



**Høgskolen
i Lillehammer**

Lillehammer University College • hil.no

Rapport og planer 2012 og 2013



Rapport og planer 2012 og 2013

1. Innledning.....	1
2. Resultatrapportering for 2012	5
2.1 Rapportering på mål.	5
2.1.1 Rapportering under sektormål 1.	5
2.1.1.1 Rapportering under virksomhetsmål 1.1.	7
2.1.1.2 Rapportering under virksomhetsmål 1.2.	10
2.1.1.3 Rapportering under virksomhetsmål 1.3.	13
2.1.2 Rapportering under sektormål 2.	15
2.1.2.1 Rapportering under virksomhetsmål 2.1.	15
2.1.2.2 Rapportering under virksomhetsmål 2.2.	17
2.1.2.3 Rapportering under virksomhetsmål 2.3.	19
2.1.2.4 Rapportering under virksomhetsmål 2.4.	20
2.1.3 Rapportering under sektormål 3	22
2.1.3.1 Rapportering under virksomhetsmål 3.1.	24
2.1.3.2 Rapportering under virksomhetsmål 3.2.	25
2.1.3.3 Rapportering under virksomhetsmål 3.3.	26
2.1.4 Rapportering under sektormål 4	28
2.1.4.1 Rapportering under virksomhetsmål 4.1.	30
2.1.4.2 Rapportering under virksomhetsmål 4.2.	33
2.1.4.3 Rapportering under virksomhetsmål 4.3.	37
2.1.4.4 Rapportering under virksomhetsmål 4.4.	41
2.2 Annen rapportering	44
2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet	44
2.2.2 Aktivitetskrav	45
2.2.3 Rapportering om SAK (felles med HiG og HiHm).....	45
2.2.4 Rapportering om førskolelærerutdanning (ikke aktuell)	46
2.2.5 Universell tilrettelegging	46
2.2.6 Studentkapasitet	46
2.2.7 Midler tildelt over budsjettkapittel 281	49
2.2.8 Likestilling	50
2.2.9 Større investeringsprosjekter	53
2.2.10 Forvaltning av fullmakter, inkl aksjefullmakter.....	54
2.2.11 Sikkerhet og beredskap	54
2.2.12 Felles føringer for alle statlige virksomheter	55
2.2.13 Øvrig rapportering	58
3. Plan for 2013	62
3.1. Risikovurderinger.....	62
3.2. Sektormål og egne virksomhetsmål	64
3.3. Plan for tildelt bevilgning i 2013.....	89
4. Forslag til tiltak utenfor rammen for 2014	90
5. Vedlegg	96

1. Innledning

Høgskolen i Lillehammer ble etablert i 1971. I dag tilbyr høgskolen en rekke studier med hovedvekt på samfunns- og mediefag fordelt på fem fagavdelinger og en egen enhet for oppdragsundervisning og EVU. Høgskolen har om lag 350 ansatte og 4800 hel- og deltidsstudenter.

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

*Høgskolens visjon: Lillehammer - læring og opplevelser for livet.
(fra strategisk plan 2012- 2015)*

Kort vurdering av resultatutvikling og nå situasjon

Høgskolen er preget av en generell positiv utvikling på de sentrale områdene; utdanning, forskning og administrasjon. Utviklingen representerer samtidig en utfordring for institusjonen, ettersom konsekvensene for arealbruk og press på teknisk infrastruktur krever nye tiltak for å utnytte fasilitetene best mulig. Det aktualiserer også behov for nye lokaler.

De aller fleste bachelor- og masterstudier er i en god utvikling. Søkningen og rekrutteringen har vært økende, gjennomstrømningen på bachelornivå er god. Det har blitt satt i gang en rekke tiltak for å forbedre studentenes gjennomføring ved skriving av masteroppgaven. I 2012 har utdanningsvirksomheten vært preget av en konsolideringsfase, der tidligere styrevedtak om tydeligere profilering av utdanningsvirksomheten har blitt fulgt opp og to studier har blitt faset ut.

Den samlede undervisningsaktiviteten vil bli drøftet i en ny utdanningsmelding som legges fram for styret i april/mai. Som det fremgår av rapporten for 2012 ble det avlagt 3232 studiepoeng i fjoråret. Det er 248 studiepoeng høyere enn tidligere og er et resultat av at gjennomstrømning og kandidatproduksjon har blitt bedre, særlig på bachelornivå. Her inngår også de tildelte nye studieplassene som har styrket våre utdanninger.

I 2012 har vi hatt særskilt fokus på oppfølging av nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk som så langt har bidratt til flere viktige fagpedagogiske drøftinger. Vi har intensivert arbeidet med internasjonaliseringen av utdanningene, med integrering av entreprenørielle perspektiver og med tilrettelegging av praksis. Styrking av utdanningsledelse har ellers vært et viktig mål i 2012, der bl.a. samtlige studieledere har blitt invitert til et opplæringsprogram om utdanningsledelse som strekker seg over et år.

I 2012 fikk også vårt studiemiljø innen organisasjon og ledelse tildelt Kunnskapsdepartementets utdanningspris for arbeidet med sin «prakademiske» utdanning, noe som miljøet og studentene satte stor pris på.

Høgskolen har i 2012 videreutviklet sitt brede samarbeid med lokale og regionale aktører gjennom blant annet etterutdanning, praksis og prosjektsamarbeid.

Et overordnet langsiktig mål er gjennom kompetanseutvikling, samarbeid og generell styrking av den akademiske virksomheten å bli en institusjon på universitetsnivå. Et viktig faglig mål er oppnådd ved at høgskolen nå har to godkjente doktorgradsprogrammer som er i gang og kan videreutvikle fag og forskning rundt disse miljøene og i samarbeid med andre. Drift av

programmene har i stor grad vært finansiert ved hjelp av eksterne midler fra fylkeskommunen og lokalt næringsliv som ledd i satsingen på Innlandsuniversitetet. Slike midler har også bidratt til finansieringen av mastergrader. Ved at Prosjekt Innlandsuniversitetet (PIU) ble avsluttet våren 2012 og det eksterne tilskuddet fra det såkalte KUF- fondet trukket tilbake, satte det høgskolen i en utfordrende situasjon økonomisk. Høgskolen har derfor i 2012 måttet omdisponere i sitt allerede planlagte budsjett for å kompensere for bortfallet av PIU midler som opprinnelig var lagt inn med 16 mill kroner. Dette har gått på bekostning av strategiske tiltak og har medført trange rammer for avdelinger og enheter. Høgskolen har likevel maktet å komme gjennom 2012 med et mindre underskudd på driftsregnskapet.

Ved rapporteringstidspunktet har Fylkestinget i Oppland vedtatt å etablere et nytt fond til støtte for universitetsetablering og kompetanseutvikling i fylket. Forutsetningen for støtte vil være at det foreligger en omforent avtale mellom høgskolene om å arbeide med mål om etablering av et universitet. HiL tar sikte på å få på plass en slik avtale med HiG i løpet av våren 2013.

Høgskolen fortsetter sin stabilt positive utvikling når det gjelder vitenskapelig publisering og har i 2012 oppnådd et resultat som ligger så vidt under det foreløpige topptallet i 2011. Målet om økning EU-prosjekter er ikke nådd, men vi er godt fornøyd med at det er oppnådd støtte fra NFR både til et stort SHP prosjekt innen Filmvitenskap med nær 13 mill. kroner over tre år og til et annet NFR prosjekt om barn som pårørende med om lag 6 mill. kroner. Fortsatt har vi også eksterne midler fra VRI og to prosjekter fra Regionalt Forskningsfond (RFF) som ble innvilget i 2011, men regnskapsført først i 2012. Langt flere søknader er sendt NFR i 2012 enn tidligere, og det er positivt å registrere at dette gir uttelling. Høgskolen mottar også oppdragsinntekter gjennom etter- og videreutdanningsprosjekter og salg av tjenester via Senter for livslang læring (SELL).

SAK-samarbeidet med Høgskolen i Hedmark og Høgskolen i Gjøvik har blitt videreutviklet gjennom nye SAK-prosjekter som har blitt satt i gang i løpet av 2012. Samarbeidet har så langt gitt gode resultater, både med tanke på faglig utvikling og koordinering av administrative oppgaver, samt erfaringsutveksling på en rekke områder.

Strategiske vurderinger for planperioden

Høgskolen har over tid arbeidet med å tydeliggjøre faglige satsninger og å rendyrke profilen. Vi har dessuten vært opptatt av å lage sammenhengende og integrerte studieløp. Dette for å kunne tilby studietilbud årsstudium - bachelor - master - ph.d. Høgskolens to akkrediterte ph.d.-program har egne masterstudier som rekrutteringsgrunnlag. Det arbeides nå også med et mulig felles ph.d program i *De audiovisuelle medienes estetikk* i samarbeid med NTNU, basert blant annet på master i film- og fjernsynsvitenskap.

Vi har vektlagt behovet for profil og tydelighet med hensyn til faglige satsningsområder. På denne måten ønsker vi å svare på overordnede styringssignaler og tilrettelegge for samarbeid og arbeidsdeling med de to andre høgskolene i Innlandet.

Høgskolen har med utgangspunkt i vår faglige styrke og kompetanse valgt samfunns- og mediefag som vår profil. Internasjonale studier med samtidshistorie, psykologi, juss, filosofi, filmvitenskap, økonomi og organisasjonsvitenskap har alle en sterk samfunnsfaglig profil. Våre velferdsfag og pedagogikk har også samfunnsfaglig innretning. Mediefagene består av film- og fjernsynsfag, filmvitenskap og visuelle medier. I tillegg til samfunns- og medieprofilen kommer idrettsstudiene som har en klar regional forankring og som i tillegg til å tilby utdanning på bachelornivå også representerer et bredt forskningssamarbeid med bl.a. sykehus og NIH, Olympiatoppen og et tilbud til utøvere gjennom kvalifiserte

laboratorietjenester. Ungdoms OL i 2016 og et eventuelt OL i 2022 representerer også interessante samarbeidsrelasjoner.

Den innsatsen som har vært lagt ned i 2012 for å øke ekstern finansiering av forskning vil fortsette, både gjennom internt og eksternt samarbeid mellom fagmiljøer og forskergrupper. I samarbeid med NFR og andre høyskoler vil vi også ta sikte på å gjøre oss bedre i stand til å søke EU-midler.

Høgskolen har i løpet av 2012 fulgt opp vedtatt strategi for internasjonalisering som definerer mål for høgskolens satsing på internasjonalisering både i forhold til forskning og utdanning. Et annet satsingsområde har vært å tydeliggjøre høgskolens engasjement overfor arbeids- og samfunnsliv. Det ble etablert et råd for samarbeid med arbeidsliv (RSA) sammen med høgskolene i Gjøvik og Hedmark i forbindelse med PIU. Dette ble senere nedlagt, men er nå erstattet av RSA ved hver enkelt høyskole. I tillegg har høgskolen intensivert arbeidet med å integrere perspektiver på entreprenørskap og innovasjon i alle studieplaner, noe som vil føre til økt oppmerksomhet om relevans i utdanningene.

Som et ledd i å øke kompetansen blant de ansatte og å utvikle kvaliteten i utdanningene, har høgskolen videreutviklet det obligatoriske kurset i høgskolepedagogikk og programmet for førstelektorkvalifisering. Høgskolen har nå 12 førstelektorstipendiater. Samtlige er rekruttert fra egne ansatte. I tillegg er det igangsatt et eget opplæringsprogram for studieledere der 16 ansatte deltar. Programmet vektlegger utdanningsledelse.

I inneværende år vil oppfølging av de nye doktorgradsprogrammene kreve innsats faglig og administrativt. Det er nå rekruttert henholdsvis 14 studenter på *Barn og unges deltakelse og kompetanseutvikling* (BUK). På *Innovasjon i tjenesteyting i privat og offentlig sektor* (INTOP) er det så langt rekruttert ni. Trolig vil vår første egne disputas på BUK finne sted i 2013.

Under forutsetning av ekstern finansiering ønsker høgskolen å realisere den akkrediterte mastergraden i miljøpsykologi med start fra høsten 2013. Høgskolen har også på ny søkt NOKUT om akkreditering av et masterstudium i film og fjernsyn etter at gjeldende tilsagn løp ut i desember 2012.

Til nå har høgskolen maktet å opprettholde gode søkertall med et minimum av markedsføring. Denne strategien må vurderes nøye i lys av erfaringer og analyser av konkurrerende tilbud. Utfordringene mht. tilstrekkelig plass og tekniske fasiliteter for studenter og lærere må gis stor oppmerksomhet og tiltak som kan bidra til en bedre arealsituasjon ha høy prioritet. Planer om idrettsbygg og «forskningspark» i samarbeid med andre aktører er aktuelle tiltak som trolig vil kunne avklares i løpet av året.

Når det gjelder infrastruktur og fellestjenester for ansatte og studenter, står høgskolen overfor store utfordringer på IKT feltet. Det er nødvendig med omfattende modernisering, gjennomgang av systemer og utskifting av utstyr. Dette vil kreve betydelige investeringer allerede i 2013.

Vurdering av styrets arbeid

Høgskolestyret er sammensatt av 11 medlemmer og følger normalmodellen med rektor som styreleder. Bortsett fra leder og nestleder, er styrets øvrige medlemmer nye fra sommeren 2011. Sammensetningen sikrer en bred og relevant kompetanse i den krevende fasen høgskolen har vært i mht. fusjonsprosesser og generelle omstillinger. På grunn av permisjoner og fravær har styret høsten 2012 ikke vært fulltallig. Ved at KD oppnevnte nytt varamedlem for et av de eksterne medlemmene i desember 2012, ligger det nå til rette for at dette unngås.

Styret har bl.a. som oppgave å fastsette mål og resultatkrav og ivareta ansvaret for at institusjonens økonomiske ressurser og eiendom blir disponert i overensstemmelse med bestemmelser om dette og etter forutsetninger for tildelte bevilgninger og andre vedtak.

Styret ved Høgskolen i Lillehammer har i samsvar med dette lagt vekt på HiLs strategiske og særlige økonomiske utfordringer i 2012. Som en konsekvens av dette har styret i året som gikk brukt mye av sin tid på arbeidet med budsjett- og økonomistyring. Dette er en krevende prosess når det samtidig skal legges til rette for utvikling av en fremtidsrettet studieportefølje.

Styret har også vedtatt ny strategisk plan for perioden 2012 - 2015 i tråd med Kunnskapsdepartementets fire sektormål og en egen Handlingsplan for 2013 som ligger til grunn for plandelen i dette dokumentet og handlingsplaner for avdelinger og enheter internt. Tanken er at den strategiske planen skal kunne rulleres/justeres i løpet av 2013. For første gang er det også vedtatt en egen strategisk plan for høgskolens FoU virksomhet. I løpet av inneværende år vil styret behandle forslag til en utdanningsmelding for HiL og vedta ny handlingsplan for likestilling.

På en årlig samling deltar også dekaner og hovedtillitsvalgte for gjennom dialog med styret å informere om virksomheten og de utfordringer de ser fra sitt ståsted.

Styret har hatt til sammen 7 møter i 2012 og behandlet 40 vedtakssaker. Styret har i tillegg til de mer ordinære budsjett- og strategisakene også behandlet omorganiserings-, personal- og tilsettingssaker og på alle møter spørsmål som angikk prosessen med etablering av Innlandsuniversitetet og senere et eventuelt Opplandsfond. Styret fattet i april 2012 et prinsipielt vedtak til støtte for fremtidig fusjon mellom Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Gjøvik, og har senere fulgt opp dette også i tilbakemelding til Oppland fylkeskommune (OFK) der en forplikter seg til å arbeide for et universitet i innlandet og for å oppnå dette ta sikte på en fusjon mellom HiL og HiG (sak 70/12).

På grunnlag av et utsendt spørreskjema er styreevaluering satt opp på dagsorden i april møtet 2013.

2 Resultatrapportering for 2012

2.1 Rapportering på mål

2.1.1 Rapportering under sektormål 1

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

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Kvalitativ styringsparameter

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

I løpet av de siste to år har det blitt gjennomført en omfattende revisjon av alle studieplaner med sikte på å innføre begrepet læringsutbytte. Det har i tillegg blitt sett på sammenhengen mellom læringsutbyttebeskrivelsene og beskrivelsene av arbeidskrav og eksamen. Denne revisjonen er i all hovedsak avsluttet i slutten av 2012. Studieplantilpasningen til nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk må imidlertid anses som et løp som ikke blir ferdigstilt en gang for alle etter denne første runden. Noen av de første studieplanrevisjonene må trolig vurderes på ny, i lys av den erfaringen en har ervervet seg, samt at det også har kommet til nye krav og forventninger til innhold i studiene. I løpet av 2012 ble arbeid med å styrke entreprenørskap i utdanningene intensivert, bl.a. ved å tematisere entreprenørskap på studiekvalitetsdagene i mars 2012. Her ble det gjennomført generelle dialoger mellom studenter, ansatte og spesialister innen entreprenørskap på tvers av utdanningene, og mer fagspesifikke dialoger i studiemiljøenes studieutvalg. Målsettingen var å etablere et felles grunnlag for å synliggjøre studiespesifikk kunnskap og forståelse om entreprenørskap og innovasjon i beskrivelsene av læringsutbytte i alle studieplaner. Det gjenstår en god del arbeid som vil videreføres i 2013. Alle studiemiljø skal også i løpet av 2013 utarbeide beskrivelser for læringsutbytte for fagspesifikk internasjonalisering i alle bachelor- og masterprogrammer.

Høgskolen bruker aktivt verktøyene i kvalitetssystemet for blant annet å kartlegge og vurdere hvorvidt studentene oppnår forventet læringsutbytte på studiene de er knyttet til. Årlig kvalitetsrapport til høgskolestyret gir et godt bilde på situasjonen og gir også de enkelte studiemiljøene signaler om områder som må forbedres. Det er resultater av ulike nøkkeltallsoversikter (søkertallsutvikling, poenggrenser, gjennomføring i henhold til utdanningsplan, fullførte studieprogram og strykprosent) og ulike typer evalueringer (emne-, studieprogram- og eksterne evalueringer) som danner bakteppet for de vurderinger som gjøres.

Et annet aktuelt bidrag til læringsutbyttet er institusjonens og studiemiljøenes tilrettelegging for pedagogisk bruk av IKT og fleksibilisering av studier. En har i løpet av 2012 utredet

behov for oppgradering av auditorier og en god del av den fysiske infrastrukturen i auditoriene er i ferd med å bli fornyet.

Forventninger til læringsutbytte omfatter også doktorgradsprogrammene, som er i ferd med å bli knyttet nærmere til institusjonenes øvrige utdanningsvirksomhet, både organisatorisk og i form av kvalitetsutviklingstiltak. Dette er imidlertid et område som det vil arbeides videre med i 2013.

En vesentlig forutsetning for at studentene kan lykkes med å oppnå læringsutbyttet er at de respektive studiemiljøer er robuste, at de er forskningsaktive og at det finnes tilstrekkelig og tilgjengelig høgskolepedagogisk kompetanse i studiemiljøene. En har også i 2012 arbeidet aktivt med å legge forholdene til rette for at robuste fagmiljøer kan etableres og videreutvikles, at forskning og utdanning relateres til hverandre (forskningsbasert undervisning) og at de som underviser har den nødvendige pedagogiske kompetansen. Samtidig må det legges til rette for utdanningsrelevant utviklingsarbeid i studiemiljøene, bl.a. som del av høgskolepedagogiske kurs eller - i større omfang - som del av programmet for førstelektorkvalifisering og opplæring av studieledere. Det går i riktig retning, men vi er ikke i mål på alle områder og vil følge det opp ytterligere i 2013.

Kvantitative styringsparametere

Gjennomføring på normert tid

Det var ikke satt eksplisitte indikatorverdier på dette kvantitative styringsparameteret i fjorårets plandel. Ny DBH-rapport viser imidlertid at HiL for 2011 og 2012 hadde en gjennomføringsgrad på normert tid på henholdsvis 55.98 (%) og 61.80 (%) for studenter på bachelorutdanningene. Snittet for sektoren var 42.16. Det gir en indikasjon på at HiL har en veldig god gjennomføring i sine bachelorutdanninger. Andre parametre som studiepoeng per student og gjennomføring i henhold til utdanningsplan støtter opp under dette inntrykket.

Situasjonen er imidlertid noe annerledes når det kommer til masterutdanningene. Her viser DBH-statistikken at HiLs studenter på masterstudier har en gjennomføringsgrad i forhold til normert tid på henholdsvis 22.73 (i 2011) og 25.93 (i 2012). Snittet i sektoren er 36.88. HiL har arbeidet med å øke gjennomføringen på masterstudiene, men en ser foreløpig ikke de store resultatene av denne innsatsen. Mye av årsaken til den lave gjennomføringsgraden er en relativt stor andel deltidsstudenter, som får problemer med å gjennomføre masteroppgaven. En har derfor vektlagt tiltak som støtter opp under gode lærings- og arbeidsprosesser under masteroppgaveperioden. En forventer å se effekt av dette arbeidet i de kommende planperiodene.

Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere
 HiL har ikke hatt doktorgradsprogram som har pågått lenge nok til at det genereres DBH-statistikk for dette styringsparameteret. Inntrykket er imidlertid at en er i ferd med å lage gode opplegg rundt den enkelte doktorgradsstudent, som bidrar til fremdrift og god kvalitet.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat		
	2011	2012	Snitt sektor
Andel studenter på bachelorutdanning som gjennomførte på normert tid (%)*	55,98	61,8	42,16
Andel studenter på masterutdanning som gjennomførte på normert tid (%)	22,73	25,93	36,88
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere			53,57

2.1.1.1 Rapportering under virksomhetsmål 1.1

Høgskolen skal være et attraktivt studiested med en studieportefølje på bachelor-, master- og phd-nivå med basis i en medie- og samfunnsfaglig profil, og tilby etter- og videreutdanningstilbud i tråd med høgskolens satsingsområder og samfunns- og arbeidslivets etterspørsel.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Antall primærsøkere per studieplass i SO/totalt i SO	1,6 / 2218	1,6 / 2257	1,7 / 2407	1,7 / 2300
Høgskolens andel av sektorens 1. primær søkermasse i SO	5,1	5,2	5,1	5,3

HiLs egne tiltak i 2012

- Utvikle markedsføringstiltak for studieprogrammer med sviktende rekruttering
- Videreutvikle kvaliteten i studiene i tråd med tiltakene i kvalitetssystemet
- Gjennomgå høgskolens studieportefølje på et overordnet nivå
- Utvikle og legge til rette for robuste fagmiljøer
- Revidere høgskolens personal- og rekrutteringspolitikk
- Utvikle langsiktige bemannings- og kompetanseplaner
- Legge forholdene til rette for en utvikling av studentvelferdstilbud (SOPP) i samarbeid med regionen og lokalt nærings- og samfunnsliv
- Stimulere til økt bruk av praksis i utdanningene for å sikre relevans av utdanningene og kontakt med nærings- og arbeidsliv
- Gjennomføre sykliske studieprogramevalueringer
- Initiere eksterne evalueringer av studier
- Programsensorordning
- Utvikle og tilby attraktive etter- og videreutdanningstilbud

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Høgskolen er tilfreds med at en opprettholder sin posisjon som en attraktiv høgskole med gode søkertall og en relativt høy andel av sektorens primærsøkermasse i Samordna opptak. Dersom en tar med alle søknadsprioriteter har HiL flest søkere av alle de statlige høgskolene utenfor storbyene (Oslo, Bergen og Trondheim). Det er som tidligere store variasjoner i søkertallene studiene imellom, selv om de fleste av studiene som lyses ut igjennom Samordna opptak har gode søkertall og ventelister på søkere. For de studiene med til dels lave/for lave søkertall settes det i verk ulike tiltak. Noe er fokusert rundt markedsføringsarbeidet, men det jobbes også med kvalitetsutvikling av studietilbudene. En ser likevel at noen studier over tid ikke har nådd ønskede søkertall og at andre har og har hatt en negativ utvikling. Det er særlig studiene innen film- og fjernsynsvitenskap og internasjonale studier med historie som har de største utfordringene blant studiene i Samordna opptak.

Søkningen til studiene i lokalt opptak (dvs. mastertilbud og videreutdanningstilbudet) oppfattes som tilfredsstillende og på linje med fjoråret. Det er imidlertid også her relativt store forskjeller. Det er særlig enkelte av masterstudiene som har til dels lave søkertall. De laveste søkertallene finner vi på Master i film og fjernsynsvitenskap, men også Master i moderne forvaltning (både bredde og dybde) har for lave søkertall.

Tilby attraktive etter- og videreutdanningstilbud

Høgskolen tilbyr mange videreutdanningstilbud, flere i samarbeid mellom Senter for livslang læring (SELL) og fagavdelingene. Videreutdanningstilbudet er særlig stort innen områdene skole, velferd, helse og veiledning, og i tillegg har vi tilbud innenfor temaene samhandlingsreformen, innovasjon og ledelse i kommunal sektor. Utviklingen av nye tilbud blir i stor grad relatert til allerede eksisterende masterstudier eller i samarbeid med oppdragsgivere, gjerne i en kombinasjon.

Høgskolen tilbyr også etterutdanningskurs, dvs. kurs som ikke er studiepoenggivende. De fleste tilbudene er utviklet for skole- og barnehagesektoren med Senter for Livslang Læring (SELL) som utviklende og gjennomførende avdeling. Over de siste tre årene har dette særlig vært knyttet til kurs innen Vurdering og Elevvurdering. Kursaktiviteten går i bølger og har vært i et mindre omfang i de to siste årene sammenlignet med tallene for 2010.

Web som markedsføringselement

Det er mye som tyder på at høgskolen har et godt omdømme ute i søkermarkedet. Nettsidene er det viktigste formidlingssted av høgskolens studietilbud. Vi prøver stadig å forbedre presentasjonen og innholdet på nettsidene. Vi sørger også for at studieinformasjonen tilflyter Utdanning.no, som ansees å være den viktigste søkemotoren og oppslagsverket for høyere utdanning sammen med Samordna opptak. Høgskolens økonomi er stram og dette gjenspeiler seg også i 2012 i forhold til rekrutteringsaktivitetene. Markedsføringsbudsjettet har derfor vært begrenset og det har som i 2011 vært holdt fast ved en begrenset annonseplan, lite omfang av trykt markedsføringsmateriell og begrenset deltakelse ved utdanningsmesser og skolebesøk.

