerer fullt så bra. Hver leder i enhetene har hatt møter og kommet med rapporter for hvordan man skal jobbe videre. I disse rapportene er det tatt med tiltak for videre arbeid.

Vi vil i samarbeid med Hesi å kjøre denne MTM-undersøkelsen jevnlig (hvert andre år) slik at vi hele tiden har mulighet til å følge opp og se om tiltakene fungerer.

Ansatte skal trives og få utnyttet sitt potensial. Den interne kulturen skal være preget av dialog og samarbeid.

### *Risikovurdering*

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1(svært liten) – 5(svært stor)]	Vurdering av konsekvens [1(svært liten) – 5(svært alvorlig)]	Risiko-verdi [Sanns. * konsekv.]
Tiltakene i rapportene til enhetene i organisasjonen blir ikke fulgt opp	2	4	8
Det kjøres ikke videre oppfølging med ny MTM undersøkelse	1	4	4
Ledelsen ser ikke viktigheten med å jobbe med arbeidsmiljø	1	5	5
Bedriftshelsetjenesten blir ikke brukt i analyse av rapporter	1	4	4
Ødeleggende personalkonflikter i seksjoner og enheter	2	5	10
Svak konflikthåndtering	2	5	10

### *Tiltak*

- Hver enhet i organisasjonen har laget en rekke tiltak. Det vil være for mye å ta med i denne rapporten, men alle rapportene er tatt opp på møte i arbeidsmiljøutvalget – AMU der også Hesi er representert. Tiltakene vil bli fulgt opp av AMU.
- Kreve utarbeidelse av handlingsplaner der hvor trivselsundersøkelsen avdekket utfordringer.
- Bruke bedriftshelsetjenesten aktivt i oppfølgingen.
- Kreve at ledelsen tar tak i irritasjonsmomenter i organisasjonen.

## • **Utvikling av sykefravær**

### *Resultatutvikling*

Høgskole i Nesna er en IA-bedrift og det betyr at vi er en deltakende virksomhet som ønsker å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Hvert år lages det en sykefraværanalyse som gir oss gode indikatorer for hvor vi må sette inn tiltak for å redusere sykefraværet.

I 2011 hadde HiNe et sykefravær på 5,2 %. Vi hadde som mål i 2012 å redusere sykefraværet med 20 %. Vårt ambisjonsnivå for 2012 var da 4,2 %. Det reelle tallet for 2012 ble 3,66 %. Dette er vi svært fornøyd med, selv om vi også ser at det er noen enheter i organisasjonen som har et større sykefravær enn andre.

### *Ambisjonsnivå*

Høgskolen har fortsatt ambisjon om å holde sykefraværet nede og har i IA-avtalen satt seg et måltall på 4.18 %.

Dersom vi skal følge et 20 % nedgang som IA avtalen sier, vil målet for 2013 være 2,92 %.



### Risikovurdering

Risiko (hva)	Sannsynlighet [1( <i>svært liten</i> ) – 5( <i>svært stor</i> )]	Vurdering av konsekvens [1( <i>svært liten</i> ) – 5( <i>svært alvorlig</i> )]	Risiko-verdi [Sanns.* konsek v.]
Kommunikasjon mellom lege/sykemelder og arbeidsgiver fungerer dårlig	3	3	9
Arbeidsgiver klarer ikke å følge opp krav til oppfølging	2	4	8
Arbeidsgiver klarer ikke å finne andre arbeidsoppgaver til sykemeldte	5	1	5
Arbeidsgiver klarer ikke å tilrettelegge arbeidsplassen	1	5	5
Kompetansen på sykefraværsoppfølging er for dårlig	3	3	9
Det er ikke nærvær mellom leder og ansatt	3	3	9