Relevans av utdanningene/evalueringer

Høgskolen har tidvis gjennomført eksternevalueringer av studier der en vurderer behov for kvalitetsforbedring, som for eksempel for å styrke studieplanens bransje- eller yrkesmessige relevans. Det har ikke vært igangsatt ekstern evaluering av studier verken i 2011 eller 2012, men en har vedtatt å prøve ut en ny form for syklisk ekstern evalueringsform i løpet av 2013. Årsaken til omleggingen er at opprinnelig evalueringsform var til dels ressursmessig kostbar og ga heller ikke de ønskede resultater. Siktemålet er å forsøke ut denne nye ordningen på tre

studier våren 2013 og det er særlig relevansaspektet som ansees å være det mest sentrale. Videre målsetting er å gjennomføre denne type eksternevalueringer med fast syklus der alle studier evalueres over en periode på fem-seks år.

Det gjennomføres også årlige sykliske studieprogramevalueringer av en 1/3 del av høgskolens års-, bachelor- og masterutdanninger. Dette er en ren studentevaluering. Evalueringene retter særlig oppmerksomhet mot studiets oppnåelse av læringsutbytte og studentenes vurdering av blant annet yrkesrelevans og undervisnings- og eksamensformer.

Høgskolen har også igangsatt et prosjekt der en prøver ut programsensor over tre år på utvalgte studier. Hovedhensikten er å sikre at grader oppnådd ved HiL holder god standard sammenliknet med grader oppnådd ved andre institusjoner og at vurderingsformene som brukes er tilstrekkelige i forhold til intensjonen for studiene. Erfaringen så langt viser at dette kan være et godt studieutviklende tiltak. Foreløpig har bare et studieløp (Bachelor i film- og fjernsynsvitenskap) prøvd ut denne ordningen, men en ønsker å starte opp ytterligere to i 2013.

Økt bruk av praksis i utdanningene

Høgskolen har stor grad av praksisnærhet i flere av sine studietilbud i dag. Eksempelvis har studieprogrammene ved Avdeling for TV-utdanning (TVF) gjennomført mange TV-produksjoner i samarbeid med eksterne arrangører og aktører som NRK, TV2, Amandusfestivalen, Birkebeinerrittet, Gullrutens Fagpris, Dølajazz, Norwegian Wood, Rikskonsertene, Maihaugen m.m. Dette gir en unik mulighet for relevant praksis, særlig for flerkamerastudentene. Studenter har i tillegg praksisperioder hos profesjonelle aktører.

Ved studiene for avdeling for pedagogikk og sosialfag gjennomføres det hvert år mellom 550 og 600 utplasseringer av studenter i praksis fra profesjonsstudiene i sosialt arbeid, barnevern og vernepleie. Det er også praksisopphold for en del andre studier. Ved de fleste av disse utplasseringene gjennomføres det besøk/veiledning på praksisplassen av en fagansatt ved avdelingen. Våre praksisplasser og praksisveiledere representerer en svært viktig kontaktflate mot praksisfeltet og denne virksomheten har høy prioritet.

Ved avdeling for økonomi- og organisasjonsvitenskap organiseres det bl.a. alumnisamlinger, praksisprosjekter innen reiseliv og organisasjonsstudier og lignende. I avdeling for samfunnsvitenskap har idrettsstudiet en bred kontaktflate mot regionens helseinstitusjoner og det lokale og regionale idrettsliv, og studiet i kulturprosjektledelse arrangerte Lillehammer kulturnatt i samarbeid med kulturlivet i Lillehammer.

Bachelor i organisasjon og ledelse vant i 2012 Kunnskapsdepartementets Utdanningskvalitetspris på 500.000,- for prosjektet "BOL-studiet – en akademisk utdanning av unge studenter innen HR". Her har en satt sammen ulike tiltak som totalt sett gir en kombinasjon av en praktisk og akademisk tilnærming til studiet. Erfaringer fra dette studiemiljøet blir også benyttet i utviklingen av andre studietilbud ved HiL.

Studenter ved Filmskolen har også praksis i utlandet. Det samme gjelder for enkelte ved profesjonsutdanningene ved avdeling for pedagogikk og sosialfag.

Utvikling av robuste fagmiljøer

Høgskolen har over lengre tid arbeidet med å sikre at fagmiljøene er robuste, både med hensyn til forsknings- og undervisningskompetanse. Dette har vært utslagsgivende for styrking av høgskolens profil, noe som også har ført til nedlegging av enkelte studietilbud. Høgskolen har satt opp en rekke standardkriterier som beskriver et robust studiemiljø:

- tilbyr et eller flere bachelorstudier (og kan tilby års-, master- og EVU-studier)
- framstå med en tydelig faglig profil
- ledes av en studieleder
- har tilstrekkelig mange vitenskapelige ansatte (i forhold til NOKUT-kravene) med både forsknings- og høgskolepedagogisk kompetanse
- gir forskningsbasert undervisning og som gjennom kompetanse og faglig aktivitet representerer en god sammenheng mellom forskning og undervisning
- gjennomfører utviklings- og forskningsprosjekter, og bidrar til høgskolens publisering
- deltar i faglig formidling til omverden
- har faglige nettverk nasjonalt og internasjonalt
- rekrutterer tilstrekkelig mange studenter
- ivaretar kvalitetssystemets forventninger

Når det gjelder størrelsen på miljøene, kan ikke dette tallfestes entydig, men de fleste studiemiljøene ved høgskolen fyller disse kriteriene. Høgskolen har et bredt spekter av masterutdanninger som sikrer femårige løp. Godkjenning av to ph.d. program styrker fagmiljøene og tilbudet ytterligere.

Høgskolen har i 2012 igangsatt et større arbeid for å gi en oversikt både over de generelle sidene ved utdanningsvirksomheten ved HiL og de utfordringene som knyttes til disse i et litt lengre tidsperspektiv, inkl en vurdering av situasjonen og potensial for hvert bachelor-, master- og ph.d-studie ved HiL. Vurderingene gjøres i henhold til seks perspektiver: samfunnsrelevans/samarbeid med arbeidsliv, gjennomføring/kandidatproduksjon, bærekraftige miljøer (økonomi, faglig og pedagogisk kompetanse), internasjonalisering, læringsutbytte, EVU og fleksibilisering. Meldingen legges frem for høgskolestyret i april/mai 2013.

2.1.1.2 Rapportering under virksomhetsmål 1.2

Høgskolen skal preges av et kvalitativt godt faglig, pedagogisk- og universelt utformet læringsmiljø. Noen kandidatstudier (bachelor/master) er tilrettelagt for fleksible studenter, både på hel- og deltid.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Studiepoengproduksjon				
- egenfinansiert	2935,4	2985,0	3232,6	3200
- eksterntfinansiert	263,6	321,5	353,1	340
Uteksaminerte kandidater (Bachelor og master)	690	679	813	750

HiLs egne tiltak i 2012

- Revidere handlingsplaner for økt gjennomstrømming
- Intensivere arbeid med arealplan
- Følge opp IKT-strategien
- Revidere personal- og rekrutteringspolitikk
- Videreutvikle 1. lektorprogram og høgskolepedagogisk utdanning
- Studielederopplæring
- Lage langsiktige bemannings- og kompetanseplaner
- Legge til rette for utvikling av robuste fagmiljøer
- Stimulere til et aktivt og inkluderende studentdemokrati

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Studiepoengproduksjonen har økt med 247,6, omregnet til beståtte 60-studiepoengsenheter fra 2011 til 2012 (for egenfinansierte studier). Halvparten av denne forklares ved at filmskolens studiepoengproduksjon slår inn for 2012 (Filmskolen rapporterer studiepoeng kun annet hvert år). Hovedandelen av den øvrige veksten kommer fra bachelor i juss som fra 2012 er i full produksjon med relativt store kull. For de andre studiene er det i stor grad naturlige svingninger i takt med varierende opptakstall og frafall. Studiepoengproduksjonen per student ligger også noe over snittet i sektoren.

Utviklingen i kandidatproduksjonen har vært positiv de siste årene og det er en vekst på hele 20 % fra 2011 til 2012 (inkludert i dette tallet er 42 kandidater fra filmskolen som uteksamineres hvert annet år). Veksten i kandidatproduksjonen kommer i stor grad på bachelornivået og fra studiene pedagogikk, reiselivsledelse, idrett og juss. Gjennomføringsprosenten i henhold til avtalt utdanningsplan har vært svakt stigende i den siste 3-årsperioden, og ligger 2012 også noe høyere enn snittet i sektoren. Høgskolen er generelt sett tilfreds med gjennomføringen slik den er i dag, selv om det er relativt store studievisse variasjoner. I stor grad gjennomfører studentene sine studier i henhold til inngått plan og vi tolker den gradvise økningen som at avtalen som settes opp også fungerer etter intensjonen.

Høgskolen har ambisjoner om at deler av bachelor- og mastertilbudet skal være tilrettelagt som fleksible studier. Så langt er det kun bachelor i vernepleie som har et rent deltids- og samlingsbasert tilbud på bachelornivå. De fleste mastertilbudene kan imidlertid gjennomføres på deltid. I stor grad er det samlingsbaserte opplegg med nettstøtte via LMS som er formen. Det er imidlertid også verdt å nevne at Høgskolen har fått støtte fra Norgesuniversitetet til å utvikle nettbaserte og fleksible emner om filmhistorie som totalt sett vil kunne tilbys som et fleksibelt nettstudium tilsvarende et årsstudium.

Tiltak for å bedre studentgjennomstrømming

Bemanningsplanlegging er viktig for å utnytte lærekraftene på en god måte. Forholdstallet mellom studenter og UV-ansatte viser en liten nedgang i positiv retning sammenliknet med 2011 (fra 25,7 i 2011 til 24,7 i 2012) og bidrar trolig også til en tettere kontakt med og bedre oppfølging av den enkelte student. Fremdeles ligger høgskolen høyt over snittet i sektoren, men mye av dette skyldes også at en har store deler av studieporteføljen i finansieringskategori F.

HiL har i forbindelse med implementeringen av nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk hatt økt oppmerksomhet på å videreutvikle undervisnings- og vurderingsformer som sikrer bedre

sammenheng mellom faglig innhold, læringsutbytte og god gjennomstrømming. Høgskolen har utviklet et eget førstelektorprogram. I løpet av 2011 og 2012 har en arbeidet med å utvikle programmet for førstelektorkvalifiseringen videre og synliggjort viktigheten av programmet for å styrke høgskolens og den enkelte ansattes kompetanse på utdanningsrettet utviklingsarbeid. Programmet vokser i takt med antall kandidater.

Høgskolepedagogikk er videreført som et 15 stp. kurs i et samarbeid med Høgskolen i Hedmark og Høgskolen i Gjøvik. Det koordineres av «høgskolepedagogisk forum» der prorektorene og tre fagansvarlige høgskolepedagoger planlegger og evaluerer tilbudet. Opptak for 2012, som ble gjennomført i slutten av 2011, viser at det er større interesse enn det er plass.

Høgskolen tilbyr kurs i studieteknikk til studentene. Både i form av et auditoriumbaserte kurs til alle nye studenter på høsten og som et elektronisk/nettbasert kurs. Responsen fra studentene er positiv til disse tilbudene. Når det gjelder nettbaserte kurs, må det gjøres mer kjent blant studentene og de fagansatte, slik at enda flere gjennomfører kurset. Det er innført et rammeverk for akademisk skriving og kunstnerisk arbeid som blant annet sikrer riktig bruk av kilder. Antall saker med mistanke om fusk er om lag på samme nivå som tidligere (6 saker i 2012).

Det gjennomføres større sykliske studieprogramundersøkelser for alle års-, bachelor- og masterstudier ved HiL. Resultater fra disse settes sammen med studievisse nøkkeltallsfremstillinger og presenteres i kvalitetsrapporteringen. Dette bidrar til å avdekke problemområder og gir studiemiljøene og avdelingene mulighet til å iverksette tiltak som kan bedre læringsmiljø og studentgjennomstrømming. Alle etter- og videreutdanningstilbud har også opplegg med studentevalueringer.

Det har blitt iverksatt en egen handlingsplan for gjennomstrømming på masterstudiene. Her inngår det elementer som tydelige avtaler mellom student og veileder, tidlig oppstart av masteroppgavearbeidet m.m. Det er for tidlig å konkludere entydig positivt i forhold til dette, men det er indikasjoner på at gjennomstrømmingen er i ferd med å bli bedre. En har i løpet av 2012 ytterligere spisset arbeidet mot masteroppgavearbeidet ved å innføre enda tettere oppfølging av studentene gjennom til sammen 3-4 seminarer, herunder ”80%-seminar” med opponent.

Fysisk læringsmiljø

Det er Læringsmiljøutvalget som har et særlig ansvar for å følge opp saker som berører læringsmiljøet og som følger opp behandlingen av avviks- og forbedringsforslag. En arbeidsgruppe med representanter for både ansatte og studentene la i april frem en rapport med anbefalinger om oppgradering av auditorier og undervisningsrom. Noen av tiltakene er gjennomført, men en større revisjon av høgskolens to største auditorier et mer omfattende prosjekt som det vil bli arbeidet videre med i 2013 i samarbeid med Statsbygg.

Høgskolen har et nært og godt samarbeid med Studentsamskipnaden i Oppland (SOPP) som bidrar til velferdstiltak og gode rammebetingelser rundt studiene i form av bolig, spisesteder og barnehagetilbud med mer.

På samme måte som i 2011 har det også i 2012 vært knyttet store utfordringer til IKT-området, mest på grunn av manglende kapasitet og hastighet i det trådløse nettet. En del av problemene er løst, men det gjenstår fremdeles områder ved HiL med dårlig trådløs dekning. At studentene har oppfattet dette som særlig problemfylt er understreket av relativt mange

avviksmeldinger knyttet til problemer med nett-tilgang og også mangler på audiovisuelt utstyr i undervisningslokalene.

Aktivt og inkluderende studentdemokrati

For å sikre et aktivt og inkluderende studentdemokrati har høghskolen utviklet fadderordningen, der over 500 studenter er faddere for de nye studenter hvert år. I tillegg legger institusjonen forholdene til rette for god opplæring av nye studenttillitsvalgte på alle nivåer og for samtlige utvalg og styrer ved HiL. Det er imidlertid grunn til fortsatt oppmerksomhet på studenttillitsvalgtrollen. Både i forhold til å få til enda mer deltakelse og engasjement, men også i forhold til å følge opp at fagmiljøene faktisk lytter til studentenes synspunkter og at studentene skal oppleve å ha reell innflytelse på utvikling av studiene.

2.1.1.3 Rapportering under virksomhetsmål 1.3

Internasjonale perspektiver skal prege utdanningene ved høghskolen og det skal legges til rette for internasjonal mobilitet. Høghskolen skal ha tilbud av emner på engelsk som del av alle gradsstudiene ved HiL.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Antall emner på engelsk	6	8	11	12
Mobilitet				
Antall innreisende studenter	46	42	26	60
Antall utreisende studenter	100	111	113	120

HiLs egne tiltak 2012

Følge opp innholdet i ny strategi for det internasjonale arbeidet herunder:

- utvikle minst en hovedsamarbeidsavtale med en utenlandsk institusjon i hvert studiemiljø for bachelor- og masterutdanninger
- tilby veiledninger for studenter som ønsker å studere ved utenlandsk institusjon
- utvikle og tilby flere emner på engelsk
- utvikle og tilby engelskspråklig masterstudium
- involvere Lillehammer studentorganisasjon (LIST) i større grad når det gjelder tips, råd og som støttespiller for internasjonale studenter

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Utreisende studenter i 2012 svarte nøyaktig til ambisjonsnivået. Vi sendte ut 120 studenter. Det ble dessverre registrert 7 studenter mindre i DBH fordi 7 praksisstudenter ikke ble telt med før det var for sent å korrigere DBH-tallene. Våren 2012 var det første året vi ikke lenger mottok 10 amerikanske studenter fra Luther College og Concordia College da prosjektet som finansierte dette ble avsluttet i 2011. Det forklarer det meste av nedgangen i innreisende

studenter, men siden ambisjonen var en økning i antall innreisende studenter ble ikke resultatet tilfredsstillende.

Internasjonalisering har gjennom 2012 gått fra å møte motstand til å få mye mer positiv respons i mange fagmiljøer. Arbeidet med SAK-prosjektet om internasjonalisering og med det en vridning fra et mobilitetsfokus til fokus på faglig utbytte av internasjonalisering har gjort internasjonalisering mer relevant for fagmiljøene. Virksomhetsmål 1.3 er i tråd med et slikt fokus på læringsutbytte da det sikter mot at ”internasjonale perspektiver skal prege utdanningene ved høghskolen” og at engelske emner skal være ”del av alle gradsstudiene”.

Utvikle minst en hovedsamarbeidsavtale med en utenlandsk institusjon i hvert studiemiljø for bachelor- og masterutdanninger

Avdelingene har pekt ut enkelte strategiske partnere som de ønsker langsiktig samarbeid med. Nettopp fordi det er langsiktig er det også avgjørende å bruke tid på å finne riktige partnere. Arbeidet fortsetter ut i 2013.

Tilby veiledninger for studenter som ønsker å studere ved utenlandsk institusjon

Dette har blitt tilbudt gjennom internasjonalt kontor i 2012.

Utvikle og tilby flere emner på engelsk

Noen flere emner har blitt tilbudt i 2012 enn i 2011. Det er arbeidet med å viske ut skillet mellom emner for norske og for internasjonale studenter. Dette både for at våre norske studenter skal få kontakt med internasjonale studenter og for å gjøre emnene mer robuste slik at de kan tilbys over flere år. Det siste er avgjørende for å kunne bygge opp solide partnersamarbeid og få forutsigbarhet i rekrutteringen av innreisende studenter.

Utvikle og tilby engelskspråklig masterstudium

Det har ikke blitt utviklet et slikt studietilbud. Det vurderes om dette kan oppnås gjennom en dobbeltgrad hvor HiL vil kunne tilby et engelskspråklig masterstudium ved selv å tilby ett år på engelsk og ha en partnerinstitusjon som står for det andre året (eller motsatt). Dette vil både styrke vårt internasjonale samarbeid og redusere kostnader ved et slikt tilbud.

Involvere Lillehammer Studentorganisasjon (LIST) i større grad når det gjelder tips, råd og som støttespiller for internasjonale studenter

LIST er med på infodager for internasjonale studenter og involveres også i andre sammenhenger. Generelt er det løpende samarbeidet med LIST godt.

2.1.2 Rapportering under sektormål 2

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

Høgskolen har i 2012 utarbeidet en egen forskningsstrategi for perioden 2012 – 2015 med utgangspunkt i nasjonale sektormål og HiLs egen strategiske plan.

Lenke til høgskolens forskningsstrategi <http://www.hil.no/forskning>.

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Resultatoppnåelse på forskning i forhold til sin egenart

Publiseringstallene viser aktivitet på et bredt felt. Satsingen på utvikling av to egne doktorgradsprogrammer representerer en konsentrasjon av faglig innsats rundt felles forskningsfelt og perspektiver, med mulighet for en tverrfaglig innfallsvinkel. Det er også etablert flere forskergrupper og sentra som bidrar til samarbeid mellom enkeltforskere og miljøer, internt og i relasjon til eksterne miljøer. Flere fagmiljøer har framvist stort potensial for ytterligere samarbeid og nye prosjekter blant annet ved søknader om eksterne forskningsmidler.

Samspill mellom forskning og utdanning

Samspill mellom forskning og utdanning har to fundamenter – det ene at undervisningen er forskningsbasert og det andre at de som underviser har tilstrekkelig tid til å forske og å holde seg oppdatert på sitt fagfelt. Den viktigste forskningsressursen ved HiL er FoU-tiden som er knyttet til de ulike fagstillingene. Denne andelen er opprettholdt i 2012, og i tillegg har noen ansatte FoU-tid dekket helt eller delvis av eksterne forskningsprosjektmidler.

2.1.2.1 Rapportering under virksomhetsmål 2.1.

Høgskolen skal organisere og konsentrere sin forskning i tilknytning til fagområder med master- og ph.d utdanninger. Samtidig skal det også legges til rette for relevant forskning innen øvrige fagområder.

	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Antall uteksaminerte doktorgrads-kandidater pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling	-	-	-	0,02 (3/193 årsverk)
Andel uteksaminerte doktorgradskandidater av personer som er tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere	-	-	-	-

Tabellen er kun delvis utfylt fordi høgskolens to doktorgradsprogrammer kom i gang i april 2011 og januar 2012.

HILs egne tiltak 2012

- De to doktorgradsprogrammene ved høghskolen, BUK og INTOP, skal utvikles videre til robuste fagmiljøer i tråd med NOKUTs forventninger.
 - Sikre et tilstrekkelig antall ph.d.-studenter og –stipendiater til de to etablerte programmene.
 - Avklare prinsippene for finansiering av doktorgradsprogrammene.
- Det arbeides videre med å få etablert fellesgrad mellom NTNU og høghskolen om “Visuelle medier”
- Stimulere til videre deltakelse i det nasjonale kunstneriske utviklingsprogrammet.

Beskrivelse av måloppnåelsen i 2012

De to doktorgradsprogrammene ved høghskolen, BUK og INTOP, skal utvikles videre til robuste fagmiljøer i tråd med NOKUTs forventninger.

Det er tatt opp 14 studenter til HiLs første egne doktorgradsprogram (BUK), som ble godkjent av NOKUT i 2010. De fleste av disse er stipendiater ansatt ved HiL. BUKs første disputas forventes avholdt i 2013. HiLs doktorgradsprogram i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor (INTOP) ble godkjent av NOKUT i desember 2011. Her er det nå tatt opp 9 studenter, alle ansatt ved HiL. I 2012 har alle ledige stipendiathjemler blitt tildelt BUK og INTOP. De to ph.d programmene er i løpet av året tydeligere plassert og utvikles nå innen HiLs øvrige administrative og studiemessige struktur. Det er behov for ytterligere konsolidering av både regelverk, veileder og organisasjon for å sikre en god utvikling av programmene. Så godt som alle dokumenter må kunne presenteres på engelsk. Ph.d-utvalget er øverste organ for ph.d utdanningene. I tillegg til egne dr.gradsstudenter er det ved HiL ansatt et antall stipendiater som arbeider med doktorgrad i programmer ved andre institusjoner.

En fast ansatt og to stipendiater avla doktorgraden ved andre institusjoner i 2012.

I løpet av 2012 er det arbeidet med å avstemme retningslinjer, rutiner og regelverk og integrere videre ph.d.-programmene i HiLs organisasjon i forhold til avdelinger, studieadministrasjon, økonomi og arkiv. Dette fortsetter våren 2013 før ferdigstillelse.

Det arbeides videre med å få etablert fellesgrad mellom NTNU og høghskolen om “de audiovisuelle medienes estetikk”

Dette arbeidet har pågått i 2012 etter at det var klart at det ikke var mulig å gjennomføre dette som et tilbud på HiL alene. Det er per i dag ikke et utdanningsløp på doktorgradsnivå for dette fagfeltet i Norge. Samarbeidspartnere er Det humanistiske fakultet ved NTNU og Avdeling for samfunnsvitenskap (ASV) ved HiL. Ved NTNU driftes den faglige dimensjon av det allerede etablerte ph.d program i estetiske fag samt det medievitenskapelige fagmiljøet ved Institutt for kunst og mediefag. Søknaden forventes sendt NOKUT innen fristen 1.mai 2013..

Stimulere til videre deltakelse i det nasjonale kunstneriske utviklingsprogrammet.

Det nasjonale Stipendprogrammet for Kunstnerisk utviklingsarbeid har to innretninger; den ene er å godkjenne stipendiater til ulike kunstformer som for eksempel film, den andre er å tildele forskningsmidler til etablerte kunstnere. Filmskolen ved HiL er for rapporteringsåret 2012 involvert med begge. Høghskolen hadde en stipendiat som avsluttet arbeidet i 2012 og disputerte i januar -13. Minst en ansatt på HiL/Filmskolen forventes å bli tatt opp som stipendiat i inneværende år. Når det gjelder forskningsdelen av programmet, har Filmskolen et

pågående prosjekt (2010-2013). Begge innretninger er viktig for Filmskolens læringsmiljø ved at det stimulerer ansatte og studenter til utviklingsarbeid og gir ny innsikt.

Studenter i FoU-prosjekter

Høgskolen ønsker i økende grad å trekke studenter aktivt inn i FoU-arbeid (jf virksomhetsmål 2.1). Blant de eksemplene vi kan vise til er for eksempel deltakelse i datainnsamling for BA-studenter på reiseliv, prosjektsamarbeid i velferdsfagene der FoU søkt integrert i praksis, og at en større andel av studentene i idrett også er engasjert i FoU gjennom sine BA-oppgaver.

2.1.2.2 Rapportering under virksomhetsmål 2.2.

Høgskolen skal markere seg i publisering i poenggivende kanaler og styrke innsatsen for å øke andelen av eksternfinansierte forskningsprosjekter.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Vitenskapelig publisering	105,3	132, 6	120*	125
RBO-indikatorer (Herunder: Avlagte doktorgrader, publikasjonspoeng, EU-inntekter, NFR og RFF-inntekter)	0,28 %	0,3 %	Ikke tilgj på DBH-data-basen	
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings og formidlingsstilling	0,57	0,69 *	0,62*	0,65

193 årsverk (2012) vitenskapelig tilsatte ved HiL totalt.

*Antall poeng med forbehold om endelig registrering

HiLs egne tiltak 2012

- Videreføre innsatsen for å oppnå en markant større andel av forskningsråds- og EU-finansierte prosjekter. Dette inkluderer praktisk og finansiell støtte innad til prosjektplanlegging, utvikle samarbeidsavtaler med høgskoler, regionale forskningsinstitutt og næringsliv, samt deltakelse i EU-nettverk for høgskolene. Det er også et Europeanettverk for Innlandet som grunnlag for samarbeid med andre institusjoner i regionen.
- Fagmiljøene skal ha god oversikt over Norges forskningsråds langsiktige prioriteringer og programmer.
- Fagmiljøene skal ha god oversikt over andre eksterne finansieringskilder og delta i oppdragsforskning.
- Forbedre forskningsadministrasjonen sentralt og på ph.d-programområdene for å understøtte akkvisisjonsarbeidet og partnerskaps-/samarbeidsavtaler nasjonalt og internasjonalt.
- Videreutvikle forskningssamarbeidet med Sykehuset Innlandet HF og andre.
- I tillegg til den individbaserte forskningen er det ønskelig i større grad å utvikle forskningsprosjekter der flere samarbeider, både innen HiL og mellom HiL og andre institusjoner. Dette er også knyttet til utfordringen med å øke inntektene fra eksternt finansiert forskning, særlig fra Norges forskningsråd og EU.

Beskrivelse av måloppnåelsen i 2012

Videreføre innsatsen for å oppnå en markant større andel av forskningsråds- og EU-finansierte prosjekter.

Det har vært en markant oppsving i akkvisisjonsarbeid siste året. Fagansatte har ytt stor innsats som har resultert i rekordstort antall med 12 søknader til både tematiske-, strategiske – og frie utlysninger i Norges forskningsråd. I tillegg er HiL partner på fire andre NFR søknader. To NFR søknader ble innvilget i 2012; ~12 millioner kr ble innvilget fra Strategisk høyskoleprogram til prosjekt innen film- og medievitenskap, og ~ 6 millioner kr til prosjekt innen psykiatri /barnevern.

Fire prosjektsøknader er sendt til Rådet for anvendt medieforskning, hvorav tre er innvilget. Videre har HiL fått tildelt midler til ett forprosjekt fra Regionalt forskningsfond.

HiL har i løpet av 2012 ikke tatt initiativ til å være primærsøker på EU-finansierte prosjektsøknader, men deltar som partner i EU prosjekt om velferdsforskning ledet av Universitetet i Lund (Leonardo programmet).

EU finansierte forskning har hatt større oppmerksomhet i 2012 sammenlignet med foregående år. Det har vært avviklet seminarer om dette med eksterne bidragsyttere, et for medie- og filmmiljøet og et for øvrige ansatte som har fagkompetanse innen programområdet Social Sciences and Humanities (SSH). Videre har representant fra forskningsgruppen for mediepedagogikk deltatt på nettverkssamling i Brüssel for programområdet «Creative Europe».

HiL er medlem av EU-nettverket for høyskolene og har stort utbytte av dette.

Den store innsatsen som er gjort fra avdelingene i løpet av siste år forventes å gi større uttelling i årene framover, både fordi fagmiljøene får erfaring og fordi avslåtte søknader kan danne grunnlag for nye utlysninger. Lykkes kolleger med å skrive gode søknader, er det lettere å komme i gang også for andre.

Fagmiljøene skal ha god oversikt over Norges forskningsråds langsiktige prioriteringer og programmer.

Forskningsrådsgiver ved HiL har tatt en aktiv rolle for å spre kunnskap om NFR og RFFs prioriteringer og satsninger både overfor forskere/ forskningsgrupper og på ledelsesnivå.

Fagmiljøene skal ha god oversikt over andre eksterne finansieringskilder og delta i oppdragsforskning.

HiL abonnerer på Tilskuddsportalen, en webbasert tjeneste som samlet har oversikt over alle utdannings- og forskningsutlysninger nasjonalt, nordisk, EU og EØS m.m.

I tillegg går man regelmessig inn i Doffin databasen for offentlige anskaffelser. HiL har i løpet av 2012 levert tre tilbud og fått tilslag på to av dem.

Forbedre forskningsadministrasjonen sentralt og på ph.d-programområdene for å understøtte akkvisisjonsarbeid og partnerskaps-/samarbeidsavtaler nasjonalt og internasjonalt.

Den sentrale forskningsadministrasjonen består av 1,3 stillinger i tillegg til ressurser på økonomiavdelingen og noe bistand fra fagavdelingene. Disse ressursene oppleves som knappe og begrenser muligheten for ytterligere bistand og stimulering. Imidlertid er akkvisisjonsarbeid prioritert sammen med prosjektoppfølgning etter tildeling av midler. Samarbeidsavtaler er en del av dette.

Videre ble det i 2012 utformet ny mal for samlet FoU-rapport, i tillegg til engelsk versjon, for å gjøre HiL mer presentabel for potensielle samarbeidspartnere. Det samme er under utvikling på høyskolens hjemmeside med bredere presentasjon av forskere og forskergrupper.

Videreutvikle forskningssamarbeidet med Sykehuset Innlandet HF og andre.
Se kommentarer til virksomhetsmål 2.4

Å utvikle forskningsprosjekter der flere samarbeider, både innen HiL og mellom HiL og andre institusjoner.

Det er dannet forskningsgrupper på tvers av avdelingene og innad i avdelingene, og en søknad om ekstern forskningsfinansiering har ofte tatt utgangspunkt i en gruppering. Samlet har grupperingene et stort uformelt forskernettverk i inn- og utland. Det er et poeng at samarbeid kan ha et slikt «nedenfra-perspektiv» og at høghskolen kan bidra med noe økonomiske bidrag for reisevirksomhet og for mottak av gjester.

2.1.2.3 Rapportering under virksomhetsmål 2.3.

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

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Formidling i interne publiseringskanaler (web/internrapportserier)	-	10	10	10
Prosjekttildeling fra det Kunstneriske utviklingsprogrammet	-	1*	0	2

*prosjektperiode 2011-2013

En stor del av forskningen ved HiL har et profesjonsrettet fokus og har et samfunnsmessig anvendt relevans for fagfeltene vi utdanner til. Dette avspeiles i særlig grad i prosjektene som det er søkt eksterne forskningsmidler til i løpet av 2012; majoriteten av søknadene er praksisnære.

Kunstnerisk utviklingsarbeid er i loven sidestilt med forskning. Med tanke på de senere års utvikling innenfor dette området, er det av avgjørende betydning for Filmskolen ved HiL (Dnf) at det etableres et systematisk kunstnerisk utviklingsarbeid. Dnf ser det kunstneriske utviklingsarbeidet som et eksperimentelt og kunstnerisk arbeid som tar utgangspunkt i praksis og i verket. Kunstnerisk utviklingsarbeid gir muligheter for ny innsikt i kunstens vesen, samtidig med at ny teknikk og nye fortellerformer undersøkes. Erfaringene og resultatene av det kunstneriske utviklingsarbeidet blir inkludert i undervisningen og bidrar dermed direkte til studentenes utvikling. Samtidig skapes det et fruktbart og nytenkende undervisningsmiljø ved skolen.

HiLs egne tiltak 2012

- Tilrettelegge administrativt og synliggjøre bidrag fra ansatte i interne formidlingskanaler, inkludert nettbaserte tidsskrifter.
- Stimulere til utarbeidelse av søknader om prosjektstøtte /-samarbeid fra ulike kilder og formidle resultater fra slike prosjekter

Beskrivelse av måloppnåelsen i 2012

Tilrettelegge administrativt og synliggjøre bidrag fra ansatte i interne formidlingskanaler, inkludert nettbaserte tidsskrifter.

Forskningsutvalget har driftsansvaret for HiLs egne publikasjonsserier. Antall utgivelser i disse seriene har vært avtagende. Dette har sammenheng med at forskerne i større grad retter publiseringen mot kanaler innenfor UHRs autoritetsregister etter innføringen av departementets resultatbaserte budsjettildeling. Antall utgivelser i seriene i 2012 var fem i Forskningsrapportserien, tre i Arbeidsnotatserien og to i Informasjonsserien (jf tabell).

HiL er som i forrige rapporteringsår, to nettbaserte tidsskrifter (Seminar.net og Nordic Journal of Social Research) der det skjer løpende publisering.

Stimulere til utarbeidelse av søknader om prosjektstøtte /-samarbeid fra ulike kilder og formidle resultater fra slike prosjekter.

Flere søknader er basert på samarbeid med andre UH-institusjoner, institutter, sykehus, osv. Det er også igangsatt samarbeid med KS, NAV m fl om utviklingsprosjekter.

2.1.2.4 Rapportering under virksomhetsmål 2.4.

Høgskolen satser på noen utvalgte samarbeidspartnere nasjonalt og internasjonalt der langsiktige og robuste samarbeidsavtaler som er forankret i flere fagmiljø, legges til grunn.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Antall sentrale samarbeidsavtaler om FoU		9	8	15
Antall ansatte med faglig opphold ved utenlandsk institusjon (>4 uker)		7	4	10

HiLs egne tiltak 2012

- Kartlegge og vitalisere tidligere avtaler, eventuelt sanere avtaler der det ikke har vært aktivitet.
- Høgskolen skal oppnå større internasjonal kontaktflate i kommende strategiperiode. Det legges særlig vekt på forpliktende samarbeidsavtaler om utveksling av fagansatte og ph.d. stipendiater.
- Øke antall samarbeidsavtaler med nærings- og arbeidsliv.
- Revidere samarbeidsavtale med Østlandsforskning og etablere tilsvarende med Norsk institutt for naturforskning (NINA).
- Delta i internasjonale/nordiske forskningsprogrammer inkludert i EUs rammeprogram og sektorprogram.
- Høgskolen skal arbeide for at andelen gjesteforskere og fagansatte med utenlandsk nasjonalitet eller utdanning øker.

Beskrivelse av måloppnåelsen i 2012

Kartlegge og vitalisere tidligere avtaler, eventuelt sanere avtaler der det ikke har vært aktivitet.

Viser til gjennomførte tiltak og vedlegg omtalt i sektormål 3. Deler av avtalene i den samlede oversikten gjelder FoU.

Høgskolen skal oppnå større internasjonal kontaktflate i kommende strategiperiode. Det legges særlig vekt på forpliktende samarbeidsavtaler om utveksling av fagansatte og Ph.D. stipendiater.

Som nevnt under virksomhetsmål 2.2, kan forskningsgrupper være et viktig virkemiddel for større internasjonal kontaktflate. Dette blir stimulert fra ledernivå og med økonomiske bidrag fra Forskningsutvalget og Internasjonalt utvalg (IU) ved HiL. Avdeling for pedagogikk og sosialfag har i 2012 valgt ut tre universiteter som skal utvikles til hovedsamarbeidspartnere og besøk vil bli gjennomført i løpet av 2013. De øvrige avdelingene er anmodet av IU om å gjøre det samme. Tallene for utenlandsopphold utover fire uker er lavere enn i 2011, hvilket vi antar er tilfeldig.

Øke antall samarbeidsavtaler med nærings- og arbeidsliv.

Samarbeidet med Sykehuset Innlandet er videreført, og her har ansatte med bakgrunn innen helse-, sosial- og idrettsfag både deltatt i samarbeidsorganet for forskning, benyttet laboratoriefasiliteter og deltatt i gjennomføringen av den årlige helseforskningskonferanse, i tillegg til aktive partnere i søknader til Forskningsrådet. Sykehuset Innlandet er partner i HiLs prosjekt som fikk tildelt midler i 2012 innen psykiatri /barnevern (jfr virksomhetsmål 2.2). Det vises også til omtale under sektormål 3.

Revidere samarbeidsavtale med ØstlandsforskningAS (ØF) og etablere tilsvarende med Norsk institutt for naturforskning (NINA).

Reviderte/nye samarbeidsavtaler ble underskrevet i juni 2012. HiL og instituttene samarbeider om prosjekter og utveksler personale gjennom Iler stillinger og timelærere. ØF har i 2012 gitt uttrykk for ønske om å kunne flytte tilbake til campus (jf intensjonsavtale om dette).

Delta i internasjonale/nordiske forskningsprogrammer inkludert i EUs rammeprogram og sektorprogram.

Se kommentarer til virksomhetsmål 2.2

Høgskolen skal arbeide for at andelen gjesteforskere og fagansatte med utenlandsk nasjonalitet eller utdanning øker.

Høsten 2012 ble HiL invitert av Forskningsrådet om å delta i den fjerde kohorten av institusjoner som skal slutte seg til «Charter and Code» som inneholder punkter om ansvar og forpliktelser for forskere og arbeidsgivere når det gjelder arbeidsvilkår, kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling, karriereplanlegging for forskere og forskermobilitet. Implementeringsarbeidet vil foregå hovedsakelig i 2013.

2.1.3 Rapportering under sektormål 3

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

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Kvalitativ styringsparameter

Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv

Høgskolens har allerede en bred kontaktflate med regionen og med nasjonale og internasjonale aktører i henhold til de ulike bransjene og sektorene som HiL er engasjert i. Det er fortsatt en oppgave å oppnå større bevissthet om betydningen av samfunnskontakt og samarbeid med arbeidslivet for HiLs primærvirksomhet; utdanning, forskning/utvikling og formidling, både i enkelte studiemiljø og i noen av de aktuelle bransjene. Det har også vært arbeidet med å oppnå større bevissthet blant de ansatte for betydning av formidlingsarbeid til allmennheten, både i regionene og nasjonalt.

I forbindelse med PIU prosjektet hadde Hil et felles RSA med HiG og HiHm. Dette ble oppløst da fusjonen ikke lyktes. I 2012 har HiL opprette et eget RSA med representanter for offentlig og privat sektor, NHO, LO, KS osv. Det er besluttet at minst et årlig møte skal arrangeres i samarbeid med HiG. For å forankre arbeidet i RSA internt er det opprettet et arbeidsutvalg der to dekaner og leder av Senter for livslang læring (SELL) deltar.

I 2012 har HiL kartlagt og systematisert avtaler som er gjort med ulike samfunnsaktører. Målet er å institusjonalisere avtale i større grad enn tidligere, gjøre dem allment kjent og eventuelt sanere avtaler som ikke lenger er i funksjon. Avtalene er et utgangspunkt for å utvikle en større systematikk i HiLs kontakt med samfunns- og arbeidsliv både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, framfor mer sporadisk samarbeid mellom enkeltpersoner og miljøer. Som et eksempel på en bredere samarbeidsavtale kan nevnes avtale med NAV Oppland som både gjelder utdanning (praksis, EVU og BA oppgaver) og forskning (oppdrag og søknadssamarbeid). Denne avtalen er inngått på HiL nivå og dekker tre ulike fagavdelinger ved høgskolen. En oversikt over de avtalene som er registrert sentralt så langt følger vedlagt (vedlegg nr 2).

Antall konferanser og seminarer ved Hil har vært stabilt og interessen for deltakelse har vært god. De nasjonale konferansene som Hil står som arrangør eller delarrangør av er i stor grad på oppdrag og i samarbeid med andre aktører, regionalt, nasjonalt eller internasjonalt.

Betydning av entreprenørielle perspektiver i studieprogrammene er ikke bare en forventning fra KD, det er også et allment ønske i de fleste studiemiljøene å utvikle strategier for nye, fagovergripende perspektiver på nyskaping og entreprenørskap.

Fleksibel utdanning

Høgskolen har i mange år tilbudt en stor andel fleksible studietilbud rette mot voksne i arbeid, som oftest i samarbeid mellom fagavdelingene og SELL. Når det gjelder fleksibilisering av heltidstilbud, har vi flere år tilbudt årsenhet i Personalutvikling og ledelse og Pedagogikk. Hvert tredje år tilbys et desentralt tilbud i vernepleie i samarbeid med Oppland fylkeskommune, Karriere Oppland.

I 2012 ble det lagt ned et betydelig arbeid i og fleksibilisere BA i idrett. Det samme gjelder BA i fornybar energi som er et samarbeid mellom HiL og HiG og HiHm. I tillegg til de tekniske utfordringene ved å tilby fleksible studier kreves det kunnskap og utvikling av pedagogisk kompetanse i bruk av IKT, noe som må forankres både i studiemiljøer og IKT/drift. Oppgradering av auditorier er påbegynt for bedre å legge til rette for fleksibilisering. I 2012 er det også inngått samarbeid med NKS om å tilby deler av studiene i Psykologi og Pedagogikk over nett. Dette vil også gi de ordinære heltidsstudentene ved HiL digitale læringsressurser som supplement i studiene.

Kvantitativ styringsparameter

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

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat		
	2011	2012	Snitt sektor
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR	4,26	0,84 *	5,22

* Kommentar

Inntektene fra den bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteten utenom NFR og EU utgjorde i 2012 om lag 2,9 mill kroner. De totale inntektene utgjorde 342 mill kroner.

Omposterings som ble foretatt ved årets begynnelse (av regnskapsteknisk art og er omtalt i prinsippnoten til årsregnskapet) bidro til at inntektene fra BOA fremkommer 6,2 mill kroner lavere. Korrigert for dette ville inntektene fra BOA vært 9,1 mill kroner og andelen utgjort 2,66 % av totale inntekter.

2.1.3.1 Rapportering under virksomhetsmål 3.1

Høgskolen skal være en foretrukket dialogpartner for samfunns- og arbeidsliv når det etterspørres utdanning og faglig utviklingsarbeid innen våre satsingsområder

Kvalitative resultatindikatorer:

- Attraktivitet som samarbeidspartner
- Forskningslegitimitet
- Kvalitet i utdanningene
- HiLs anseelse i regionen og nasjonalt

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Totalt/Andel fleksible studier av HiLs totale studieportefølje, målt i studiepoengproduksjon	362,1/ 11,3 %	425,1/ 12,6 %	354/ 9,9 %	450 14 %
Antall EVU tilbud	48	46	46	50
Antall eksternfinansierte uteksaminerte studenter	588	633	715	700
Etterutdanningsstudenter (Studentårsverk i kurs uten studiepoeng)	65,5	34,1	26,5	50

HiLs egne tiltak 2012

- Systematisere kontakten med samfunns- og arbeidsliv
- Tilby relevante og gode utdanningstilbud
- Etablere og videreutvikle samarbeidsorganer med sentrale samfunns- og arbeidslivsaktører
- Systematisere eksisterende nettverk med mål om økt og bedre samhandling innen forskning og utvikling spesielt
- Inngå forpliktende og gjensidig samarbeid med strategisk viktige samarbeidspartnere

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Nedgangen i antall fleksible studenter skyldes først og fremst nedgang i antall studenter i kategorien videreutdanning lavere grad. Nedgangen er størst blant de eksternt finansierte tilbudene i denne kategorien. Tallet på eksternfinansierte uteksaminerte studenter utgjøres i det alt vesentlige av tilbud fra APS i samarbeid med SELL. Fleksible heltidsutdanninger og masterstudier er ikke omfattet av tellingen

Høgskolen har registrert et økende antall samarbeidsprosjekter i 2012, men opplever samtidig at konkurransen er skjerpet, bla mht til pris og at tilslagsprosenten ikke øker. Høgskolens inntrykk er at vi scorer tilfredsstillende på kriteriet forskningslegitimitet ved søknad om eksterne utviklingsprosjekter. Høgskolens generelle omdømme bidrar til etterspørsel av tjenester, særlig på feltene velferd og skole/ barnehage. Høgskolen er allment kjent i regionen og deler av virksomheten også nasjonalt (jf Filmskolen og deler av profesjonsutdanningene).

Høgskolen er i ferd med å få en samlet oversikt over samarbeidsavtaler inngått på avdelings/fagmiljønivå.

Vi erfarer en skjerpet konkurranse om EVU tilbud. Som eksempel kan nevnes at SELL har levert 30 tilbud og vunnet ca 10, de fleste på skolefeltet. Etterspørsel etter digitale læringsressurser skjer først og fremst eksternt og utenom høgskolesektoren.

Som vist innledningsvis er RSA re-etablert i regi av HiL alene. Det vises også til avtale med NAV, KS og Sykehus Innlandet som eksempel på større samarbeidspartnere. På skolefeltet samarbeider vi blant annet med Høgskolen i Hedmark, OsloNord og på helse med Høgskolen i Gjøvik.

Nytt av året er et oppdrag fra Fylkesmannen i Oppland i barnehagepedagogikk.

2.1.3.2 Rapportering under virksomhetsmål 3.2

Høgskolen skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling, regionalt og nasjonalt, gjennom innovasjon og verdiskaping.

Kvalitative resultatindikatorer

- Perspektiver for innovasjon og entreprenørskap integreres i utdanning og forskning
- Utvikle ph.d.-programmet "Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor"

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Antall avtaler registrert sentralt			58	Første registreringsår
Andel/antall studenter i praksis			Ca 600	Første registreringsår

HILs egne tiltak 2012

- Synliggjøre ph.d.-området "Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor" på websider og i media.
- Arrangere Studiekvalitetsdagene i mars 2012 med tema innovasjon og entreprenørskap
- Utvikle et valgemen i innovasjon og entreprenørskap som kan brukes på flere studieretninger
- Utvikle et emne innen innovasjon og entreprenørskap for ph.d.-studenter og 1.lektorstipendiater
- Samarbeid med NFR regionalt og nasjonalt om konferanser / møteplasser om relevante temaer

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Begge doktorgradsprogrammene har sin egen webside som oppdateres løpende. Den generelle medieoppmerksomheten om tilbudene har generelt et forbedringspotensial.

Studiekvalitetsdagene ble avholdt som planlagt.

Det er gitt støtte fra Norgesuniversitetet (NUV) til utvikling av valgemen i innovasjon og entreprenørskap.

Høgskolen ble i 2012 valgt som vertskap for NFR i en av deres nasjonale konferanser om innovasjon i offentlig sektor.

2.1.3.3 Rapportering under virksomhetsmål 3.3

Høgskolen skal være synlig i nyhetsbildet og formidle i relevante kanaler forskning og aktuelle fagtemaer til samfunns- og arbeidsliv.

Kvalitativ resultatindikator:

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

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Antall konferanser/seminarer		20	20	25
Antall oppslag i media (Meltwater)		676	963	1000
Antall registrerte mediebidrag i CRISStin	35	44	63	50
Antall konferansebidrag og faglige presentasjoner i CRISStin	177	186	211	190

HiLs egne tiltak 2012

- Etablere og videreutvikle konferanser/seminarer innen HiLs fagområder og få til faste regelmessige forskningskonferanser.
- Stimulere til deltakelse og aktivitet i offentlige fora og relevante media
- Videreutvikle HiLs web og presentere forskere, deres c.v. og arbeid mer systematisk
- Utvikle et emne i forskningsformidling for 1.lektorstipendiater og ph.d.-studenter

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Blant de faste konferansene kan nevnes Helserettskonferansen, Didaktikk og teknologi (samarbeid med NOKUT), Forskning for funksjonshemmede og Utdanning og toppidrett.

Høgskolen er aktiv bidragsyter til Litteraturfestivalen, har medvirket i etablering av aktivitet i Litteraturhus på Lillehammer. Medarbeidere ved HiL har i økende grad vært bidragsytere til *forskning.no*.

Arbeidet med å presentere vitenskapelig ansatte på HiLs web er kommet godt i gang (jf CRISTin). Arbeidet med å utvikle et emne i forskningsformidling er ikke igangsatt, men kurs i temaet vil bli holdt våren 2013.

2.1.4 Rapportering under sektormål 4

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

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Kvalitativ styringsparameter

Langsiktig økonomisk planlegging

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

Høgskolens budsjetterte inntekter utgjør i 2012 om lag 372 mill kroner, og bevilgningen fra KD 84,6 % av de totale inntektene. Fordi aktiviteten har økt har bevilgningen knyttet til den resultatbaserte undervisningsbevilgningen også økt betydelig de siste årene. Den økte aktiviteten har vært krevende fordi den har vært finansiert innenfor den ordinære bevilgningen fra KD, og uten at basisbevilgningen har økt tilsvarende. Dette har vært et strategisk valg, som har medført at det har vært liten frihetsgrad i økonomien og dermed lite midler til øvrige strategiske tiltak og reserver.

Høgskolens eksterne inntekter utgjorde i 2011 om lag 31 mill kroner, noe som er om lag samme nivå som de siste årene. Inntektene fra NFR har de to – tre siste årene utgjort om lag 3 – 5 mill kroner. Vi har ikke hatt inntekter fra EU knyttet til forskning de siste årene. Det er en målsetting å øke de eksterne inntektene, spesielt knyttet til forskning.

Det har de to siste årene vært en gjennomgang av studieporteføljen, avdelingsorganiseringen, arbeidstidsordningen og retningslinjene for arbeidstidsplanlegging for medarbeidere i undervisnings- og forskerstillinger. Tiltakene skal bidra til å redusere høgskolens kostnader på sikt.

De nye IKT-systemene gir også nye muligheter for å organisere og løse oppgavene på en mer effektiv måte, og høgskolen har lagt til rette for elektronisk oppgaveløsning på mange av de administrative funksjonene. Vi sliter fortsatt med at systemene er for lite brukervennlige, og at de mulighetene som ligger i systemene ikke tas i bruk av tilstrekkelig mange og på et ønsket nivå. Det har vært tatt initiativ i 2012 for å få bistand bl a fra UNINETT for å få råd om infrastruktur og programvare. For å få best mulig utnyttelse av IKT-løsningene vil det bli vurdert behov for å endre organiseringen og oppgavefordelingen.

Det arbeides for at anskaffelsesområdet skal bli en integrert del av økonomiforvaltningen, og det elektroniske bestillings- og fakturabehandlingssystemet er et sentralt forsystem til regnskapssystemet. Andelen av bestillinger i systemet er økende, men det er fortsatt krevende å oppnå styrets målsetting om 60 % av driftskjøpene gjennom systemet i løpet av 2012. Sammenlignet med andre virksomheter er det likevel grunn til å være tilfreds, jf oversikt under omtale av anskaffelser.

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

Robuste fagmiljøer

Gjennomgangen av studieporteføljen er fulgt opp slik at årsstudium i kunsthistorie ble avsluttet etter studieåret 2010/2011, årsstudium i sosiologi etter studieåret 2011/2012 og bachelor i sosiologi avsluttes etter studieåret 2012/2013. Medarbeidere knyttet til disse studiene har sluttet pga. naturlig avgang eller er omplassert til andre studier/fagavdelingene. Endringer i organisering av fagavdelingene ble iverksatt fra 01.08.2011 og det har gjennom 2012 blitt jobbet videre med etableringen av avdelingene.

Arbeidet med å etablere Den norske film og TV skolen (eller Avdeling for film og TV) ble videreført gjennom 2012, men det lyktes ikke å få på plass et omforent grunnlag for etablering. Styret gjorde med bakgrunn i det et nytt vedtak 30. oktober som innebærer at arbeidet fortsetter, men at etableringen av ny avdeling ikke gjennomføres etter opprinnelig plan. Styrets vedtak lyder: *”Prosessene knyttet til film- og fjernsynsutdanningene ved HiL videreføres. Det gjøres en bred vurdering for å kartlegge mulighetene knyttet til samarbeid både på faglige, pedagogiske og teknisk-administrative områder. Styret ber om å bli orientert om fremdriften.”*

Arbeidet med å videreutvikle robuste fagmiljøer følges opp i det løpende arbeidet på fagavdelingene og er tema for budsjett- og studieporteføljeprosessene. Rektoratet tok høsten 2012 initiativ til å utarbeide en utdanningsmelding hvor alle studier og studiemiljøer vurderes. Meldingen legges fram våren 2013 og vil bli fulgt opp gjennom de ordinære planprosesser for 2014 og videre.