### Tiltak

- Vi følger vi opp sykmeldte ut fra rammefaktorene beskrevet ovenfor. Høgskolen i Nesna er en IA-bedrift.
- For ansatte som er sykmeldte prøver vi å legge til rette på arbeidsplassen både fysisk og med arbeidsoppgaver. I tilfelle den ansatte ikke kan fortsette i sin stilling prøver vi å finne andre arbeidsoppgaver, men dette er vanskelig i vår institusjon med høyt utdannet og spesialisert personal.
- Vi kurser lederne i HMS, avtaleverk og rutiner vi har utarbeidet.
- Vi prøver å legge til rette for åpen dialog mellom ansatt og leder.
- Motiverer til fysisk aktivitet blant de ansatte. Dette bl.a. ved å gi gratis adgang til svømmehall og treningshall og subsidiering av treningsavgift på treningscenter. Vi gir mulighet til trening i arbeidstiden, 1 time i uken. Tilsatte fra idrettsseksjonen kan gi råd og veiledning.
- Vi prøver å ha sosiale aktiviteter, i tillegg til felles velferdstiltak (som sommeravslutning og juleavslutning).
- Vi kjøper frukt til de ansatte.
- Ergometrisk utstyr som rollermouse, tilpassede stoler, skrivebord med mulighet for å heise opp og ned.
- Oppfølgingen av sykmeldte fortsetter som tidligere, med det mål å få de helt eller delvis tilbake i arbeid så snart som mulig.
- Vi bør få fokus på de ansattes nærværsfaktorer, stiller spørsmålet hva mellomledere/administrasjonen kan gjøre for å øke disse. Vurdere mellomleder sin situasjon i forhold til å være til stede i avdelingen/institutt og bidra til å bygge opp de ansattes motivasjon, samhold og trivsel.
- Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse i 2012 – der har hver seksjon kommet med forslag på tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet.
- Sykefraværsrapportering til hvert møte i arbeidsmiljøutvalget.
- Aktiv bruk av bedriftshelsetjenesten i forebygging/ tilrettelegging på arbeidsplassen og sykefraværsoppfølging.
- Særskilt fokus på sykefraværet i renholdstjenesten.

## 5. PLAN FOR TILDELT BEVILGNING

Tildelte bevilgning i “*Orientering om forslag til statsbudsjettet 2013 for universiteter og høyskoler*” fra kunnskapsdepartementet, 121.948.000 kroner, samt 8.389.000 kroner i avsatte midler pr 31.08.12 fordelt slik på budsjettområdene (i 1.000 kroner):

Budsjettenhet	Fra avsetninger	Lønn	Drift	Sum fordeling inkl avsetning
1* Styret	5.889		812	6.701
21* IFI		5.250	377	5.627
24* IFS		6.682	1.188	7.870
28* IFL	1.500	40.505	5.949	47.954
4100 Fellesutgifter			29.059	29.059
44* Adm./rektor	1.000	21.432	10.695	33.127
Sum	8.389	73.869	48.080	130.338

Rektor delegerer budsjett disponeringsmyndighet videre til instituttledere og administrative mellomledere. Delegeringen er skriftlig og inneholder føringer om de rammebetingelser som gjelder.

## Vedlegg

### Skjema for studentkapasitet

Utdanningsinstitusjon: <u>Høgskolen i Nesna</u>					
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 høsten 2013, gitt 60/40 finansiering fra departementet, men innenfor dagens øvrige rammebetingelser og infrastruktur?					
Svar spm 1: 70 studieplasser					
2. Hvilke begrensende faktorer står institusjonen særlig overfor som hindrer vekst (kan spesifiseres på utdanningsprogram ved behov)?					
Svar spm 2: For sykepleierutdanning kan antall praksisplasser være en begrensende faktor.					
3. Er det særskilte studieprogram som institusjonen ønsker å prioritere spesielt av strategiske årsaker eller for å reddyke en faglig profil?					
Svar spm 3: Grunnskolelærer og barnehagelærerutdanning					
4. Er det særskilte studieprogrammer som institusjonen ønsker å bygge ned eller avvikle av samme årsaker?					
Svar spm 4: Nei					
		Opptak høst 2012 (antall studieplasser)	Planlagt opptak høst 2013 (antall studieplasser)	Muligheter for økning i opptakskapasitet høst 2013?	
		Antall	Antall	Ca. antall	
Helse- og sosialfag	Samlet	39	30	30	
	<i>hvorav:</i> Sykepleier	39	30	30	
Lærerutdanning	Samlet	72	80	130	Fleksibel
	<i>hvorav:</i> Grunnskolelærer - steg 1-7	25	25	40	
	Grunnskolelærer - steg 5-10	19	25	40	
	Førskolelærerutdanning	28	30	50	
Realfag og teknologiske fag	Samlet	11	20	30	
	<i>hvorav:</i> Informasjonssystemer, bachelor	11	20	30	
Andre fag	Samlet	0	20	30	
	<i>hvorav:</i> Idrett bachelor		20	30	