Høsten 2012 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle se på den administrative organiseringen og arbeidsdelingen ved HiL. Hensikten med arbeidet var å komme opp med forslag som skulle sikre en effektiv og profesjonell administrasjon med sikte på å øke handlingsrommet for høgskolens kjernevirksomhet. Gruppen leverte sin rapport i januar 2013. En sentral utfordring som drøftes i rapporten er hvordan man skal sikre robustheten i de administrative fagmiljøene med utgangspunkt i kapasitet, kompetanse og redusert sårbarhet.

Andelen kvinner i dosent- og professorstillinger viser en positiv trend ved at to kvinner fikk professorkompetanse i 2011/2012. HiL har dermed for første gang over 10 % kvinneandel i professorgruppen.

Andelen midlertidige tilsatte korrigert for stipendiater er på ca. 7,5 % av årsverkene. Dette er en nedgang fra 2011 og ligger under gjennomsnitt for sektoren.

Kvantitative styringsparametere

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

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat		
	2011	2012	Snitt sektor
Andel kvinnelige professorer	5,8	10,96	24,35
Andel kvinnelige dosenter	0	0	33,44
Andel midlertidige ansatte i støttestillinger til undervisning, forskning og formidling (%)	7,22	0	13,62
Andel midlertidige ansatte i saksbehandler- og utrederstillinger (%)	16,49	9,59	14,3
Andel midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (%)	15,26	11,55	18,12

2.1.4.1 Rapportering under virksomhetsmål 4.1

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

Kvalitativ resultatindikator

- Høgskolen har fungerende avdelingsstyrer, råd og utvalg som sikrer medvirkning fra ansatte og studenter.
- Høgskolen har et fungerende partssamarbeid mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene.
- Høgskolen har en fungerende verneombudsordning hvor alle verneombud, AMU representanter og ledere har gjennomført lovpålagt opplæring.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012 (årsverk)
	2010	2011	2012	
Antall årsverk totalt og innenfor de enkelte stillingsgrupper (antall årsverk og endring i prosent og årsverk fra året før):				
• Totalt	297,5	308,5 (11, 3,6 %)	319,7 (11,2, 3,6 %)	318
• Administrative stillinger	88,3	95,2 (6,9, 7,8 %)	97,4 (2,2, 2,3 %)	97
• Drifts- og vedlikeholdsstillinger	9,0	10,4 (1,4, 15,5 %)	10 (-0,4, -3,8 %)	11,5
• Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	14,3	13,9 (-2,8 %)	15,3 (1,4, 10,1 %)	16
• Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	185	187 (2, 1,1 %)	193 (6, 3,2 %)	193,5

HILs egne tiltak 2012

- Arbeidet med utvikling av høgskolens personalpolitikk følges opp i 2012. Særlig fokus på livsfasepolitikk og kompetansepolitikk
- Ny medarbeiderportal med lett tilgjengelig informasjon for alle medarbeidere innføres
- Lederutviklingsprogram for studieledere startes opp
- Lederutvikling for dekaner og enhetsledere i administrasjonen følges opp gjennom relevante temamøter, kurs og seminarer. Fokus på rollen som personalleder
- Prosesser av vesentlig betydning for høgskolens medarbeidere skal gjennomføres slik at medvirkning og medbestemmelse sikres

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Høgskolen i Lillehammer har en bemanningsøkning på 11, 2 årsverk fra oktober 2011 til oktober 2012. Dette inkluderer en økning fra to til fire læringer som er en villet økning med bakgrunn i politiske signaler (se eget punkt om læringer). Endring i bemanning er for øvrig i tråd med planer.

Høgskolestyret behandlet i 2012 ny strategisk plan for perioden 2012 – 2015. Her er følgende verdigrunnlag fastsatt ” Høgskolen i Lillehammer skal preges av åpenhet, nærhet og dialog, respekt og intellektuell redelighet. Den bygger på akademisk frihet og bidrar til en konstruktiv og kritisk fag- og samfunnsforståelse.” Høgskolens virksomhet er i stor grad basert på deltakelse og medvirkning fra medarbeidere både på faglig og administrativ side og medbestemmelse og medvirkning i henhold til hovedavtalens og arbeidsmiljølovens bestemmelser:

- Alle fagavdelinger har egne avdelingsstyrer med representanter fra ansatte og studenter. Den norske filmskolen og Avdeling for TV-fag har i tillegg representanter fra hhv. filmbransjen og TV-bransjen.
- Det er etablert totalt 14 faste sentrale råd og utvalg som delvis er lovbestemte og delvis besluttet av høgskolen selv som har ulike oppgaver ift. drift og utvikling. Alle råd og utvalg er sammensatt med representasjon fra medarbeidere, og de fleste har også studentrepresentanter.
- Det er et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene. I 2012 ble det gjennomført totalt 10 ordinære IDF-møter, 2 evalueringssmøter, 1 erfaringsseminar for ledere og tillitsvalgte og 2 halvårslige IA-møter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. I tillegg kommer gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.
- Høgskolen hadde skifte av AMU i 2012. Sittende AMU og hovedverneombuds oppnevningssperiode utløp første semester 2012. Nytt hovedverneombud og oppnevning av AMU fra høstsemesteret 2012 (oppnevnt for perioden høstsemester 2012 til og med vårsemester 2014). Totalt 5 AMUmøter ble gjennomført. Samtlige ledere og verneombud meldes opp til gjennomføring av kurs som e-læring via avtale med HMS Norge.

Arbeidet med utvikling av HiLs personalpolitikk er fulgt opp. Partene ble våren 2012 enige om innhold i HiLs livsfasepolitikk. Arbeidet med kompetansepolitikk ble ikke gjennomført og er overført til 2013. Kompetansepolitikk og rekrutteringspolitikk skal da sees i sammenheng med arbeidet med å implementer EU-kommisjonens ”Charter and Code” for rekruttering av

forskere. Dette er et arbeid som startet opp i 2012 ved at HiL ble medlem av den fjerde kohorten for implementering sammen med UiN, HiOA og HiT fra Norge.

Ny medarbeiderportal basert på en utvikling av Compendias personalhåndbok ble utviklet og lansert i mars 2012. Det jobbes videre med utvikling av denne løsningen som et intranett for HiL.

Lederutviklingskurs for studieledere som gjennomføres i samarbeid med Institutt for medskapende ledelse ble startet opp i september 2012 og gjennomføres gjennom studieåret 2012/2013.

En dekan deltar på UHRs dekanškole 2012/2013. Det har vært gjennomført to ledersamlinger hvor deler av programmet har vært benyttet til leder-/ledelsesutvikling.

I 2012 var det særlig to prosesser med vesentlig betydning for store deler av HiLs medarbeidere; Prosjekt Innlandsuniversitetet og oppfølging av innvendig arealplan. I prosessen knyttet til Prosjekt Innlandsuniversitetet var det gjort egne avtaler om medbestemmelse i den delen av prosessen man var inne i. Dette ble fulgt opp med felles kontaktmøter med ledelse og tillitsvalgte på alle tre høyskoler og egne drøftingsmøter i forkant av møter i styrende organ.

I HiLs interne arealprosess er det opprettet en sentral prosjektgruppe hvor hovedverneombud deltar og lokale grupper på alle avdelinger/enheter hvor verneombud deltar. Det vises for øvrig til punktene om medvirkning og medbestemmelse ovenfor.

2.1.4.2 Rapportering under virksomhetsmål 4.2

Høgskolen skal rekruttere, utvikle og anvende kompetanse i samsvar med sine oppgaver og ansvarsområder, og gjennom en aktiv livsfaseorientert personalpolitikk styrke et helsefremmende arbeidsmiljø, likestilling og mangfold.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger	64 %	62,1 %	61 %	64 %
Årsverkandel kvinner av totalt antall årsverk og innenfor de enkelte stillingsgrupper.				
• Totalt	45,9 %	47,6 %	47,8 %	48 %
• Adm.stillinger	58,6 %	59,4 %	62,3 %	55 %
• Drifts- og vedlikeholdsstillinger	100 %	100 %	100 %	80 %
• Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	24,6 %	29,6 %	29,5 %	30 %
• Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	39,0 %	40 %	39,2 %	42 %
Andel kvinner i førstestillinger	25,7 %	25,1 %	25,1 %	Langsiktig mål 40 %
Sykefraværspersent	5,0 %	4,8 %	3,8 %	4,0 %

Kvalitativ resultatindikator:

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

HILs egne tiltak 2012

- Høgskolen skal gjennomgå og vurdere nye systemer og arbeidsfordeling for Internasjonal rekruttering av medarbeidere i tråd med vedtatt strategi for internasjonalisering
- Høgskolen skal i forbindelse med implementering av nytt personalreglement ha særlig fokus på regelverk knyttet til midlertidige tilsetninger.
- Høgskolens kvalifiseringsordninger til professor/dosent- og førstestillinger skal prioritere å tilrettelegge for flere kvinner i nevnte stillingskategorier
- Det skal vurderes ytterligere tiltak for å sikre bedre kjønnsbalanse i professor/dosent- og førstestillinger

- Høgskolens medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaleverktøy videreutvikles med sikte på gjennomføring på alle avdelinger og enheter i 2012.
- Høgskolens samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv med tilhørende virksomhetsmål følges opp med særlig vekt på delmål 2.
- Det skal utvikles gode systemer og ordninger for personaloppfølgingen av eventuelle vedtak knyttet til Prosjekt Innlandsuniversitetet.

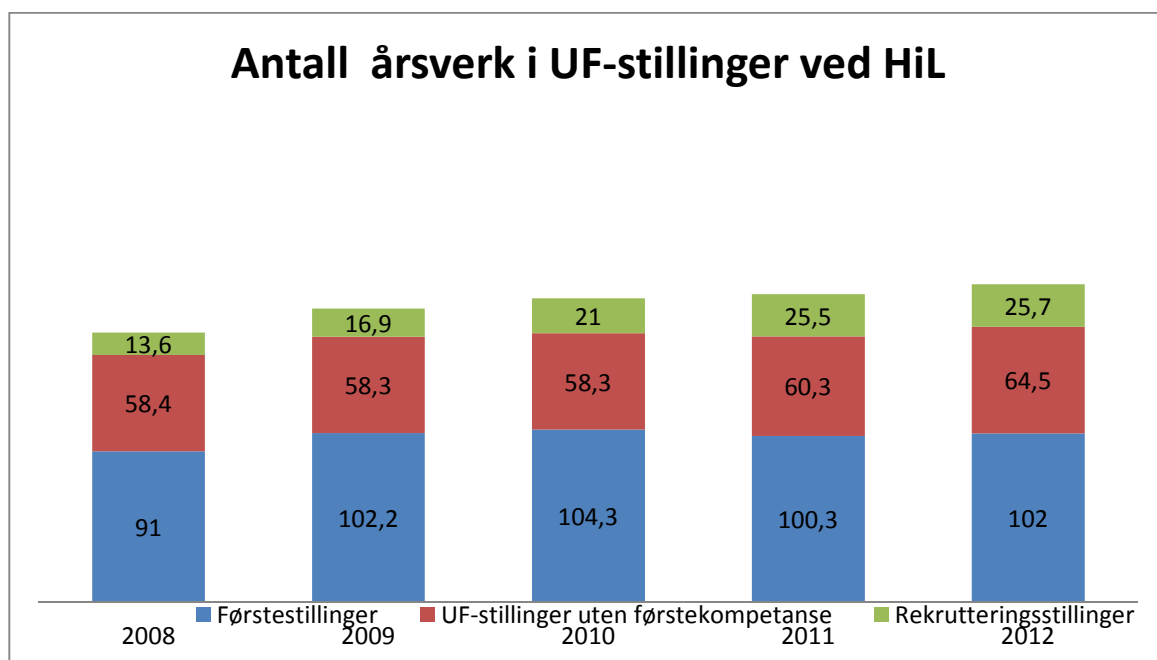
Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Høgskolen i Lillehammer har en gjennomgående høy kompetanse innenfor undervisnings-, forsker og formidlingsstillinger med vel 61 % andel førstestillinger.

Tallene pr. oktober 2012 viser en liten nedgang i antall årsverk med førstekompetanse, samtidig viser tilsattstatistikken en økning i antall medarbeidere med professorkompetanse (fra 34, 5 til 36,5) og førsteamanuensiskompetanse (fra 45,2 til 47,9), mens det er en nedgang på antall medarbeidere med førstelektorkompetanse (fra 17 til 14,5). Andelen førstekompetente går ned fordi økningen i medarbeidere uten førstekompetanse er høyere.

Totalt oppnådde 6 medarbeidere ved HiL kompetanseopptrykk til førstestilling eller til professor i 2012.

Nedenstående tabell viser fordelingen av UF-stillinger i antall årsverk pr. oktober 2011. Her er også rekrutteringsstillingene tatt med.



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

- Forskningsutvalget forvalter kvalifiseringsstipend for forskere. For 2012 ble det tildelt fem forskningsstipend, hvorav ett dobbeltstipend og ett enkeltstipend til kvinner. Forskningsutvalget forvalter også bl.a. incentivordninger for publisering, ulike reisestipender mv.

- Det er utarbeidet et eget førstelektorprogram. Programmet ble etablert i 2010 med opptak av 6 førstelektorstipendiater, i 2011 ble 3 tatt opp og i 2012 ytterligere 3. Totalt 12 deltakere hvorav 7 er kvinner. De første deltakerne forventes å avslutte med søknad om kompetansevurdering i 2013.

Av høgskolens stipendiater er det 4 som ordinært er i faste stillinger ved høgskolen. I tillegg er det flere som er i avslutningsfasen for sitt doktorgradsarbeid som ikke er tilsatt i stipendiatstillinger.

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

Rekruttering av medarbeidere

Høgskolen rekrutterer gjennomgående godt og har bl.a. foretatt tilsetting av 12 stipendiater i 2012. Det er utfordring på enkelte fagområder som psykologi og rettsvitenskap. Det er videre begrenset søkergrunnlag på utlysning av faglig-administrative lederstillinger. Stillinger lyses ut i samråd mellom administrasjon og fagmiljø. Det har i 2012 vært foretatt flere engelskspråklige utlysninger enn tidligere. Disse er bl.a. publisert gjennom euraxess og andre internasjonale nettsider.

Midlertidige tilsetninger:

HiL ligger under gjennomsnittet for sektoren for bruk av midlertidige stillinger. Korrigert for rekrutteringsstillinger er ca. 7,5 % av årsverkene i midlertidige stillinger, herunder åremål. Se nærmere under rapportering om reduksjon i midlertidige stillinger.

Andelen kvinner i professor-/dosentstillinger og førstestillinger

Andelen kvinner i førstestillinger (herunder professor og dosent) er på 25,1 % noe som er status quo ift. 2011.

Innenfor de enkelte stillinger er det en positiv endring ved at to kvinner har fått opprykk til professor, men disse var tidligere førsteamanuensis og kvinneandelen har gått noe ned i den stillingsgruppen. Kvinneandelen i professorstillinger er 11, 2 % (4,2 årsverk), i dosentstillinger 50 % (1 årsverk), førsteamanuensis 30,9 % (14,8 årsverk) og førstelektor 32,9 % (4,8 årsverk). Andelen kvinner i førstestillinger (og høyere) varierer mellom fagavdelingene med Avdeling for pedagogikk og sosialfag som den som kommer best ut med vel 35 %, mens Avdeling for TV-fag kun har ca. 15 % kvinneandel i førstestillinger.

Det er tatt initiativ til flere tiltak for å få en jevnere kjønnsbalanse. Tiltak som tilsetting av postdoktor, tildeling av kvalifiseringsstipender, tilrettelegging av arbeids og førstelektorprogram er videreført i 2012 og vil på sikt bidra til at flere kvinner kvalifiserer seg til førstestillinger. 66 % av rekrutteringsstillingene er kvinner (pr. oktober 2012).

I 2012 ble ODA som er et nettverk for kvinne- og kjønnsforskning bestående av medlemmer fra HiL, NINA og Østlandsforskning, tildelt midler fra Komiteen for kjønnsbalanse i academia til gjennomføring av tre tiltak; kompetansehevingskurs (1), søkekurs (2) og mentoringsstipend (3). Tiltakene ble gjennomført av ODA, med støtte fra HiL.

HiLs likestillings-, inkluderings- og antidiskrimineringsutvalg startet høsten 2012 arbeidet med å revidere handlingsplanen for likestilling med grunnlag i ny strategisk plan. Planen skal behandles av styret i vårsemesteret 2013.

Medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaleverktøy

Gjennomføring av medarbeiderundersøkelse er utsatt i påvente av at ny undersøkelse som bedre skal ivareta sektorens spesielle utfordringer er klar.

Arbeidet med revisjon av / nytt verktøy for medarbeidersamtaler er påbegynt.

Arbeidsmiljø og oppfølging av avtale om inkluderende arbeidsliv

Høgskolen inngikk ny samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv med tilhørende virksomhetsmål i 2011. I 2012 er det gjennomført to møter med tillitsvalgte med kun IA arbeid som tema. Det er videre gjennomført flere temamøter, kurs og seminarer med fokus på arbeidsmiljøspørsmål, herunder stressmestring, sykefraværarbeid førstehjelpskurs/hjertestarterkurs og ergonomi.

Det har vært satt fokus på IA-avtalens delmål 2 som omhandler rekruttering av medarbeidere med redusert funksjonsevne. Deltakelse i det statlige traineeprogrammet ble vurdert, men ikke startet i 2012. Mulighet for IA-plasser vurderes løpende.

Høgskolen har et godt samarbeid med Bedriftshelsetjenesten i Innlandet gjennom en timerammeavtale.

Sykefravær:

Høgskolen hadde en sykefraværspersent på 3,8 i 2012. Dette er en reduksjon fra 2011 (4, 8 %). Fraværet fordeler seg slik på avdelingene.

Avdeling	1. kv	2. kv	3.kv	4. kv	Total
APS	3,5	1,7	2,9	1,7	2,4
ASV	4,7	3,6	2,6	3,9	3,7
ØKORG	2,2	3,2	4,0	3,8	3,3
DNF	1,4	4,6	1,9	0,7	2,1
TVF	6,2	3,5	4,1	3,3	4,4
FA	6,2	3,9	4,6	7,3	5,5
SeLL	4,4	2,9	4,8	7,5	4,9

Når vi ser på sykefraværspersenten innenfor de enkelte stillingskategoriene ser vi relativt store forskjeller mellom gruppene og kvinner og menns fravær, og mellom de ulike stillingsgruppene jf. sykefraværstatistikk i DBH.

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

Prosjekt Innlandsuniversitetet

Det var lagt til rette for medvirkning og medbestemmelse knyttet til PIU prosessen gjennom et eget avtaleverk. I forkant av de avgjørende møtene i prosjektet vinteren/våren 2012 ble det gjennomført kontaktmøter med tillitsvalgte og egne drøftingsmøter ved HiL.

2.1.4.3 Rapportering under virksomhetsmål 4.3

Høgskolen skal ha høy kvalitet i økonomiforvaltningen, og en ressursforvaltning med god intern kontroll som sikrer effektiv utnytting av ressursene i samsvar med høgskolens strategiske prioriteringer.

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Ordinært driftsresultat	+ 5,9 mill kr	- 3,8 mill kr	- 2,2 mill kr *	3,9 mill kroner
Resultat av oppdragsvirksomheten	+ 0,7 mill kr	- 0,4 mill kr	- 0,1 mill kr	0,5 mill kroner
Andel av totale driftskostnader som bestilles gjennom bestillingssystem	-	8,5 %	28 %	60 %
Antall produserte 60-studiepoengsenheter per årsverk i UF-stillinger	15,9	16,0	16,7	16,0
Antall produserte 60-studiepoengsenheter per årsverk i TA-stillinger	25,8	24,4	25,5	24,5

* Kommentar

Resultatet er etter foretatte omposteringer tilsvarende 6,2 mill kroner (omtalt i prinsippnoten til det avlagte regnskapet for 2012).

HiLs egne tiltak i 2012

- Den nye målstrukturen for "Rapport og planer" til departementet, har gjort det enklere å samordne de interne plan- og rapporteringsprosessene. I 2012 vil arbeidet med å videreutvikle og koordinere prosessene videreføres.
- Arbeides med å implementere de reviderte retningslinjene for bidrags- og oppdragsvirksomheten videreføres, og det vil bli vurdert tiltak for å etablere gode systemer rundt bidrags- og oppdragsvirksomheten både i avdelingene og fellesadministrasjonen.
- Høgskolen har de to siste årene arbeidet med å følge opp kommentarene fra Riksrevisjonen og departementet innenfor regnskaps- og lønnsområdet. Arbeidet med å videreutvikle rutinene, og tilpasse rutiner og oppgaveløsning til mulighetene i IKT-systemene, videreføres. Rutinene for internkontroll videreutvikles, slik at de omfatter også de øvrige områdene innenfor økonomiforvaltningen. I 2012 vil oppfølging av bidrags- og oppdragsvirksomheten og skatt og merverdiavgift være prioritert.
- Sentralisering av lønnsfunksjonen ble startet opp i 2011, og arbeidet med å gjennomføre dette videreføres i 2012. Det er planlagt innføring av ESS for alle ansatte i løpet av 2012.
- Det vil i 2012 bli utredet om det også er hensiktsmessig å sentralisere hele eller deler av regnskapsfunksjonen, herunder en vurdering av arbeidsdelingen mellom avdelingene og den sentrale økonomienheten innenfor økonomiområdet.

- Den vedtatte tiltaksplanen på anskaffelsesområdet skal følges opp, slik at styrets målsetting om at 60 % av alle anskaffelser av varer og tjenester i 2012 foretas i det elektroniske bestillingssystemet.

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Generelt

Høgskolen hadde et underskudd på 2,2 mill kroner i 2012, mens prognosen per 2. tertial var +/- null. Høgskolen mottar den resultatbaserte undervisningsbevilgningen for filmskolen annethvert år (for to regnskapsår), og den bokførte bevilgningen fra KD for 2012 er redusert for den delen av bevilgningen som gjelder for 2013. Selv om resultatet for 2012 viser et underskudd på 2,2 mill kroner, vurderes likevel resultatet som positivt sett i forhold til bortfallet av støtten fra PIU i 2012 på 16 mill kroner.

Resultatet fra oppdragsvirksomheten viser et underskudd på 0,1 mill kroner, mens det var budsjettert med et overskudd på 0,5 mill kroner. Nivået på bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet er om lag på samme nivå som tidligere år, mens ambisjonen har vært å øke. Inntektene fra NFR er noe høyere i 2012 enn i 2011, og høgskolen fikk i 2012 to store NFR-finansierte prosjekter som vil bidra til å opprettholde og øke nivået i 2013.

Tilpasning til ny målstruktur

Den nye målstrukturen for "Rapport og planer" til departementet, har gjort det enklere å samordne de interne plan- og rapporteringsprosessene. I 2012 ble malen for handlingsplanen og årsrapporten endret i tråd med departementets målstruktur. For ytterligere å standardisere og forenkle arbeidet med handlingsplaner og rapportering, er det startet opp prosesser for å anskaffe et elektronisk ledelses- og støttestyringsverktøy.

Bidrag og oppdragsfinansiert aktivitet

Arbeidet med å implementere de reviderte retningslinjene for bidrags- og oppdragsvirksomheten er gjennomført, og det er utarbeidet en elektronisk rutinehåndbok med veileder som er tilgjengelig for alle ansatte. Økonomiseksjonen og forskningsadministrasjonen bistår avdelingene og enkeltansatte i arbeidet med å utarbeide søknader, kontrakter mv og med råd og veiledning i forbindelse med de administrative delene av gjennomføringen av prosjektene.

Rutiner og internkontroll

Høgskolen har de to siste årene arbeidet med å følge opp kommentarene fra Riksrevisjonen og departementet innenfor regnskaps- og lønnsområdet. Arbeidet med å videreutvikle rutinene, og tilpasse rutiner og oppgaveløsning til mulighetene i IKT-systemene, er videreført. Det er utarbeidet rutiner og opplegg for internkontroll knyttet til BOA-virksomheten og de regnskapsmessige avstemminger og kontrollaktiviteter knyttet til måned, tertial- og årsavslutninger. Kontrollaktivitetene på BOA-området er gjennomført for to avdelinger i forbindelse med årsoppgjøret for 2012, og vil bli implementert for alle avdelingene og SELL i 2013.

Administrativ organisering og oppgavefordeling

I 2012 ble det nedsatt en arbeidsgruppe for å gjennomgå organisering og arbeidsdeling internt i fellesadministrasjonen og mellom fellesadministrasjonen og avdelingsadministrasjonene. Prosessen med å vurdere behovet for endringer vil fortsette i 2013. Oppgavefordelingen

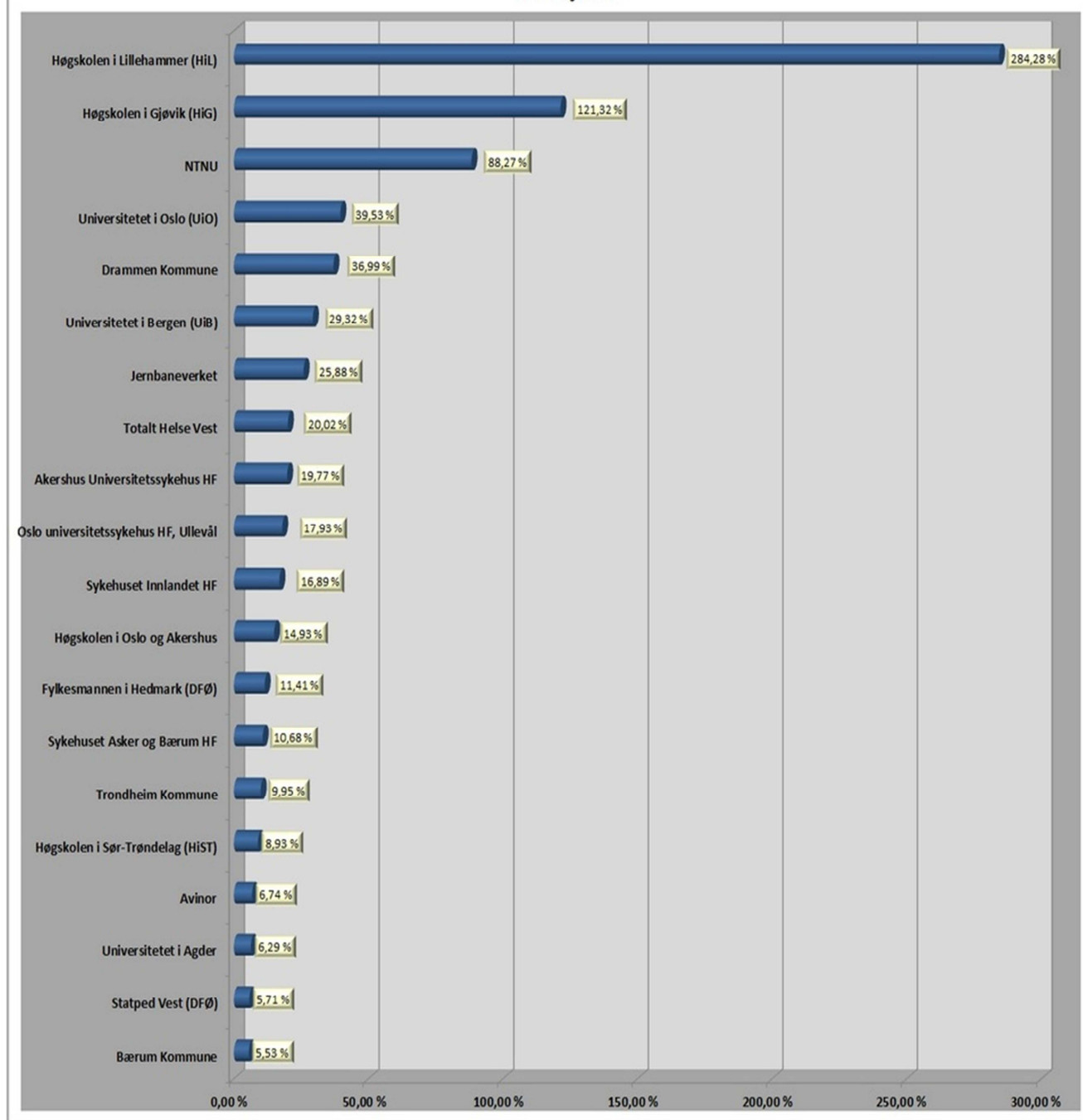
innenfor regnskapsfunksjonen og økonomiområdet vurderes fortløpende, og spesielt med tanke på konsekvensene av å ha tatt i bruk bestillingssystem og effektivisering av den interne økonomirapporteringen. Den interne økonomirapporteringen er i stor grad sentralisert, og det er etablert et bestillingsteam med tanke på å profesjonalisere bestillerfunksjonen.

Sentralisering av lønnsfunksjonen ble startet opp i 2011, og arbeidet med å gjennomføre dette er sluttført i 2012. Innføring av ESS for ansatte er gjennomført i løpet av 2012, og prosessen med å ta i bruk MSS er startet opp.

Anskaffelser

Den vedtatte tiltaksplanen på anskaffelsesområdet er fulgt opp. Styrets målsetting om at 60 % av alle anskaffelser av varer og tjenester i 2012 skal foretas i det elektroniske bestillingssystemet er ikke nådd, men andelen sett i forhold til sammenlignbare virksomheter i sektoren er relativt høy. På DIFIs statistikk ligger Høgskolen i Lillehammer på topp sammenlignet med øvrige virksomheter i statlig sektor. Andelen elektroniske inngående fakturaer er økt til 40 %, som gjør at høgskolen har en høy andel sammenlignet med sektoren for øvrig som gjennomsnittlig har en andel på 17 %.

20 på topp-akk. oms. i % målt mot beregningsgrunnlag de siste 3 måneder ink. mnd.
variasjoner



Kommentar til figur

Aggregert omsetning e-handel i % for de siste 3 måneder målt mot beregningsgrunnlaget. Sesongvariasjoner er inkludert. Målingen baserer seg på virksomheters omsetning over Ehandelsplattformen de siste 3 måneder.

Målingene gjøres mot 25 % av virksomhetens driftskostnader.

Virksomheter kan plassere avrop som inneholder kostnadselementer for et helt år samlet som vil faktureres månedlig av leverandør, derfor kan noen virksomheter få store utslag på denne statistikken selv om kostnaden fordeler seg jevnt over et helt år.

Diffi ser det som meget positivt at virksomheter plasserer alle sine kjøp via elektroniske ordre for bedre og enklere kunne følge opp

2.1.4.4 Rapportering under virksomhetsmål 4.4

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

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2012
	2010	2011	2012	
Antall kvm per registrerte studenter	8,7	8,0	7,8	8,0

HiLs egne tiltak i 2012

- Økningen i antall studenter og ansatte er utfordrende og krever i større grad enn tidligere tilpasninger av lokalene for å bruke arealene mer effektivt og tilpasset endringer i virksomheten. Som en del av implementeringen av den innvendige arealplanen vil behovet for tiltak vurderes fortløpende.
- Det vil bli utredet tiltak knyttet til fysisk samlokalisering av film- og fjernsynsutdanningene, økt behov for kontorarealer og fleksible kontorløsninger, og behov for grupperom, undervisningsrom og lesesalplasser.
- Det er behov for å oppgradere og forbedre skiltingen både innvendig i bygget og på høgskoleområdet, og etablere en resepsjonsløsning for å bedre servicen og informasjon til eksterne brukere av bygget.
- Det vil bli vurdert å gjennomføre et forprosjekt for å bedre kunne se de bygningsmessige tiltakene i sammenheng. Forprosjektet vil også ses i sammenheng med forslaget om nytt undervisnings- og forskningsbygg som høgskolen foreslo som tiltak utenfor rammen i 2013 til KD, og det fortløpende arbeidet med å videreutvikle campus.
- Det jobbes med å få på plass finansiering av et idrettsbygg på campus, og får man finansieringen på plass er det planlagt å starte prosjekteringen av bygget i løpet av 2012.
- Arbeidet med å oppgradere høgskolens IKT-infrastruktur fortsetter i 2012. Det er nedsatt en intern arbeidsgruppe som utreder forslag til investeringer av teknisk utstyr i auditorier og undervisningsrom. Deres forslag til tiltak vil danne utgangspunktet for prioritering og gjennomføring av tiltak i 2012 og 2013.
- Høgskolens bygningsmasse er på mange områder universelt utformet, men kartlegging foretatt av Statsbygg viser at det fortsatt er områder som bør forbedres. For å følge opp denne kartleggingen har Statsbygg bevilget vel 4 mill kroner i 2012 for å gjennomføre tilrettelegginger av høgskolens arealer.
- I 2011 gjennomførte Statsbygg også en kartlegging av miljøsituasjonen knyttet til høgskolens bygningsmasse. Resultatet av kartleggingen er det forventet vil foreligge i 2012, og i samarbeid med Statsbygg vil det bli utarbeidet en tiltaksplan for å følge opp resultatet av kartleggingen.

Beskrivelse av måloppnåelse i 2012

Generelt

Økningen i antall studenter og ansatte er utfordrende og krever i større grad enn tidligere tilpasninger av lokalene for å bruke arealene mer effektivt og tilpasset endringer i virksomheten. Som en del av implementeringen av den innvendige arealplanen er det behov for å foreta ombygginger for å effektivisere arealbruken, slik at antall kontorer øker og frigjøre arealer til undervisningsformål (datasal, grupperom og seminarrom).

Bygningsmessige tilpasninger

Det er etablert en sentral prosjektgruppe som koordinerer og gir innspill til de ulike bygningsmessige aktivitetene som gjennomføres. Gruppen består av de ulike enhetene som involveres i byggeprosjektene, samt hovedverneombud og representant for studentforeningen. Gruppen møtes månedlig og det føres referat fra møtene. I tillegg er det oppnevnt brukergrupper for de ulike ombyggingsprosjektene og avdelingsvise arealgrupper.

Den fysiske samlokalisering av film- og fjernsynsutdanningene er ikke gjennomført i 2012. Det er besluttet å utrede mulighet for å etablere et modulbygg i tilknytning til dagens lokaler for filmskolen med tanke på en fremtidig samlokalisering og oppstart av nye studietilbud innen film- og fjernsyn.

Universell utforming og miljø

Statsbygg har i 2012 gjennomført et prosjekt for å tilrettelegge bygningsmassen slik at denne blir universelt utformet. Tiltakene for å tilrettelegge består for eksempel av døråpnere, belysning, ledelinjer og skilting. Høgskolens behov for å oppgradere og forbedre skiltingen både innvendig i bygget og på høgskoleområdet er sett i sammenheng med UU-tiltakene. Så langt har Statsbygg benyttet om lag 9 mill kroner på tiltakene, og prosjektet forventes sluttført våren 2013.

Statsbygg har foretatt en ENØK-kartlegging av høgskolens bygningsmasse, og resultatet av kartleggingen vil foreligge i begynnelsen av 2013. Statsbygg vil behandle og følge opp funnene i rapporten, og høgskolen har bedt om at det etableres et "Miljøprosjekt" hvor høgskolen og Statsbygg utarbeider en felles tiltaksplan for nødvendige investeringer og andre tiltak blant annet knyttet til å redusere energikostnadene.

Planer om nye bygg og vegløsning på campus

I 2012 ble det etablert en arbeidsgruppe med høgskolen og regionale aktører for å utrede finansieringen av en forskningspark, herunder avklare mulige leietakere i tillegg til høgskolen. Parallelt med dette er det også etablert en arbeidsgruppe som utreder finansiering av en idrettshall på campus. Begge byggeprosjektene inngår i arbeidet som er gjort med å utforme den videre utviklingen av Lillehammer campus, og ses i sammenheng med forslaget om nytt undervisnings- og forskningsbygg som høgskolen foreslo som tiltak utenfor rammen i 2014 til KD. Byggeprosjektene ses også i sammenheng med tanke på å redusere de totale kostnadene.

Det har også vært en arbeidsgruppe som har utredet alternative vegløsninger på campus i forbindelse med etablering av Storhovearmen, som gir bl.a ny avkjøring fra E6 til campus.

IKT-infrastruktur

Arbeidet med å oppgradere høghskolens IKT-infrastruktur fortsatte i 2012. På slutten av året var det problemer med nettet, som ga ustabilt nett og perioder hvor nettet var nede. UNINETT bistod høghskolen i arbeidet med å løse problemene, og har bistått i ettertid i arbeidet med å utarbeide en strategi for oppgradering av IKT-infrastrukturen og det tekniske utstyret. Høghskolen vurderer også tiltak for å etablere en mer robust IT-driftsorganisasjon med tanke på kompetanse og kapasitet, og hvordan utstyr og programvare kan standardiseres for å forenkle driftsform og support.

Den interne arbeidsgruppen som utredet forslag til investeringer av teknisk utstyr i auditorier og undervisningsrom har vært grunnlaget for prioritering og gjennomføring av investeringstiltak i 2012. Det er etablert en undervisningsrom-team for å koordinere drift og investeringer i auditorier og undervisningsrom, hvor oppfølgingen av arbeidsgruppens rapport inngår i teamets oppgaver.

2.2. Annen rapportering

2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet

Rapportering med utgangspunkt i tilbakemelding fra etatsstyringsmøtet 10.mai 2012:

Ny målstruktur

Det har i 2012 vært arbeidet videre med ny strategisk plan for 2012-15 basert på sentrale sektormål og tilpasset høgskolens profil. Denne ligger til grunn for plandelen i dette dokumentet. Det er også vedtatt en mer konkret handlingsplan for 2013 som igjen benyttes som grunnlag for avdelingsvise planer og tiltak. Erfaringer med rapportering på enkelte av styringsparametrene fra i fjor aktualiserer behovet for videre konkretisering.

Utdanning

Det vises til omtale under sektormål 1. Resultatene tyder på at rekrutteringen og utviklingen av tilbud på høyere nivå ikke har hatt negative følger for bachelorutdanningen. Bortfallet av midler fra KUF-fondet har imidlertid skapt utfordringer spesielt for ph.d programmene som må ha stor oppmerksomhet i tiden fremover. Det er iverksatt målrettede tiltak for å bedre gjennomstrømningen på master.

Forskning

Det vises til omtale under sektormål 2. Høgskolens styre vedtok i 2012 en egen strategisk plan for FoU 2012-15 med konkretiseringer av mål og tiltak for blant annet å øke ekstern finansiering og internasjonal publisering.

Lenke til høgskolens forskningsstrategi <http://www.hil.no/forskning>

Institusjonen og omverden

Det vises til omtale under sektormål 3. Høgskolen arbeider aktivt med å synliggjøre og dokumentere samarbeidet med arbeids – og samfunnsliv, både for å gi utdanning og forskning en forankring i praksis og som grunnlag for mer langsiktig arbeid rundt felles prosjekter som kan bidra til mer robuste rammebetingelser. I forbindelse med PIU prosjektet hadde Hil et felles RSA med HiG og HiHm. Dette ble oppløst da fusjonen ikke lyktes. I 2012 har HiL opprette et eget RSA med representanter for offentlig og privat sektor, NHO, LO, KS osv. Det er besluttet at minst et årlig møte skal arrangeres i samarbeid med HiG. For å forankre arbeidet i RSA internt er det opprettet et arbeidsutvalg der to dekaner og leder av Senter for livslang læring (SELL) deltar.

Styring, ledelse og administrasjon

Det vises til omtale under sektormål 4. Høgskolen arbeider videre med forbedringstiltak på lønn og regnskap og for aktivt å kunne imøtekomme de krav som stilles fra Riksrevisjonen og andre til god forvaltning. Vi er bevisst fremtidige personalmessige utfordringer både mht kvalifisering og likestilling. Departementet vil bli orientert om aktuelle planer for utbygging på campus (idrettsbygg og kontorer). I tillegg til utfordringer mht lokaler, vil vi nevne at IKT situasjonen også representerer en krevende situasjon for studenter og ansatte.

2.2.2 Aktivitetskrav

Høgskolen har for studieåret 2012/2013 aktivitetskrav knyttet til vernepleierutdanningen, med et aktivitetskrav på 23 60-studiepoengsenheter. Høgskolen dimensjonerte opptaket høsten 2012 for å oppfylle dette minimumskravet.

2.2.3. Rapportering om SAK (felles med HiG og HiHm)

Høgskolene i Hedmark, Gjøvik og Lillehammer fikk tildelt 3 millioner kroner i 2010 fra Kunnskapsdepartementet (KD) til SAK-prosjekter, der seks prosjekter ble igangsatt og fullført ved utgangen av 2011. For nærmere omtale av disse prosjektene vises det til omtale under 'Rapport og planer' i fjorårets budsjettdokument.

For 2011 fikk de tre høgskolene nye 3 millioner kroner i SAK-midler fra KD, hvorpå oppstart av 7 nye prosjekter ble besluttet:

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

Samtlige prosjekter har et faglig og/eller administrativt samarbeidsfokus med sikte på å stimulere til tettere samarbeid og utvikling på tvers av høgskolene. Noen av prosjektene ble påbegynt ved utgangen av 2011, mens hovedtyngden av prosjektperioden var i 2012.

Etter at PIU-prosessen stoppet opp i februar/mars 2012 ble prosjektene *Fakultetsutvikling* og *PhD i helse- og omsorgsvitenskap* terminert og erstattet med følgende prosjekter:

- Utvikling av feedback kulturer på tvers av studier og profesjoner
- Samarbeidsprosjekt for utvikling av felles undervisningsverktøy for HiG, HH og Sykehuset Innlandet
- Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) innen velferdsutdanningene i Innlandet
- Games and Interactive Art
- Samarbeidsmuligheter mellom idrettsmiljøene ved HH og HiL innen FoU

Med unntak av de siste fem prosjekter, er SAK-prosjektene i en avsluttende fase. Erfaringene så langt har vist at stadig flere av de ansatte ved de tre høgskolene har blitt involvert i et faglig/administrativt samarbeid på tvers av høgskolene. Det har bidratt til en tettere dialog, utvikling av nye studier og samarbeidsrutiner og styrket kvaliteten ved de tre høgskolene.

For å presentere resultatene og erfaringer fra de ulike samarbeidsprosessene innenfor rammen av SAK-tildelingene fra 2010 og 2011, skal høgskolene arrangere en "SAK-konferanse" den 4. april 2013. Til konferansen har vi invitert alle ansatte fra de tre høgskolene, både de som er administrativt og de som er faglig tilsatt, de som har deltatt i et SAK-prosjekt og de som ellers er opptatt av og interessert i samarbeid og faglig utvikling. Vi har videre invitert en representant fra politisk eller administrativ ledelse i KD til å holde åpningsforedraget på konferansen.

Alle SAK-prosjektene vil være avsluttet i løpet av 2013, og vi vil gi en mer utførlig rapportering fra prosjektene igangsatt under 2011-tildelingen i 'Rapport og planer' i neste års budsjettokument.

2.2.4. Rapportering om førskolelærerutdanning

(ikke aktuelt)

2.2.5 Universell tilrettelegging

Statsbygg har i 2012 gjennomført et prosjekt for å tilrettelegge bygningsmassen slik at denne blir universelt utformet. Tiltakene for å tilrettelegge består for eksempel av døråpnere, belysning, ledelinjer og skilting. Høgskolens behov for å oppgradere og forbedre skiltingen både innvendig i bygget og på høgskoleområdet er sett i sammenheng med UU-tiltakene. Så langt har Statsbygg benyttet om lag 9 mill kroner på tiltakene, og prosjektet forventes slutført våren 2013.

Høgskolen har i 2012 revidert prinsippdokumentet for universell utforming. De gjennomførte tiltakene av Statsbygg for å tilrettelegge bygningsmassen, samt de tiltakene høgskolen har gjort i egen regi, gjør at store deler av bygningsmassen er universelt utformet. Universell utforming som begrep har festet seg, og det vil bli arbeidet videre for å arbeide med langsiktige og målrettede tema. Et viktig tema framover er å tilrettelegge for universell utforming av undervisningen gjennom digitale læringsverktøy, digitalisering av eksamen og pedagogisk tilnærming for alle brukergrupper.

2.2.6 Studentkapasitet

Høgskolen er i en ressursmessig krevende situasjon. Det innebærer at tildelingen over statsbudsjettet er avgjørende og har direkte betydning for videre utvikling av studieporteføljen ved høgskolen. For 2013 fikk Høgskolen i Lillehammer en konsekvensjustert tildeling av studieplasser. Dette er en videreføring og opptrappingseffekt av budsjettvedtaket fra 2012 hvor høgskolen ble tildelt 50 uspesifiserte, frie plasser i kategori D, samt 25 spesifiserte plasser til juridiske fag. Videre fikk høgskolen 10 plasser i revidert budsjett mai 2012 som medførte at dimensjoneringsøkningen på bachelor i markedsføring og ledelse samt bachelor i organisasjon og ledelse kunne opprettholdes slik det var foreslått.

Rammene for dimensjoneringen som er vedtatt for 2013 innebærer en opprettholdelse av tilsvarende dimensjonering som i 2012.

Studier med vekstpotensial og høye poenggrenser for inntak

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

Dimensjoneringen for 2012 foreslås videreført i 2013 av hensyn til kapasitet i fagmiljøet, og/eller hensiktsmessig størrelse på studentgruppa.

Studier med stabilt gode søkertall og ventelister på søkere

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

Dimensjoneringen av studiene er videreført inneværende år av hensyn til kapasitet i fagmiljøet og/eller hensiktsmessig størrelse på studentgruppa.

Studier hvor alle kvalifiserte søkere kommer inn - potensial for økning dersom studiet rekrutterer bedre

- Bachelor i reiselivsledelse og markedsføring og ledelse av turismeopplevelser, samt årsstudium i reiseliv og turisme
- Bachelor og årsstudium i film- og fjernsynsvitenskap
- Bachelor og årsstudium i internasjonale studier med historie
- Bachelor og årsstudium i pedagogikk - (rekrutterer imidlertid bra som restetorgstudium)
- Høgskolens 9 (10) masterstudium

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

Fagavdelingene jobber med nye studietilbud med mulig oppstart 2013/2014 under forutsetning av nødvendig finansiering:

- Master i miljøpsykologi, ASV
- 1-årig grunnutdanning innen film, tv og nye medier (Årsstudium i praktisk film- og fjernsynsproduksjon) (DNF/TVF) –
- Master i film og fjernsyn (med oppstart av to linjer), DNF – fom 1. jan 2014
- Etter- og videreutdanningstilbud innen film og fjernsyn
- Årsstudium i sportsmanagement

48

2.2.7. Midler tildelt over budsjettkapittel 281

Høgskolen mottok i 2012 utdanningsprisen og mottok i den forbindelse en bevilgning på 500.000. I løpet av 2012 har det vært gjennomført noen aktiviteter finansiert med denne bevilgningen, men hovedparten av aktivitetene vil bli gjennomført i 2013 og delvis i 2014.

Nedenfor fremkommer hvordan bevilgningen mottatt i 2012 i forbindelse med utdanningsprisen er planlagt disponert:

	Aktivitet	2012	2013	2014
1.	Nettversketablering NY og Harvard, studietur. Avtale med Mercy College og NYU-SCPS	40 000		
2.	Bidrag, sosiale tiltak Karrieredag 2012	20 000		
3.	Karrieredag, videreutvikling			
4.	Besøk, nettverksetablering nordiske HR-utdanninger		15 000	
5.	Besøk, nettverksetablering, Twente University		15 000	
6.	Nettverksmøter regionalt, + adm. Kostnader		30 000	
7.	Nettverksseminar ved HiL, + div.kostnader		35 000	
8.	Masterutviklingsiltak			40 000
9.	Pedagogiske hjelpemidler til undervisning			25 000
10.	Koordinering av masterutvikling, møter, pl.l oa		20 000	
11.	Pedagogisk utvikling, casestudier. Harvard Undervisningsmetodikk, 3 ansatte		70 000	
12.	Samarbeid og nettverksetablering, Stanford		70 000	
13.	Gjesteforedrag, ekstratiltak undervisning BOL/"MOL"		25 000	
14.	Nettverksutvikling, studiesteder USA			40 000
15.	Diverse		35 000	
16.	Entreprenørskap, Chalmers + div		20 000	
	Totalt	60 000	335 000	105 000

2.2.8 Likestilling

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

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

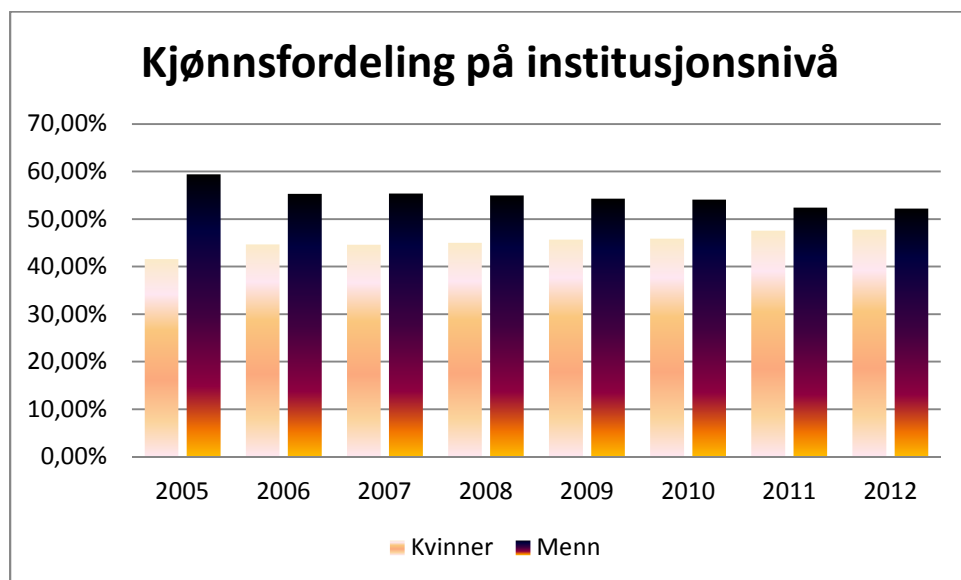
Det vises her også til rapportering under virksomhetsmål 4.2. ovenfor.

HiLs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold utløp pr. 31.12.2011. Arbeidet med ny handlingsplan ble opprinnelig utsatt i påvente av fusjonsprosessen mellom HiL, HiG og HH. Da denne ikke ble gjennomført valgte man å avvente ny strategisk plan for HiL før arbeidet med handlingsplanen ble satt i gang. Arbeidet ble satt i gang høsten 2012 og ny handlingsplan for likestilling og likeverd forventes ferdigstilt for behandling på styremøte i april 2013.

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

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

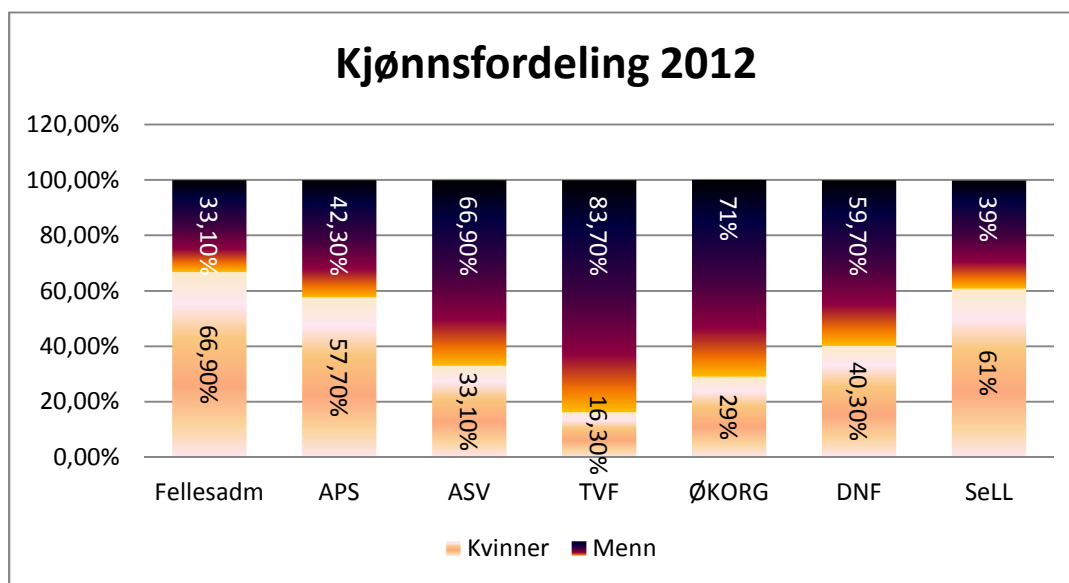
Høgskolen har totalt sett en rimelig kjønnsbalanse hvor 47,8 % av årsverkene utføres av kvinner og 52,2 % av menn. Figuren nedenfor viser en jevn forbedring av den totale kjønnsbalansen på institusjonsnivå over tid.



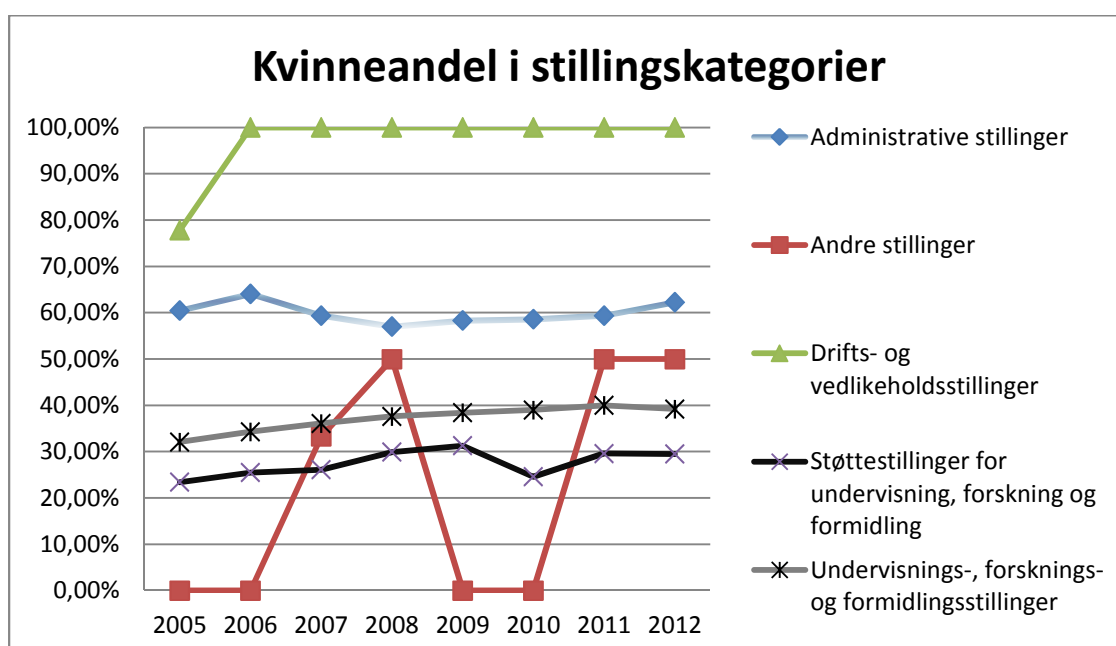
Når vi ser på kjønnsfordelingen på avdelings- og stillingsgruppenivå tegnes det et litt annet bilde; det er kun to av avdelingene/enhetene som har en kjønnsbalanse med minimum 40 % av begge kjønn (Avdeling for pedagogikk og sosialfag og Senter for livslang læring).

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

Det er videre verdt å merke seg at selv om kjønnsfordelingen på HiL-nivå har blitt jevnere så er det utvikling i fell retning fra 2011 på alle avdelinger med unntak av Filmskolen. Det vil si at kvinneandelen i Fellesadministrasjonen og SELL har blitt høyere, mens den har blitt lavere i fagavdelingene.



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



Hvis vi ser nærmere på den enkelte stillingskategori, ser vi at enkelte kategorier også er meget kjønnsdelt. Ingeniørstillingene innehas av bare menn, mens drift og vedlikehold (renhold) (10 personer) og bibliotekstillingene bare består av kvinner.

Innenfor stillingskategorien undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger er det også store forskjeller i kjønnsbalansen. Professorgruppen er stillingsgruppen med lavest kvinneandel (116 % eller 4,2 årsverk i 2012), men stipendiatgruppen som stillingsgruppen med høyest kvinneandel i 2012 (64,5 %) i 2012.

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

Oversikten over tilsettinger viser også at det rekrutteres flere kvinner enn menn til HiL, men utfordringen er at kvinner gjennomgående rekrutteres til undervisningsstillinger uten førstekompetanse (hovedsakelig høgskolelektor).

Når det gjelder kvalifisering, så er det satt i verk tiltak som på sikt vil bedre kjønnsbalansen i førstestillinger. Dette er tiltak som kvalifiseringsstipend for forskning og førstelektorprogram.

Kjønnsfordelingen i ledende stillinger er tilnærmet 50/50.

I tekniske og administrative stillinger er det ikke planlagt spesielle tiltak for å utjevne kjønnsbalansen. Det er fokus på problematikken ved tilsettinger.

Lønnsforhold

Kvinneres gjennomsnittslønn ved Høgskolen var ved utgangen av 2012 lønnstrinn 58,5 (årslønn på kr. 481 100,-), mens gjennomsnittslønn for menn var lønnstrinn 65,3 (årslønn på kr. 545 840,-), en forskjell i årslønn på 64 740 kroner. Kvinneres andel av menns lønn utgjør vel 88 %.

Lønnsforskjellene følger kjønnsbalansen i de ulike stillingsgruppene. For eksempel så er gjennomsnittslønn for menn i undervisnings- og forskerstillinger nesten 6 lønnstrinn høyere enn for kvinner. Dette henger sammen med at kvinneandelen i de høyest lønnede stillingene er betydelig lavere enn i de lavest lønnede stillingene.

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

Arbeidstid/permisjoner og sykefravær

For medarbeidere i undervisnings- og forskerstillinger er det fastsatt prinsipper for arbeidstid. Disse fastsetter rettigheter og normer for normalfordeling av arbeidstid mellom undervisning, forskning og administrasjon. Prinsippene er kjønnsnøytrale. Det er likevel slik at kvinneandelen er høyest i de stillingsgrupper hvor det er lavest andel av arbeidstiden avsatt til forskning (undervisningsstillinger). Dette kompenseres helt eller delvis for medarbeidere som er i organiserte kvalifiseringsløp.

I tekniske og administrative stillinger er det i utgangspunktet ingen forskjeller mellom kvinners og menns arbeidstid. Det er heller ingen kjønnsforskjeller når det gjelder medarbeidere som er tilsatt i deltidsstillinger. Høgskolen har ikke foretatt undersøkelse om eventuell ufrivillig deltid, men det generelle inntrykket er at dette ikke er noe problem.

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjoner, gradert foreldrepengeruttak og omsorgsperm etter HTAs fellebest. § 20, hadde 19 medarbeidere uttak av en eller annen form for permisjon, 7 av disse var menn og 12 var kvinner. Kvinner fravær utgjorde ca 70 % av det samlede fraværet knyttet til denne permisjonstypen.

Vedrørende sykefravær er dette også kommentert under virksomhetsmål 4.2. Rapporteringen viser en situasjon hvor kvinner gjennomgående har et høyere sykefravær enn menn.

Mangfold

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

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

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

2.2.9. Større investeringsprosjekter

I 2012 ble det etablert en arbeidsgruppe med høghskolen og regionale aktører, for å utrede finansieringen av en forskningspark herunder avklare mulige leietakere i tillegg til høghskolen. Parallelt med dette er det også etablert en arbeidsgruppe som utreder finansiering av en idrettshall på campus. Begge byggeprosjektene inngår i arbeidet som er gjort med å utforme den videre utviklingen av Lillehammer campus, og ses i sammenheng med forslaget om nytt undervisnings- og forskningsbygg som høghskolen foreslo som tiltak utenfor rammen i 2014 til KD. Byggeprosjektene ses også i sammenheng med tanke på å redusere de totale kostnadene.

Det har også vært en arbeidsgruppe som har utredet alternative vegløsninger på campus i forbindelse med etablering av Storhovearmen, som gir bl.a ny avkjøring fra E6 til campus.

Arbeidet med å oppgradere høghskolens IKT-infrastruktur fortsatte i 2012. Det arbeides med å utarbeide en strategi for oppgradering av IKT-infrastrukturen og det tekniske utstyret. Høghskolen vurderer også tiltak for å etablere en mer robust IT-driftsorganisasjon med tanke på kompetanse og kapasitet, og hvordan utstyr og programvare kan standardiseres for å forenkle driftsform og support.

2.2.10 Forvaltning av fullmakter, inkl. aksjefullmakter

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

Budsjettfullmakter

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

Fullmakt til å opprette og eie aksjer i selskaper

Høgskolen har i tråd med styrevedtak og fullmakt i tildelingsbrevet for 2011, kjøpt aksjer for 500.000 i Østlandsforskning AS. Høgskolen har ikke en dominerende eierposisjon i aksjeselskapet.

Det er ikke kjøpt aksjer i 2012.

Fullmakt til å forvalte statens eierinteresser og delegering av innkallelse til generalforsamling i heleide selskap

I og med at høgskolen ikke har en dominerende eierinteresse i selskaper, er fullmakten til å forvalte statens eierinteresser og delegering til å innkalle til generalforsamling ikke benyttet i 2012.

Fullmakt til å inngå leieavtaler utover budsjettåret

Statsbygg fikk i 2011 oppdrag om å etablere et modulbasert kontorbygg på campus. Bygget ble overlevert høgskolen i januar 2012.

Det er ikke inngått nye husleieavtaler i 2012.

2.2.11. Sikkerhet og beredskap

Arbeidet med å revidere beredskapsplanen, herunder rutiner og retningslinjer, er startet opp. Det er utarbeidet et første utkast til beredskapsplan og kortversjon av planen. Den reviderte beredskapsplanen skal være ferdig i løpet av 1. kvartal 2013, og gjennomgås med beredskapsgruppen som en del av den planlagte skrivebordøvelsen. Det vil også bli orientert om beredskapsplanen på plenumsmøte med alle ansatte. Det vurderes behov for tekniske hjelpemidler, for eksempel skjermer, telefoner mv i auditorier og undervisningsrom, for å få varslet ved kriser.

Det har vært gjennomført møter med hhv kommunens beredskapskoordinator og rådgiver i fylkesmannens samordnings- og beredskapsstab. Begge disse møtene har gitt mange nyttige innspill til videre arbeid med beredskap, og det er hensiktsmessig å koble høgskolens beredskapsarbeid med de øvrige instanser /etater i Lillehammer. Bl.a vil høgskolen bli invitert til å inngå i kommunens beredskapsteam, og det vil bli etablert et beredskapsteam på høgskolen hvor kommunen, fylkesmannen, politiet og andre inviteres til å delta. Arbeidet på høgskolen vil også bli samordnet med Sivilforsvaret. Høgskolen har observatørstatus i Beredskapsrådet for Lillehammer-regionen.

Det planlegges en skrivebordøvelse / gjennomgang av beredskapsplanen i løpet av 1. kvartal. Deretter vil det bli gjennomført en simulert øvelse i regi av Sivilforsvarets øvingsanlegg på

Starum. Det planlegges en fullskala øvelse på høgskolen i løpet av høsten 2013. Det vil også bli anskaffet nødvendig utstyr og lokaler til bruk ved kriser, og høgskolen vil vurdere å ta i bruk IKT-systemet CIM som bl.a kommunene benytter.

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

Det ble i 2009 leid inn ekstern bistand fra Uninett for å gjennomgå informasjonssikkerheten på høgskolen, og rapporten fra denne kartleggingen inngår i høgskolens fortløpende vurdering av informasjonssikkerheten knyttet til IKT-området. Det er oppnevnt sikkerhetsansvarlig (CSO) og Sikkerhetsråd, og det er gjennomført tiltak for å bedre informasjonssikkerheten. Avvik som oppstår håndteres av IT-enheten med bistand fra UNINETT eller andre, og CSO og Sikkerhetsrådet orienteres fortløpende om sakene og hvordan de følges opp.

2.2.12. Felles føringer for alle statlige virksomheter

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

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

Under delmål 1, sykefravær, er følgende virksomhetsmål definert:

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

Videre er følgende aktivitetsmål definert:

- 1) Partene ved høgskolen og hovedverneombud skal to ganger pr år (april og oktober) ha IA-arbeid herunder nærværsarbeid og sykefraværsoppfølging på agendaen.

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

Vurdering av resultatoppnåelse

HiL har en sykefraværprosent på 3,8 (legemeldt og egenmeldt fravær). Dette er en relativt lav fraværprosent, og ligger 0,2 prosentpoeng under ambisjonsnivået. Som beskrevet under virksomhetsmål 4.2. er det relativt store forskjeller mellom avdelinger og mellom stillingsgrupper.

Det jobbes tett med oppfølging av ledere og medarbeidere slik at sykefravær følges opp så tidlig som mulig.

Det har vært gjennomført to IA- møter mellom arbeidsgiver, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.

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

HiL gjennomfører jevnlig temamøter om sykefraværarbeidet og deltar i IA-nettverk i Lillehammer-regionen.

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

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

Videre er følgende aktivitetsmål definert:

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

Vurdering av resultatoppnåelse

Høgskolen har en aktiv holdning til å åpne opp for tiltaksplasser. I 2012 har vi hatt personer inne på tiltak i forbindelse med arbeidsutprøving. Gjennomgående har vi gode erfaringer med dette og flere av våre tiltaksdeltakere har gått over i andre ordinære jobber etter endt tiltaksperiode. Samtidig så er det en utfordring å kunne tilby oppgaver med god oppfølging fra allerede pressete medarbeidere.

HiL har vurdert deltakelse i den statlige traineeordningen for høyt utdannede personer med redusert funksjonsevne, men valgt å ikke gå videre på dette i 2012.

Under delmål 3 – avgangsalder – er følgende virksomhetsmål definert:

- 1) Høgskolens personalpolitikk skal bygge på et godt lederskap og medarbeiderskap med fokus på å utvikle en helsefremmende arbeidsplass. Livsfaseperspektivet hvor leder aktivt følger og tilrettelegger med utgangspunkt i den enkelte medarbeiders forutsetninger, livsfase og livssituasjon er et viktig perspektiv i personalpolitikken.

Videre er følgende aktivitetsmål definert:

- 1) Høgskolen skal gjennom fremmende og forebyggende arbeid som skissert under delmål 1 følge opp medarbeidere i senyrkesfasen.
- 2) Høgskolen skal vurdere tilretteleggingsmuligheter med eventuell støtte fra NAV / andre for å tilrettelegge for at medarbeidere skal kunne stå i stilling fram til ordinær pensjonsalder.

Vurdering av resultatoppnåelse

Høgskolen har utarbeidet seniorpolitiske retningslinjer. I 2012 ble det utarbeidet en livsfasepolitikk hvor seniorpolitikk skal inn. Høgskolen har en relativt stor andel medarbeidere i aldergruppen 60 +. Medarbeidere særlig i undervisnings- og forskerstillinger, men også i enkelte administrative stillinger ønsker å stå lenge i jobb. Det har vært inngått avtaler med flere medarbeidere for å stå i stilling utover 70 års aldersgrense.

Læringer i staten

HiL ansatte i 2012 to nye læringer. En innenfor IKT-servicefaget som er et fagområde hvor HiL har hatt læringer i mange år, og en innenfor kontor- og administrasjonsfaget som var nytt for HiL fra 2011. I studieåret 2012/13 har vi med dette fire læringer inne.

HiL tar med dette sikte på til enhver tid å ha to læringer inne på hhv. IKT-servicefaget og kontor- og administrasjonsfaget slik at vi har en første års- og andre års lærling inne samtidig. De to siste årene har høgskolen i tillegg til å benytte seg av lister oversendt fra Fylkeskommunens opplæringskontor annonsert ledig lære plass innenfor IKT-servicefaget og kontor- og administrasjonsfaget.

Det har vært viktig for høgskolen å rekruttere godt motiverte læringer. Vi har derfor bl.a. stilt krav til bestått eksamen for rekruttering av IKT-læringer. Bakgrunnen for dette er at vi i enkelte saker tidligere har fått en stor belastning på vår IT-seksjon ift. Oppfølgingen av lærlingene. En eventuell reduksjon i kravene vil kunne ha som konsekvens at vi må øke ressursene på vår IT-seksjon, eventuelt nedprioritere andre oppgaver. En medarbeider ved Personal- og organisasjonsseksjonen har i 2012 deltatt på fylkeskommunens kursprogram for opplæringsansvarlige.

Høgskolen har i brev til KD gitt tilbakemelding om at i tillegg til de ovennevnte fag kan være aktuelt å vurdere lærlingplass innenfor utdanningsprogram for medier og kommunikasjon. Det er med bakgrunn i dette satt i gang en prosess for å se på muligheten for en lærling tilknyttet de tekniske miljøene ved Avdeling for TV-fag og Den norske filmskolen.

Høgskolen vil for 2013 lyse ut lærlingplasser innenfor kontorfag, IKT-fag og renholds faget.

Viderebruk av offentlige data

Høgskolen legger til grunn at data fra fellessystemer i sektoren gjøres tilgjengelig gjennom DBH og andre egnede måter, og at dette arbeidet samordnes av UNINETT.

Høgskolens kvalitetssystem er gjort tilgjengelig på høgskolens hjemmeside.

Utover dette har høgskolen så langt ikke kommet frem til andre rådata som har samfunnsmessig verdi og som er egnet for å gjøre tilgjengelige i maskinlesbare formater.

Utvikling i geografisk fordeling av statlige arbeidsplasser (Ikke aktuelt)

2.2.13 Øvrig rapportering

Reduksjon av midlertidig tilsetning

Ved utgangen av 2012 var 17,9 % av årsverkene ved HiL tilsatt i midlertidige stillinger. Fratrullet tilsatte i stipendiatstillinger var 7,5 % i midlertidige stillinger, noe som utgjør vel 23 årsverk. Dette er en reduksjon fra 2011. En gjennomgang av hjemlene for midlertidighet viser at 7,6 årsverk er i åremålstilsetninger. Dette er dekanene ved fagavdelingene og undervisnings- og forskerstillinger ved Den norske filmskolen. De resterende midlertidige årsverkene er ulike vikariater og engasjementer.

Høgskolen fikk stadfestet sitt personalreglement av FAD ved årsskiftet 2011/2012. Oppfølging av reglementet vil gi ytterligere grunnlag for å jobbe med problematikken rundt midlertidige tilsetninger.

Etiske retningslinjer

Høgskolen har etiske retningslinjer på følgende områder:

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

Høgskolen har tatt inn en henvisning til de generelle etiske retningslinjene i arbeidsavtalen til alle medarbeidere. Det er videre etablert prosedyrer for varsling av kritikkverdige forhold.

Informasjon om dette ligger i høgskolens HMS-system på følgende nettside:

http://www.hil.no/hil/medarbeidere/hms_system/prosedyre_varsling.

For studenter er det lagt inn en mulighet for varsling i nettsidene om studiekvalitet; ”Si det til oss også” (<http://www.hil.no/studiekvalitet>). Dette er primært studentenes kanal for å varsle om forhold som går på studiekvalitet, men kan også benyttes til varsling om andre avvik.

Brukerundersøkelser

HiL har i kvalitetssystemet beskrevet fem evalueringsordninger:

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

En har ut fra erfaring ønsket å justere litt på gjennomføringshyppigheten av læringsmiljøundersøkelsen. Den ble gjennomført i 2008 og 2011 og normal syklus ville tilsi en ny undersøkelse i 2014. Høgskolen kommer imidlertid til å delta i NOKUTs store årlige nasjonale studentundersøkelse om studiekvalitet (første gang høsten 2013), så behovet for en egen læringsmiljøundersøkelse bortfaller trolig. En vil eventuelt vurdere å inkludere enkelte spørsmål som omhandler læringsmiljø i de årlige studieprogramundersøkelsene.

Studieprogramundersøkelser gjennomføres hvert år, men av praktiske hensyn deles studieporteføljen i tre og 1/3 av programmene evalueres hvert år. Hovedfokus her er studentenes oppfatning av læringsutbytte, relevans og om studentenes forventninger til studiet blir innfridd.

Høgskolen har et prosjekt der de prøver ut programsensorordning. Bachelor i film- og fjernsynsvitenskap og bachelor i pedagogikk deltar foreløpig.

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

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

Høgskolen igangsatte ikke ekstern evaluering av studier i 2011 og 2012. En vil i løpet av 2013 prøve ut en ny form for syklisk ekstern evaluering der en gjennom et noe enklere og mer systematisert opplegg først og fremst fokuserer på relevansen av studietilbudene. Dersom denne evalueringsformen viser seg hensiktsmessig er det intensjoner om å gjøre den syklisk i den forstand at hele studieporteføljen i løpet av 5-6 år blir evaluert på denne måten.

Miljøledelse

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

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

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

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

Høgskolens bygningsmasse varmes opp med strøm og olje. De siste årene har det vært benyttet kun strøm. Høgskolen inngikk i 2012 ny avtale for kjøp av elektrisk kraft, og i den forbindelse valgte vi å inngå avtale om opprinnelsesgaranti om 100 % vannkraft. Høgskolen har et ønske å gå over fra dagens løsning for oppvarming av bygningsmassen til vannbåren varme. Dette vil kreve store investeringer, slik at på kort sikt og uten tilleggsbevilgninger er dette ikke mulig å finansiere. Det har vært kontakt med Eidsiva Energi AS om deres planer for fjernvarmeanlegg i Lillehammer.

Statsbygg har foretatt en ENØK-kartlegging av høgskolens bygningsmasse, og resultatet av kartleggingen foreligger i begynnelsen av 2013. Statsbygg vil behandle og følge opp funnene i rapporten, og høgskolen har bedt om at det etableres et "Miljøprosjekt" hvor høgskolen og Statsbygg utarbeider en felles tiltaksplan for nødvendige investeringer og andre tiltak blant annet knyttet til å redusere energikostnadene.

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

Det jobbes fortløpende med å tilrettelegge for løsninger som er miljøvennlige ved Høgskolen i Lillehammer. - Høgskolen har som mål å bli miljøsertifisert i løpet av et til to år, og bruker prinsippene for miljøledelse og "Grønn stat" i driften.

Oppdragsgiver har også som mål å føre en miljøvennlig innkjøpspolitikk. Dette innebærer at det legges vekt på miljømessige konsekvenser gjennom produktets levetid og livssyklus kostnader i anskaffelsesprosessen. Miljøvennlige varer skal foretrekkes med den hensikt å oppnå minst mulig forbruk av ressurser, mindre forurensning, mindre avfall og økt gjenvinning/resirkulering så langt dette er praktisk gjennomførbart.

Saker fra Sivilombudsmannen og Riksrevisjonen

Riksrevisjonen har utført sin ordinære revisjon av høgskolens regnskap med tre revisjonsbesøk. Revisjonen har i 2012 tilpasset sin revisjon til internasjonal standard, noe som blant annet innebærer økt fokus på forvaltningsrevisjon.

Revisjonsbesøket på høsten 2012 omfattet store deler av høgskolens virksomhet, og vi har så langt ikke mottatt skriftlige spørsmål eller kommentarer fra dette revisjonsbesøket. Høgskolen har fortløpende besvart de spørsmål som revisjonen har hatt til dokumentasjon og oppklaringer.

Høgskolen har i 2012 ikke hatt saker som har vært behandlet av Sivilombudsmannen.

3. Plan for 2013

3.1 Risikovurderinger

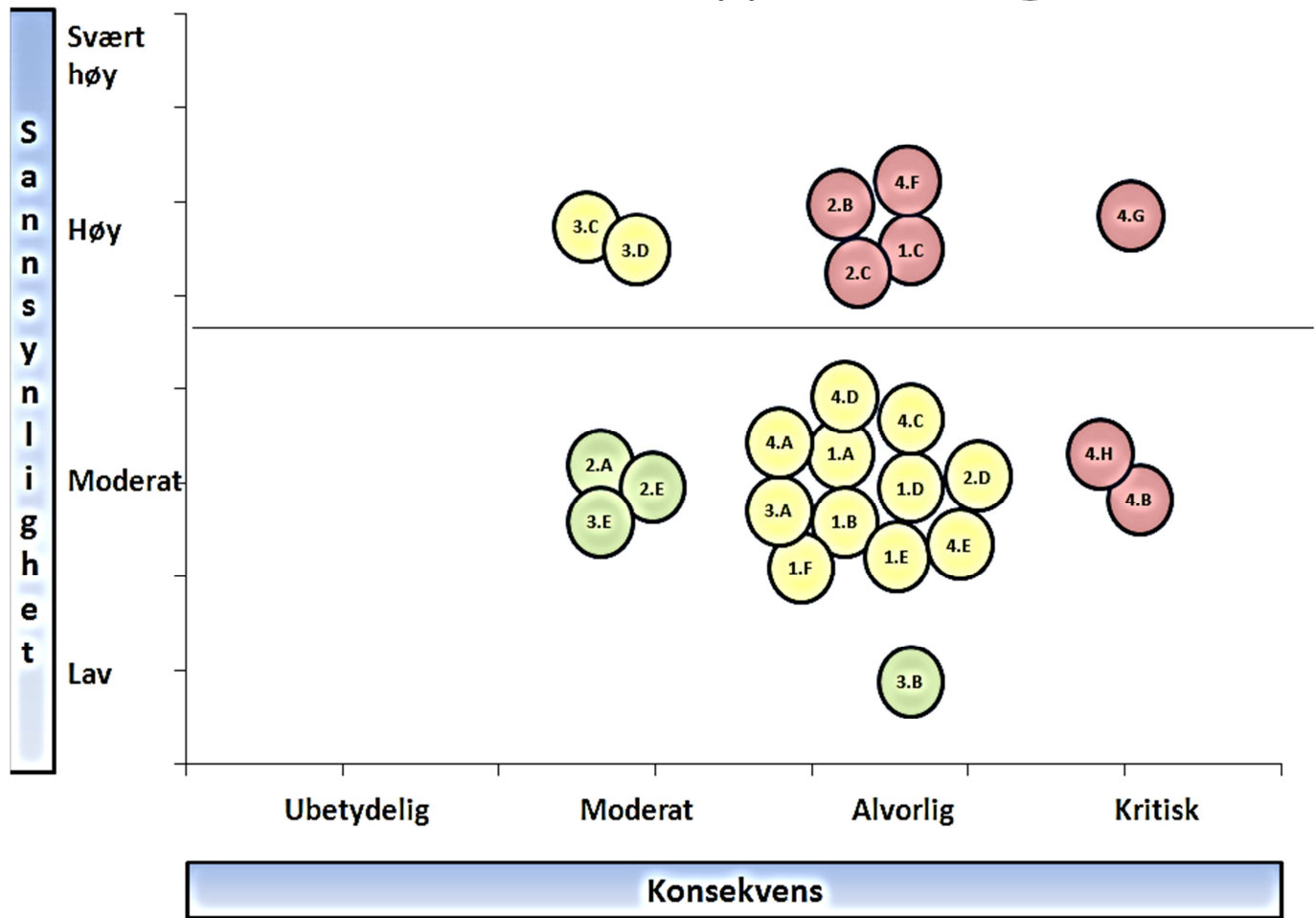
Høgskolens opplegg for risikovurderinger er basert på mal utarbeidet av DFØ og anbefalingene gitt av departementet ved innføringen. Gjennom risikovurderingene skal det fastsettes kritiske suksessfaktorer, konsekvensen av disse, sannsynlighet for at det oppstår og hvilke tiltak som er planlagt gjennomført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

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

Basert på risikovurderingene er det fire områder som peker seg ut som områder som bør ha stor oppmerksomhet fremover:

- Rekruttere, utvikle og anvende medarbeidernes kompetanse i samsvar med høgskolens behov.
- Oppgradere IKT-infrastruktur og etablere en robust IT-driftsorganisasjon, og ha en tilstrekkelig kompetanse og kapasitet i administrative funksjonene.
- Behov for flere arealer og bruke eksisterende arealer på mest mulig effektiv måte.
- Øke inntektene knyttet til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet.
- Legge til rette for samarbeid med høgskolene i innlandet for å innfri forpliktelsene knyttet til etableringen av Opplandsfondet.

Risikokart - Oppsummering



3.2 Sektormål og egne virksomhetsmål

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

Kvalitativ styringsparameter	Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene
<p>Generell vurdering</p> <p>Høgskolen har gjennomført til dels omfattende revisjoner av studieplanene med sikte på å innføre nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk og begrepet læringsutbytte. Det gjenstår bearbeiding av noen få studieplaner og dette påregnes å være ferdigstilt i løpet av første halvår 2013. Det er imidlertid klart at den tilbakelagte revisjonsperioden nok for flere studieplaner må anses som en første fase i en lengre prosess for å få kontekstualisert og tydeliggjort innholdet for både studenter og arbeidsliv på optimal måte. Det har også skjedd mye erfaringslæring i løpet av revisjonsperioden og de planene som ble omskrevet tidlig må trolig gjennomgå en ny revisjon for å få ønsket kvalitet. I tillegg ser en at kravet om innføring av entreprenørskap i utdanningene nok ikke er tydeliggjort tilfredsstillende i alle studier. Det har for høgskolen også kommet inn en ny forståelse av begrepet om internasjonalisering i utdanningene, som læringsutbyttebeskrivelsene ikke har tatt opp i seg godt nok. En ser også at gapet mellom den digitale forventningen dagens studenter har i forhold til bl.a gjennomføring av digital eksamen under tilsyn og det høgskolen faktisk kan imøtekomme er stor. Trolig må en utfordre dagens bruk av tradisjonelle eksamensformer/ordninger for å kunne løse dette. Dette vil kanskje på sikt også påvirke innholdet i læringsutbyttebeskrivelsene.</p> <p>Studiene ved Høgskolen får i stor grad gode evalueringer og signaler om god studenttilfredshet. Gode søkertall er med på å understreke denne oppfatningen. Høgskolen bruker aktivt verktøyene i kvalitetssystemet for blant annet å kartlegge og vurdere hvorvidt studentene oppnår forventet læringsutbytte på studiene de er knyttet til. Det er resultater av ulike nøkkeltallsoversikter (søkertallsutvikling, poenggrenser, gjennomføring i henhold til utdanningsplan, fullførte studieprogram og strykprosent) og ulike typer evalueringer (emne-, studieprogram- og eksterne evalueringer) som danner bakteppet for de vurderinger som gjøres. Årlig kvalitetsrapport til høgskolestyret gir et godt bilde på situasjonen og gir også de enkelte studiemiljøene signaler om områder som eventuelt bør forbedres. Kvalitetsrapportene for de siste år viser at høgskolen har en godt utviklet studieportefølje med i all hovedsak god studiekvalitet, og et læringsmiljø som i stor grad understøtter mulighetene for et godt læringsutbytte. Siste års vekst har imidlertid gitt noen utfordringer og en er preget av en viss "trangboddhet" på flere måter.</p> <p>Høgskolen vil i kommende planperiode gjennomgå studieporteføljen for å få en oversikt over de generelle sidene ved utdanningsvirksomheten og de utfordringene som er knyttet til disse i et litt lengre tidsperspektiv enn et år og se hvor en har framtidig potensial. En vesentlig forutsetning for at studentene kan lykkes med å oppnå læringsutbyttet er at de respektive studiemiljøer er robuste, at de er forskningsaktive og at det finnes tilstrekkelig og tilgjengelig kompetanse på høgskolepedagogikk i studiemiljøene. Det er også en målsetning at studiemiljøene skal kunne tilby Etter- og videreutdanning på aktuelle områder for å dekke kompetansebehovene i regionen og nasjonalt der HiL kan bidra til dette. I dag har en et utstrakt EVU-tilbud innen fagområdene helse/sosial, skole/barnehage, veiledning og ledelse.</p>	

Ambisjonene er å utvide dette tilbudet ytterligere.

Høgskolen vil i planperioden legge vekt på internasjonaliseringsarbeidet i studiemiljøene. Strategisk plan for internasjonalisering formulerer en rekke viktige mål for utdanningsområdet. Foruten tydelige ambisjoner om mobilitet og økning i antall emner på engelsk skal en også utarbeide beskrivelser for læringsutbytte for fagspesifikk internasjonalisering i alle bachelor- og masterprogrammer.

Kvantitative styringsparametere

• Gjennomføring på normert tid

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013->
	2011	2012	Snitt sektor	
Andel studenter på bachelorutdanning som gjennomførte på normert tid (%)*	55,98	61,8	42,16	For 2013 - Omtrent samme nivå eller bedre enn 2012.
Andel studenter på masterutdanning som gjennomførte på normert tid (%)	22,73	25,93	36,88	Gradvis økning over noen år, med målsetning om å bli som snittet i sektoren.
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere			53,57	Ikke aktuelt å kommentere før HiL har hatt kandidater i utdanningsløp i 6 år. Ambisjonen bør imidlertid være som snittet i sektoren eller bedre.

*) Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart (jmf. punkt 1 ovenfor), og andelen gjennomførte beregnes som en prosentandel av de møtte studentene etter de kriterier som er nevnt ovenfor. For prosentandelen gjennomførte 2011 tas det utgangspunkt i antall møtte studenter høstsemesteret 2008, hvorav fullført til og med vårsemesteret 2011. For 2012 tas det utgangspunkt i møtte studenter høstsemesteret 2009, hvorav fullført til og med vårsemesteret 2012.

Virksomhetsmål 1.1	Høgskolen skal tilby en studieportefølje på bachelor-, master- og phd -nivå med hovedvekt på en medie- og samfunnsfaglig profil. Høgskolen skal også gi studietilbud forankret i regionale behov og tilby etter- og videreutdanning. Gitt de nødvendige rammebetingelser, er det et mål i planperioden å kunne utvikle nye studieprogrammer basert på den faglige profilen høgskolen har.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Antall primærstøkere per studieplass i SO/totalt i SO	1,6 / 2218	1,6 / 2257	1,7/ 2407	1,7 / 2500
Høgskolens andel av sektorens 1. primærstøkermasse i SO	5,1	5,2	5,1	5,3
Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 1.1)	Sannsynlighet	Konsekvens	
1.A	Søkerutviklingen har vært god over tid og er en viktig indikator for å vurdere kvalitet og attraktivitet. Indikator beregnes også på studienivå.	Moderat	Alvorlig	
1.B	Kvalitetssikre og videreutvikle studietilbud og studieportefølje er viktig for å kunne være et attraktivt studiested	Moderat	Alvorlig	
Tiltak				
<ul style="list-style-type: none">Gjennomgå høgskolens studieportefølje med sikte på å tydeliggjøre høgskolens profil. Som en del av dette også følge opp styrets vedtak og signaler basert på behandling av utdanningsmeldingen, samt foreta en vurdering av studietilbudenes bærekraft.Skape større handlingsrom for videreutvikling av en attraktiv studieporteføljeSystematisere EVU-porteføljen og vurdere utvikling av flere attraktive etter- og videreutdanningstilbud. Herunder også å vurdere kostnadene knyttet til tilstrekkelig administrativ oppfølging av EVU-området.Markedsføringstiltak overfor studier med spesielle utfordringer, samt synliggjøre bredden i høgskolens bredden i høgskolens studieportefølje (inkl EVU-studier) i eksternt kommunikasjon.Kvalitetsrapportering på studieprogramnivå.Digitalisering av vurderingsordninger/eksamen må vurderes og kostnadsberegnes (både for grunn- og videreutdanning).Fortsette arbeidet med å oppgradere teknisk utstyr og innredning av auditorier og undervisningsrom, samt sikre at undervisningslokalene blir universelt utformet.				

Virksomhetsmål 1.2	Høgskolen skal kjennetegnes av et kvalitativt godt faglig og pedagogisk læringsmiljø. Flere tilbud skal tilrettelegges som fleksible studier.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Studiepoengproduksjon - egenfinansiert - eksterntfinansiert	2935,4 263,6	2985,0 321,5	3232,6 353,1	3300 350
Uteksaminerte kandidater (Bachelor og master)	690	679	813	800
Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 1.2)	Sannsynlighet	Konsekvens	
1.C	Hensiktsmessige lokaler og infrastruktur tilpasset undervisningsopplegg og omfanget av virksomheten	Høy	Alvorlig	
1.D	Rekruttere, utvikle og beholde kompetent arbeidskraft	Moderat	Alvorlig	
Tiltak:				
<ul style="list-style-type: none">• Utvikle en sentral oversikt over medarbeideres pedagogiske kompetanse, tilby kurs i høgskolepedagogikk for de som ikke har gjennomført det og fortsatt tilby førstelektorprogram. Følge opp krav om høgskolepedagogisk kompetanse i rekrutteringsprosesser.• Utrede hvilke studieprogram og – emner som kan tilrettelegges som fleksible tilbud og foreslå nye tiltak i god tid før neste år.• Sørge for teknisk og pedagogisk tilrettelegging av infrastruktur for fleksible studier.• Kurstilbud for fagmiljøer i bruk av Fronter skal videreutvikles i tråd med oppfølging av læringsmiljøundersøkelser våren 2011 og IKT-strategi.				

Virksomhetsmål 1.3	Høgskolens studietilbud skal være relevant for arbeidslivet og stimulere til entreprenørskap og innovasjon.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Antall studier med praksiskomponent				Ambisjonen er å øke antallet i perioden 2013 - 2015
Antall møter i RSA				3
Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 1.3)	Sannsynlighet	Konsekvens	
1.E	Kvalitetssikre og videreutvikle studietilbud for å sikre at studiene er relevante og attraktive for arbeidslivet.	Moderat	Alvorlig	
Tiltak				
<ul style="list-style-type: none">• Aktivisere Råd for samarbeidet med arbeidslivet (RSA) med faste møter, også med tilvarende råd ved HiG. Eventuelt etablere tilsvarende samarbeidsorganer på avdelingsnivå eller for relevante sektorer/studiemiljøer.• Synliggjøre kunnskap og forståelse om entreprenørskap og innovasjon i beskrivelsene av læringsutbytte i alle studieplaner.• Vurdere bruk av praksis, eller andre former for studentkontakt med arbeidslivet, som del av studiene der det ikke gjøres nå, herunder vurdere karrieredager eller liknende arrangementer på flere fag.• Gjennomføre eksterne evalueringer av studier med representasjon fra arbeidslivet.				

Virksomhetsmål 1.4	Internasjonale perspektiver skal prege utdanningene og læringsmiljøet ved høghskolen i tråd med vedtatt internasjonal strategi. Det skal legges bedre til rette for internasjonal mobilitet og utvikles obligatoriske emner på engelsk som del av gradsstudiene ved HiL.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjon
	2010	2011	2012	2015-2020
Antall emner på engelsk	6	8	11	Bachelorstudier ved HiL skal tilby 30 sp på engelsk i 2015 Masterstudier skal tilby minst et emne på engelsk innen 2015
Mobilitet Antall innreisende studenter Antall utreisende studenter	46 100	42 111	26 113	20 % av HiLs heltidsstudenter skal studere minst et semester i utlandet i 2020 5 % av HiLs heltidsstudenter skal være utenlandske studenter i 2015.

Risikoanalyse			
	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 1.4)	Sannsynlighet	Konsekvens
1.F	Ny strategi for det internasjonale arbeidet ved HiL møter motstand i enkelte studiemiljøer og avdelinger.	Moderat	Alvorlig

Tiltak
<ul style="list-style-type: none">• Utarbeide beskrivelser for læringsutbytte for fagspesifikk internasjonalisering i alle bachelor- og masterprogrammer.• Etablere et strategisk samarbeid med minst en partnerinstitusjon per avdeling og generelt arbeide for bedre sammenheng mellom student/lærer – og forskermobilitet.• Legge til rette for utvikling av bedre språkkompetanse blant fagansatte som underviser på engelsk.

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

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

Kvalitativ styringsparameter	Resultatoppnåelse på forskning i forhold til sin egenart
Generell vurdering <p>Høgskolens satsing på forskning og utvikling skal bidra til å realisere høgskolens overordnede strategi. Det innebærer en ytterligere forsterket innsats på å heve kvalitet og omfang på FoU-arbeidet, inkludert samarbeidet utad, nasjonalt og internasjonalt.</p> <p>Høgskolen skal utvikle en FoU-profil der satsingsområdene kommer tydelig fram basert på våre fortrinn og spesielle kompetanse. På enkelte områder skal vi ha ambisjoner om å være nasjonalt ledende. Samtidig skal man arbeide mot at høgskolen skal framstå som en reell og attraktiv samarbeidspartner for andre høyskoler og universitet, samt for instituttsektoren og arbeids- og næringsliv regionalt og nasjonalt.</p>	
Kvalitativ styringsparameter	Samspill mellom forskning og utdanning
Generell vurdering <p>Høgskolen legger til en hver tid stor vekt på at undervisningen skal være i samsvar med oppdatert forskning. Dette sikres ved at høgskolen har en stor andel ansatte med kombinerte undervisnings- og forskningsstillinger og at dette også skal være hovedregelen framover.</p> <p>Undervisningen blir i all hovedsak utført av aktive forskere og det tilstrebes at de faglig ansatte bidrar på ulike nivåer (bachelor-, mastergrads- og doktorgradsnivå). Framover skal innsatsen for at studentene skal få trening i vitenskapelig og kunstnerisk arbeid styrkes.</p> <p>Forskningen ved høgskolen skal preges av samfunnsmessig relevans og i størst mulig grad fange opp de utfordringer som kandidater fra høgskolen møter i arbeidslivet i årene framover.</p>	

Virksomhetsmål 2.1	Høgskolen skal organisere og konsentrere sitt forsknings – og utviklingsarbeid (FoU) i tilknytning til fagområder med master- og ph.d.-utdanninger. Samtidig skal det legges til rette for relevant FoU innen øvrige fagområder.																		
Kvalitativ resultatindikator 2012 - 2015 <ul style="list-style-type: none">• All utdanning ved høgskolen skal være FoU-basert.• Øke antall studenter som deltar i FoU-prosjekter.• Fagmiljøene rundt doktorgradsområdene skal ha tilstrekkelig størrelse og kompetanse.• Forskning og faglig / kunstnerisk utviklingsarbeid skal inngå i den enkelte vitenskapelige ansattes arbeidsplaner																			
Risikoanalyse <table><tr><td></td><td>Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 2.1)</td><td>Sannsynlighet</td><td>Konsekvens</td></tr><tr><td>2.A</td><td>Ubalanse mellom forsknings- og undervisningstid i favør av undervisning</td><td>Moderat</td><td>Moderat</td></tr><tr><td>2.B</td><td>Liten tilgang på stipendiat- og post- doc stillinger hindrer rekruttering og kompetanseoppbygging av unge forskere</td><td>Høy</td><td>Alvorlig</td></tr><tr><td>2.C</td><td>Ikke ha tilstrekkelig økonomiske ressurser til det nødvendige antall stipendiatstillinger og videreutvikling av doktorgradsområdene.</td><td>Høy</td><td>Alvorlig</td></tr></table>					Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 2.1)	Sannsynlighet	Konsekvens	2.A	Ubalanse mellom forsknings- og undervisningstid i favør av undervisning	Moderat	Moderat	2.B	Liten tilgang på stipendiat- og post- doc stillinger hindrer rekruttering og kompetanseoppbygging av unge forskere	Høy	Alvorlig	2.C	Ikke ha tilstrekkelig økonomiske ressurser til det nødvendige antall stipendiatstillinger og videreutvikling av doktorgradsområdene.	Høy	Alvorlig
	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 2.1)	Sannsynlighet	Konsekvens																
2.A	Ubalanse mellom forsknings- og undervisningstid i favør av undervisning	Moderat	Moderat																
2.B	Liten tilgang på stipendiat- og post- doc stillinger hindrer rekruttering og kompetanseoppbygging av unge forskere	Høy	Alvorlig																
2.C	Ikke ha tilstrekkelig økonomiske ressurser til det nødvendige antall stipendiatstillinger og videreutvikling av doktorgradsområdene.	Høy	Alvorlig																
Tiltak <ul style="list-style-type: none">• Etablere forskningsgrupper på alle avdelinger og aktuelle forskningsområder. Alle forskere bør være tilknyttet minst en forskningsgruppe /-senter.• Følge opp medarbeidere og forskningsgruppers FoU-planer på avdelingsnivå.• Sikre ekstern prosjektfinansiering og midler fra et Opplandsfond.																			

Virksomhetsmål 2.2		Høgskolen skal fortsatt markere seg med et høyt nivå på publisering i anerkjente kanaler. Det er et prioritert mål å øke andelen av eksternfinansierte forskningsprosjekter.		
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Vitenskapelig publisering	105,32	132,06	120 *	125
RBO-indikatorer (Herunder: Avlagte doktorgrader, publikasjonspoeng, EU-inntekter, NFR og RFF-inntekter)	0,28 %	0,3 %	Ikke tilgj på DBH-data-basen	0,3 %
Antall publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings og formidlingsstilling	0,57	0,71	0,62 *	0,65
* registreringen er ikke ferdig, forventet poengtall pr 15.3.13 er 120 poeng fordelt på 193 ansatte.				
Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhets mål 2.2)	Sannsynlighet	Konsekvens	
2.D	Manglende motivasjon blant ansatte til å søke eksterne finansieringskilder som følge av tidligere avslag og tunge administrative forpliktelser ved tildeling av midler, i første rekke EU-søknader.	Moderat	Alvorlig	
Tiltak				
<ul style="list-style-type: none">• Styrke den administrative kompetansen i utforming og oppfølging av eksternt finansierte forskningsprosjekter, sentralt og på avdelingsnivå.• Gi forskerstøtte og publiseringsveiledning for å oppnå bedre resultater mht internasjonal publisering og nivå 2.• Stimulere til flere søknader til EUs forskningsprogrammer/-råd.				

Virksomhetsmål 2.3	Høgskolen skal stimulere til profesjonsrettet og kunstnerisk forskning og utviklingsarbeid av høy kvalitet og samfunnsmessig relevans, og legge til rette for formidling av denne typen arbeid.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Formidling i interne publiseringskanaler (web/internrapportserier)		10	10	10
Prosjekttildeling fra det Kunstneriske utviklingsprogrammet		1	0	1

Risikoanalyse		
Vurdering (i forhold til virksomhets mål 2.3)	Sannsynlighet	Konsekvens
Ingen spesielle forhold		

Tiltak
<ul style="list-style-type: none">Arbeide for økt offentliggjøring av og publisering av profesjonsrettet og kunstnerisk FoU.Fortsette deltakelsen i det nasjonale Stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid

Virksomhetsmål 2.4	Høgskolen satser på samarbeidspartnere, nasjonalt og internasjonalt, der langsiktige og robuste samarbeidsavtaler som er organisatorisk forankret, legges til grunn.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Antall sentrale samarbeidsavtaler om FoU		9	8	12
Antall ansatte med faglig opphold ved utenlandsk institusjon		7	4	8

Risikoanalyse			
	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 2.4)	Sannsynlighet	Konsekvens
2.E	Avtaler etableres med uklar institusjonell forankring og oppfølging	Moderat	Moderat

Tiltak
<ul style="list-style-type: none">• Ta initiativ til nye samarbeidsavtaler med partnere som er relevante for høgskolens strategiske og faglige utvikling.• Registrere flere forskere og forskergrupper på Cordis-sidene (EU) og lignende.• Stimulere til utenlandsopphold gjennom langsiktig planlegging og aktiv bruk av gjeldende avtaler (jf bl.a med Berkeley)

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

Kvalitativ styringsparameter	Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv
<p>Generell vurdering</p> <p>Høgskolen har i 2012 opprettet sitt eget RSA etter at et felles råd for inlandshøgskolene ble nedlagt og har forventninger til at dette skal bidra til å styrke informasjonsutvekslingen med sentrale aktører lokalt og regionalt. Målet er å få konkrete innspill som kan følges opp og synliggjøres i utdanningstilbud og faglige utviklingsprosjekter. Konkrete samarbeidstiltak med NAV, KS osv er også eksempler på tiltak som vil videreføres i perioden.</p> <p>Konferanseaktiviteten er et bidrag til kunnskapsutveksling på nasjonalt plan og har i økende grad blitt en del av vår faste portefølje.</p> <p>Kommersialisering er et tema knyttet til dette sektormålet. Høgskolens profil er ikke slik at patenter og lisenser er de mest opplagte resultater av vår FoU. Film – og fjernsynsutdanningene er likevel verdt å nevne som grunnlag for produksjon i nærings- og kulturliv uten at det skjer i høgskolens regi. Andre deler av virksomheten som har en nær kontakt med praksisfeltet er laboratoriet tilknyttet idrettsstudiet som også formidler tester og tjenester til profesjonelle utøvere og andre.</p> <p>Det vises ellers til rapportdelen for en oppdatering av pågående aktivitet</p>	
Kvalitativ styringsparameter	Fleksibel utdanning
<p>Generell vurdering</p> <p>SELL har i samarbeid med fagavdelingene vært en sentral utvikler og leverandør av EVU-tilbudet for eksterne oppdragsgivere. Denne erfaringen og kompetansen skal også brukes i større utstrekning for å fleksibilisere flere av bachelor- og masterstudiene ved HiL.</p> <p>Fleksibilisering av utdanningene krever en større grad av pedagogisk bruk av IKT i studiene, noe som må forankres både i studiemiljøene, i studieadministrasjonen og IT-enheten samt drift av undervisningslokalene.</p> <p>En mer presis rapportering og planer på feltet krever en nærmere definisjon av begrepet knyttet til hel – og deltid, finansieringsform, studiepoeng osv. Som det fremgår av tabell 3.1 (nedenfor) varierer tallene slik de i dag registreres. Det er behov for å arbeide videre med resultatindikatorene.</p>	
Kvantitativ styringsparameter	
<ul style="list-style-type: none"> Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR. <p>Generell vurdering</p> <p>Det vises til kommentar gitt under rapportdelen vedr. endringen i andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR. Høgskolens andel inntekter fra BOA er lavere enn for sektoren for øvrig.</p> <p>Gjennom mer langsiktige og stabile avtaler håper vi nå å ha lagt grunnlaget for å oppnå bedre resultater fremover.</p>	

Virksomhetsmål 3.1		Høgskolen skal være en foretrukket dialogpartner for samfunns- og arbeidsliv innen våre fagområder.		
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Totalt/Andel fleksible studier av HiLs totale studieportefølje, målt i studiepoengproduksjon	362,1/ 11,3 %	425,1/ 12,6 %	354/ 9,9 %	360/ 10 %
Antall EVU tilbud	48	46	40	50
Antall eksterntfinansierte uteksaminerte studenter	588	633	715	800
Etterutdanningsstudenter (Studentårsverk i kurs uten studiepoeng)	65,5	34,1	26,5	30

Risikoanalyse

	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 3.1)	Sannsynlighet	Konsekvens
3.A	Samfunns- og arbeidsliv kjenner ikke HiLs fagportefølje og mulighet for samarbeid og oppdrag	Moderat	Alvorlig
3.B	Svingninger i markedskonjunkturer og økt konkurranse om oppdrag fører til at BOA inntektene synker	Lav	Alvorlig

Tiltak

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

Virksomhetsmål 3.2	Høgskolen skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling, regionalt og nasjonalt, gjennom deltakelse i samarbeidsprosjekter. Gjennom samhandling med utenlandske aktører skal høgskolen bidra til internasjonalisering i regionen.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Antall avtaler registrert sentralt			58	65
Andel/antall studenter i praksis			600	620
Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 3.2)	Sannsynlighet	Konsekvens	
3.C	Samfunns- og arbeidsliv kjenner ikke til HiL`s kompetanse og arbeid med innovasjon og verdiskapning.	Høy	Moderat	
Tiltak				
<ul style="list-style-type: none">• Opprettholde gode samarbeidsrelasjoner med samfunns- og arbeidslivet regionalt og med nasjonale interesse - og bransjeorganisasjoner og lignende.• Kartlegge pågående samarbeidsprosjekter mellom HiL og HiG og synliggjøre potensial for videre utvikling av faglige, pedagogiske og administrative tiltak.• Styrke samarbeid med relevante samarbeidsparter som er engasjert internasjonalt, som for eksempel internasjonalt kontor ved OFK og tilsvarende.				

Virksomhetsmål 3.3	Høgskolen har som mål å bli mer synlig i nyhetsbildet og formidle forskningsresultater og kunnskap gjennom ulike medier. Høgskolens kommunikasjonspolicy skal oppdateres og forankres i organisasjonen			
Kvalitativ resultatindikator: <ul style="list-style-type: none">• Formidling av forskning og aktuelle fagtemaer til samfunns- og arbeidsliv• Tilby flere forskningskonferanser rettet mot samfunns- og næringsliv regionalt, nasjonalt og internasjonalt				
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Antall konferanser/seminarer		20	20	22
Antall oppslag i media (Meltwater)		676	963	1000
Antall registrerte mediebidrag i CRISTin	35	44	63	70
Antall konferansebidrag og faglige presentasjoner i CRISTin	177	186	211	210

Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhets mål 3.3)	**Sannsynlighet**	**Konsekvens**	
3.D	HiL når ikke prioriterte målgrupper gjennom våre kommunikasjonskanaler	Høy	Moderat	
Tiltak - Tydeliggjøre organisasjon og ansvar for formidling, gi teknisk og kommunikasjonsfaglig støtte til medarbeidere. - Forslag til kommunikasjonspolicy og -strategi skal drøftes i organisasjonen og deretter legges frem for behandling i styret.				

Virksomhetsmål 3.4	Høgskolen skal forbedre og videreutvikle nettbasert informasjon om utdanningsporteføljen og FoU-arbeid.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Bidrag på forskning.no			4	12
Antall oppslag på egen web (www.hil.no)	10 900	13 100	23 900	Ca 10 nyhetsoppslag på forsiden per uke
Antall oppslag på sosiale medier			236	Ca 10 per uke
Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhets mål 3.4)	Sannsynlighet	Konsekvens	
3.E	Manglende kapasitet til å følge opp fagmiljøene	Moderat	Moderat	
Tiltak				
<ul style="list-style-type: none">• Legge til rette for mer variert og aktiv produksjon og bruk av nettbasert kommunikasjon i samarbeid med fagmiljøer, avdelinger og kommunikasjonsenheten.• Høgskolens kompetanse skal synliggjøres gjennom forskerkatalogen i CRISTin.• Øke ansattes publisering i Open Access.				

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

Kvalitativ styringsparameter	Langsiktig økonomisk planlegging
<p>Generell vurdering</p> <p>Høgskolen planlegger sin virksomhet gjennom langtidsbudsjetter, herunder fireårige bemannings- og studiepoengprognoser, som revideres hvert år. Arbeidet med budsjettet ses i sammenheng med prosessene knyttet til den strategiske studieporteføljen. Det utarbeides handlingsplaner og årsplaner på avdelingsnivå, som koordineres med høgskolens strategiske plan og handlingsplan.</p> <p>Høgskolens budsjetterte inntekter utgjør i 2013 om lag 370 mill kroner, og bevilgningen fra KD 90 % av de totale inntektene. Fordi aktiviteten har økt har bevilgningen knyttet til den resultatbaserte undervisningsbevilgningen også økt betydelig de siste årene. Den økte aktiviteten har vært krevende fordi den har vært finansiert innenfor den ordinære bevilgningen fra KD, og uten at basisbevilgningen har økt tilsvarende. Dette har vært et strategisk valg, som har medført at det har vært liten frihetsgrad i økonomien og dermed lite midler til øvrige strategiske tiltak og reserver.</p> <p>Høgskolens eksterne inntekter utgjorde i 2012 om lag 30 mill kroner, noe som er om lag samme nivå som de siste årene. Inntektene fra NFR har de to – tre siste årene utgjort om lag 3 – 5 mill kroner. Vi har ikke hatt inntekter fra EU knyttet til forskning de siste årene. Det er en målsetting å øke de eksterne inntektene, spesielt knyttet til forskning.</p> <p>Det har de to siste årene vært en gjennomgang av studieporteføljen, avdelingsorganiseringen, arbeidstidsordningen og retningslinjene for arbeidstidsplanlegging for medarbeidere i undervisnings- og forskerstillinger. Tiltakene skal bidra til å redusere høgskolens kostnader på sikt. I 2012 ble det oppnevnt en arbeidsgruppe som skal foreslå endringer i den administrative organiseringen. Arbeidsgruppens anbefalinger vil bli behandlet i organisasjonen i 2013.</p> <p>De nye IKT-systemene gir også nye muligheter for å organisere og løse oppgavene på en mer effektiv måte, og høgskolen har lagt til rette for elektronisk oppgaveløsning på mange av de administrative funksjonene. Vi sliter fortsatt med at systemene er for lite brukervennlige, og at de mulighetene som ligger i systemene ikke tas i bruk på et ønsket nivå. For å få best mulig utnyttelse av IKT-løsningene er dette også sett i sammenheng med gjennomgangen av den administrative organiseringen og oppgavefordelingen. Høgskolen støtter også forslagene i sektoren om å etablere tjenestesentre i sektoren, og etablere mer brukervennlige løsninger for sluttbrukernes bruk av de administrative IKT-systemene.</p> <p>Det arbeides for at anskaffelsesområdet skal bli en integrert del av økonomiforvaltningen, og det elektroniske bestillings- og fakturabehandlingssystemet er et sentralt forsystem til regnskapssystemet. Andelen av bestillinger i systemet er økende, men det er fortsatt krevende å oppnå styrets målsetting om 60 % av driftskjøpene gjennom systemet i løpet av 2012 og 80 % i 2013. Andelen av fakturaene som mottas elektronisk direkte fra leverandørene utgjør om lag 40 %. Høgskolen vil i 2013 sende ut utgående fakturaer elektronisk.</p>	

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

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

Kvalitativ styringsparameter	Robuste fagmiljøer
<p>Generell vurdering</p> <p>Høgskolen gjennomførte i 2010 og 2011 en gjennomgang av studieporteføljen og organisering av fagavdelingene. Det var to viktige utgangspunkt for dette arbeidet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tydeliggjøre høgskolens faglige profil • Etablere økonomisk og faglig bærekraftige studier og fagmiljøer ved HiL <p>Høgskolen må i oppfølgingen av vedtakene om studieportefølje og organisering av fagavdelingene ha fokus på videreutviklingen av robuste fagmiljøer. Følgende parametre er viktige å følge opp:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miljøets totale bemanning • Miljøets kompetansesammensetning (fag og nivå). • Miljøets alderssammensetning • Miljøets kjønnsammensetning • Antall søkere • Studiekvalitet • Studentgjennomstrømning • Forskningsproduksjon <p>Det ble i 2012 etablert en arbeidsgruppe som skulle se på den administrative organiseringen og arbeidsdelingen. Hensikten med arbeidet var å komme opp med forslag som skulle sikre en effektiv og profesjonell administrasjon med sikte på å øke handlingsrommet for høgskolens kjernevirksomhet. Gruppen leverte sin rapport i januar 2013. En sentral utfordring som drøftes i rapporten er hvordan man skal sikre robustheten i de administrative fagmiljøene med utgangspunkt i kapasitet, kompetanse og redusert sårbarhet. Disse problemstillingene vil det bli arbeidet videre med i 2013.</p>	
<p>Kvantitative styringsparametere</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Andel kvinner i dosent- og professorstillinger • Andel midlertidig ansatte <p>Det vises til omtale av de kvantitative styringsparametere i rapportdelen under sektormål 4 og vedlagte likestillingsredegjørelse.</p>	

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

Kvalitativ resultatindikator

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

Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013 (årsverk)
	2010	2011	2012	
Antall årsverk totalt og innenfor de enkelte stillingsgrupper (antall årsverk og endring i prosent og årsverk):				
• Totalt	297,5 (7,3, 2,5 %)	308,5 (11, 3,6 %)	319,7 (11,2, 3,6 %)	320
• Administrative stillinger	88,3 (1,7, 2 %)	95,2 (6,9, 7,8 %)	97,4 (2,2, 2,3 %)	98,5
• Drifts- og vedlikeholdsstillinger	9,0 (0, 0)	10,4 (1,4, 15,5 %)	10 (-0,4, -3,8%)	10
• Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	14,3 (1,1, - 7 %)	13,9 (-2,8 %)	15,3 (1,4, 10,1 %)	15,5
• Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	185 (6,7, 3,8 %)	187 (2, 1,1 %)	193 (6, 3,2 %)	195

Risikoanalyse

	Vurdering (i forhold til virksomhetsmål 4.1)	Sannsynlighet	Konsekvens
4.A	Høgskolens drift og videre utvikling er avhengig av et godt samarbeid mellom ledelse og medarbeidere. Dersom dette ikke fungerer kan det medføre en mindre attraktiv arbeidsplass, dårligere kvalitet på oppgaveutførelsen og en uønsket utvikling av høgskolen	Moderat	Alvorlig

Tiltak:

- Videreutvikle HiLs personal- og organisasjonspolitikk med særskilt oppmerksomhet

på rekrutterings- og kompetansepolitikk.

- Utvikle en lederplattform for HiL med tydeliggjøring av roller og ansvar i HiLs organisasjon.
- Utvikle høgskolens interne kommunikasjonskanaler både horisontalt og vertikalt i organisasjonen.

Virksomhetsmål 4.2	Høgskolen skal rekruttere, utvikle og anvende regional, nasjonal og internasjonal kompetanse i samsvar med sine oppgaver og ansvarsområder. Gjennom en aktiv livsfaseorientert personalpolitikk skal en styrke et helsefremmende arbeidsmiljø, likestilling og mangfold.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger	64 %	62,1 %	61 %	65 %
Årsverksandel kvinner av totalt antall årsverk og innenfor de enkelte stillingsgrupper. <ul style="list-style-type: none"> • Totalt • Adm.stillinger • Drifts- og vedlikeholdsstillinger • Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling • Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger 	45,9 % 58,6 % 100 % 24,6 % 39,0 %	47,6 % 59,4 % 100 % 29,6 % 40 %	47,8 % 62,3 % 100 % 29,5 % 39,2 %	48 % 60 % 80 % 30 % 42 %
Andel kvinner i førstestillinger	25,7 %	25,1 %	25,1 %	28 % (langsiktig mål 40 %)
Sykefraværspersent	5,0 %	4,8 %	3,8 %	4,0 %
Kvalitativ resultatindikator: <ul style="list-style-type: none"> • Høgskolen har velfungerende systemer for rekruttering av nye medarbeidere. • Høgskolen har systemer og ordninger som legger til rette for videre kvalifisering og kompetanseutvikling for alle grupper av medarbeidere. • Høgskolen har et likestillings- og likeverdsperspektiv i alle deler av sitt personalpolitiske arbeid • Høgskolens medarbeideroppfølging sikrer at alle medarbeidere blir sett og fulgt opp i samsvar med høgskolens og den enkelte medarbeiders behov. 				

Risikoanalyse

	Vurdering (i forhold til virksomhets mål 4.2)	Sannsynlighet	Konsekvens
4.B	Høgskolen må rekruttere, utvikle og anvende kompetanse i samsvar med sine oppgaver til enhver tid. Alderssammensetning i førstestillinger og professor-/dosentstillinger tilsier at det er behov for aktiv rekruttering av nye høyt kvalifiserte medarbeidere, og utvikle medarbeidere i de nærmeste årene. Innenfor administrasjonen stilles det høye krav til kompetanse på systemer, regelverk og utvikling av virksomheten. Sannsynligheten for at høgskolen ikke lykkes i å rekruttere tilstrekkelig og/eller utvikle nødvendig kompetanse vurderes som moderat. Konsekvensen av å ikke lykkes vurderes som kritisk.	Moderat	Kritisk
4.C	Høgskolen har lav andel kvinner i førstestillinger og professor-/dosentstillinger. Det er nødvendig og ønskelig å øke kvinneandelen for å sikre at høgskolen rekrutterer, kvalifiserer og anvender den beste kompetansen. Å mislykkes i dette arbeidet kan bety at høgskolen ikke får den beste kompetansen og kan også skade høgskolens omdømme	Moderat	Alvorlig
4.D	Høgskolens fysiske og psykososiale arbeidsmiljø er av avgjørende betydning for å sikre en god arbeidsplass for alle medarbeidere. Dette har betydning for den videre utviklingen av HiL som en attraktiv arbeidsgiver. Dersom man mislykkes i dette kan de medføre dårligere kvalitet på oppgavene, svekket omdømme og større utfordringer i rekrutteringsarbeidet.	Moderat	Alvorlig

Tiltak

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

Virksomhetsmål 4.3	Høgskolen skal ha høy kvalitet i økonomiforvaltningen og en ressursforvaltning preget av transparens og god internkontroll som sikrer effektiv utnyttelse av ressursene og større handlingsrom i samsvar med høgskolens strategiske prioriteringer.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Ordinært driftsresultat	+ 5,9 mill kr	- 3,8 mill kr	- 2,2 mill kr	0
Resultat av oppdragsvirksomheten	+ 0,7 mill kr	- 0,4 mill kr	- 0,1 mill kr	0,5
Andel av totale driftskostnader som bestilles gjennom bestillingssystem	-	8,5 %	22 %	60 %
Antall produserte 60-studiepoengsenheter per årsverk i UF-stillinger	15,9	16,0	16,7	16,0
Antall produserte 60-studiepoengsenheter per årsverk i TA-stillinger	25,8	24,4	25,5	25,0
Risikoanalyse				
	Vurdering (i forhold til virksomhets mål 4.3)	Sannsynlighet	Konsekvens	
4.E	Andelen eksterne inntekter av totale inntekter utgjør om lag 17 %. Det er derfor viktig å opprettholde nivået på de eksterne inntektene. For å øke høgskolens økonomiske handlingsrom er et virkemiddel å øke de eksterne inntektene knyttet til bidrags- og oppdragsvirksomheten.	Moderat	Alvorlig	
4.F	Det er viktig å ha tilstrekkelig kapasitet og kompetanse i de administrative funksjonene på avdelingsnivå og i fellesadministrasjonen, for å oppnå tilstrekkelig kvalitet i økonomiforvaltningen og ha det nødvendige omfanget på internkontrollfunksjonene.	Høy	Alvorlig	
Tiltak				
<ul style="list-style-type: none">Følge opp forslag til tiltak fra pågående arbeidsgruppe som skal se på administrative rutiner på HiL, herunder organisatorisk plassering av oppgaver og kompetanseutvikling.Følge opp eventuelle forslag til forbedring av rutiner basert på Riksrevisjonens gjennomgang.Øke bruken av elektroniske verktøy i oppgaveløsning for samtlige ansatte.				

Virksomhetsmål 4.4	Høgskolen skal ha en best mulig utnyttelse og god kvalitet på arealene, og en teknisk infrastruktur som sikrer moderne og effektive tjenester for alle sine brukere i samsvar med utviklingen i sektoren forøvrig. Høgskolens arealer skal være universelt utformet og basert på miljøvennlige løsninger.			
Kvantitative resultatindikatorer	Resultat			Ambisjonsnivå 2013
	2010	2011	2012	
Antall kvm per registrerte studenter	8,7	8,0	7,8	7,8

Risikoanalyse

	Vurdering (i forhold til virksomhets mål 4.4)	Sannsynlighet	Konsekvens
4.G	Manglende oppgraderinger av IKT-infrastruktur som gir ustabil nett og påvirker oppgaveløsningen innen undervisning, forskning og administrasjon.	Høy	Kritisk
4.H	Økt belastning på bygningsmassen og økt press på bruk av arealene kan bidra til å øke høgskolens driftskostnader og bidra til påvirke læringsutbytte og ansattes arbeidsmiljø.	Moderat	Kritisk

Tiltak

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

3.3 Plan for tildelt bevilgning i 2013

	Budsjett 2013
Driftsinntekter	
Inntekt fra bevilgninger	332 473
Gebyrer og lisenser	0
Tilskudd og overføringer fra andre	7 361
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner	0
Salgs- og leieinntekter	29 944
Andre driftsinntekter	
Sum driftsinntekter	369 778
Driftskostnader	
Lønn og sosiale kostnader	250 902
Varekostnader	0
Andre driftskostnader	109 099
Kostnadsførte investeringer og påkostninger	0
Avskrivninger	9 777
Nedskrivninger	0
Sum driftskostnader	369 778
Ordinært driftsresultat	0

4. Styrets forslag til tiltak utenfor rammen for 2014

Styret vedtok på sitt møte 30. oktober 2012 (sak 55/12) å fremme følgende tiltak utenfor rammen for 2014:

1. Master i film og fjernsyn
2. Master i anvendt miljøpsykologi
3. Midler til fem stipendiatstillinger på doktorgradsområdene

I tillegg prioriterer høghskolen følgende infrastrukturtiltak

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

Tiltak 1: Mastergradsstudium i film og fjernsyn

For å imøtekomme bransjens behov for kompetanseutvikling og utvikling av fagfeltet i Norge er etablering av en kunstfaglig masterutdanning i film og fjernsyn ett av flere tiltak.

Mastergradsstudiet er godkjent av NOKUT.

Høghskolen prioriterer etableringen av et mastergradsstudium i film og fjernsyn. Et studium på dette nivået er nødvendig for fortsatt å kunne tilby utdanning på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå på linje med det som tilbys i andre land vi samarbeider - og konkurrerer - med. Det vil også være med å styrke utdanningsgrunnlaget for de som ønsker å delta i stipendprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid der Den norske filmskolen er med. Som kjent er det også uttrykt store forventninger i bransjen til at en masterutdanning kommer på plass så snart som mulig, slik at Filmskolen kan opprettholde sin posisjon som ledende «leverandør» av høyt kvalifiserte filmskapere og fjernsynsprodusenter.

Det har vært dialog med Kunnskapsdepartementet (KD) om finansieringen av tiltakene for å modernisere filmutdanningen. I juli 2012 oversendte høghskolen en revidert kostnadskalkyle med tydeliggjøring av HiLs eget bidrag til å realisere planene. Høghskolen søker om basisbevilgning for 12 masterstudenter fra høsten 2014 og at antall studieplasser økes til 18 fra høsten 2015 (eventuelt 2016). Høghskolen legger til grunn at det er nødvendig med en basisbevilgning til masterstudiet som tilsvarer nivået på nåværende bachelorutdanning på filmutdanningen.

Basisbevilgningen til filmskolen utgjorde i 2011 kroner 626.00 per student (jf notat til KD om økonomien for utvikling av studietilbud ved Den norske filmskolen av 12.10.11). Basert på dette og opptrapping av antall studieplasser fra 12 til 18 i 2015, vil det kreve en basisbevilgning på 3,7 mill kroner i 2014 (halvårseffekt), 9,4 mill kroner i 2015 og 11,3 mill kroner i 2016 (helårseffekt 8 plasser).

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

Høgskolen vil motta resultatbasert bevilgning med halvårsvirkning fra og med 2016 og helårsvirkning 2017. Opptrappingen i antall studieplasser vil gi uttelling i den resultatbaserte bevilgningen med halvårsvirkning i 2017 og helårsvirkning fra og med 2018. Med bakgrunn i satsen for kategori A i 2013 vil den resultatbaserte undervisningsbevilgningen utgjøre 0,8 mill kroner for 2016, 2,0 mill kroner for 2017 og 2,4 mill kroner i 2018.

Høgskolen er innstilt på å finansiere den resultatbaserte bevilgningen over ordinært budsjett de to første årene, slik at det søkes derfor om budsjettildeling til basisfinansiering tilsvarende økningen i antall studenter. Bevilgning til oppstart av mastergradsstudiet må ses i sammenheng med forslaget om midler til ekstraordinære investeringer utstyr til film- og fjernsynsutdanningen (Infrastrukturtiltak B).

Tiltak 2: Mastergradstudium i anvendt miljøpsykologi

Den tradisjonelle profesjonsutdanningen i psykologi med fokus på klinikk og terapi har begrenset overføringsverdi til utfordringene i det moderne arbeids og samfunnsliv. Dette gjelder også en del mastergrader i helsepsykologi og arbeids- og organisasjonspsykologi. HiLs mastergrad i miljøpsykologi representerer en ny type psykologisk ekspertkunnskap rettet inn mot næringsliv og offentlig virksomhet. Masterstudiet vil gi psykologisk kompetanse på samspill mellom menneske og omgivelser/ miljø innenfor et bredt spekter av arbeids- og livsområder, inklusivt ulike aspekter ved universell utforming, prosjektledelse og arbeidshelse. Studiets relevans til arbeidslivet vil være arkitekter, by og regionplanleggere, designere, grafiske designere, utviklere av IT systemer, grupper som arbeider med organisasjonsutvikling, HR, personalarbeid, men også grupper som arbeider med forbyggende og helsefremmende virksomhet på systemnivå. Mastergraden har derfor et yrkesrettet fokus med flere anvendelsesområder hvor avansert psykologisk kunnskap blir en stadig viktigere forutsetning for å oppnå gode resultater. Det vil også være et økende framtidig kompetansebehov innenfor universell utforming, jfr. Regjeringens handlingsplan som sier at Norge skal være universelt utformet innen 2025.

HiL har siden oppstart av bachelorstudiet i psykologi (2004) uteksaminert ca. 40 bachelorstudenter i snitt hvert år. Det har vært en jevn økning og inneværende studieår vil vi uteksaminere ca. 70 studenter. Mange av disse søker seg enten inn på mastergrader ved de nasjonale universiteter, eller til psykologutdanning i utlandet, hovedsakelig Danmark. Det burde således foreligge et god internt rekrutteringspotensiale. Søkerinteressen fra eksterne institusjoner er vanskelig å si noe om, men søkningen til for eksempel mastergraden i psykologi ved UiO viser meget høye søkertall og høye karakterkrav for å komme inn. Siden det heller ikke foreligger en tilsvarende mastergrad ved de nasjonale universitetene, bør vår mastergrad være aktuell for langt flere enn våre egne bachelorstudenter.

Høgskolen har et laboratorium som psykologistudiet bruker til undervisning og forskning med avansert teknisk utstyr som for eksempel binokular Eye-Track og EEG. Det kreves derfor ikke nødvendigvis midler til nyinvesteringer, men vedlikehold av allerede eksisterende utstyr.

Begrunnelsen for å starte opp masterstudiet:

- Masterstudiet er NOKUT-godkjent og godkjenningen fra NOKUT er tidsbegrenset
- Masteren representerer en ny type framtidsrettet psykologisk ekspertise og er unik i nordisk sammenheng. Den retter søkelyset mot og tar opp i seg

- nye globale, nasjonale og regionale utfordringer knyttet til *miljø* (ute, inne, virtuelt m.m.), *miljøatferd* (kollektivt og individuelt), *samspill* mellom menneske-miljø-teknologi
- nye regionale og nasjonale kompetansebehov i arbeids og næringsliv, dvs. *miljøfaglig ekspertise med fokus på menneskets rolle*.
- Masteren fokuserer på nye arbeidsområder og nye samarbeidspartnere for arbeids- og næringsliv *regionalt og nasjonalt*, f.eks.
 - Arkitektur og byggebransje (bolig og næringsbygg, offentlige bygg, kontorlandskap, interiør - lys – farge m.m.)
 - Design (interiør, teknisk, maskiner, utstyr)
 - Ingeniør og tekniske fag (informasjonsarkitektur, vei, transport – landskap, skilting - sikkerhet, bygg og anlegg m.m.)
 - Planlegging (Stat, fylke, kommune, privat; bolig og boligområder, skoler og læringsmiljøer, barnehager, sykehus, trafikk og transport m.m.)
 - IKT (display - egen problematikk, web-design, info-tavler, nettsider, hjemmesider, interaktiv kommunikasjon, digitalisering av offentlig sektor, undervisning)
 - HR (helse, forebygging, produktivitet, omstilling, kreativitet, livskvalitet)
 - Forebyggende helsearbeid lokalt/ regionalt (“Grønn helse”: Rekreativt og forebyggende potensial i miljø)
 - Miljø og forbruksadferd (energi, transport, atferdsendring, omstilling)
- Mastergradsstudenter gir økt (miljørettet) forskning
- Mastergradsstudenter er viktig undervisningsressurs på lavere nivå i studiet, spesielt i forhold til seminarundervisning
- Vil bidra til økt internasjonalt og nasjonalt FoU-samarbeid, spesielt University of Surrey, UK; Lunds Universitet, Universitetet for miljø og biovitenskap (UMB, Ås)
- Vil bidra til økt attraktivitet i forhold til rekruttering av vitenskapelig personale der psykologi har noen av de samme utfordringene som rettsvitenskap.

Det er et godt rekrutteringsgrunnlag på HiLs bachelor, samt fra andre studiesteder i Norge. Tilbudet er både unikt og fremtidsrettet, og det vil gi kompetanse som det er stor etterspørsel etter i både privat og offentlig sektor. Et masterstudie er viktig for å videreutvikle studiet.

Tiltak 3: Midler til finansiering av stipendiatstillinger knyttet til doktorgradsområdene

Høgskolen har fått godkjent to doktorgradsstudier og for at studiet skal være bærekraftig må det over tid være minst 15 stipendiatstillinger på hvert av doktorgradsområdene. Høgskolen har i dag 20 stipendiatstillinger finansiert av KD, samt at det arbeides for å få finansiert stipendiatstillinger med eksterne midler. Stipendiatstillinger benyttes også på andre fagområder enn de to doktorgradsprogrammene. Det er derfor behov for å øke antall stipendiatstillinger finansiert av KD i størrelsesorden 5 - 10 stillinger.

Infrastrukturtiltak

Tiltak A: Prosjektering og oppføring av nytt undervisnings- og forskningsbygg

Høgskolen har i dag en bygningsmasse på ca 31.000 kvm og i overkant av 4000 studenter. Antall kvm per campus-student er 8 kvm. Sammenlignbare tall for Hedmark og Gjøvik er hhv 12 kvm og 10 kvm. Gjennomsnittet for sektoren er 11 kvm, og skulle Lillehammer hatt tilsvarende arealer pr student tilsvare det 13.000 kvadratmeter i tillegg til dagens arealer. Andelen husleie av bevilgning utgjør 16 % som er samme som gjennomsnittet i sektoren, men sett i forhold til at vi har et lavere antall kvm per student er andelen husleie av bevilgningen i realiteten høyere enn gjennomsnittet i sektoren.

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

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

Satsingen på Film- og TV-utdanningen innebærer behov for økt studiokapasitet, ny visningskino, samordning av logistikk, og oppgradering av øvrig teknisk utstyr. Vi merker også at den tekniske infrastrukturen generelt er preget av at bygningsmassen er 15 år gammel.

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

Alle de nye lokalene vil være aktuelle i tilknytning til vedtaket om at Lillehammer får ungdoms-OL i 2016.

Det foreslåtte undervisnings- og forskningsbygget vil inneholde følgende arealer:

- Nytt auditorium og visningssal til 500 personer
- Nytt studio og felles logistikkenhet for film og fjernsyn
- 50 kontorplasser til høgskolens virksomhet
- 25 kontorplasser for utleie til Østlandsforskning
- Bibliotek og læringssenter
- Lokaler til kurs- og konferanser

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

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

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

Tiltak B: Ekstraordinære investeringer utstyr til film- og fjernsynsutdanningen (post 45)

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

Med utgangspunkt i beregningen av investeringsbehovet knyttet til det tekniske plattformskiftet (oversendt departementet blant annet i rapport og planer for 2010), er det tidligere stipulert et totalt investeringsbehov i størrelsesorden 30 mill kroner. Høgskolen har mottatt en tilleggsbevilgning på 10 mill kroner til investeringer i plattformskiftet. Basert på gjenstående investeringsbehov har høgskolen beregnet at behovet for investeringer i teknisk utstyr, både modernisering og utskifting av nåværende utstyr og utstyr knyttet til den økte aktiviteten, fortsatt vil utgjøre om lag 20 mill kroner. Digitaliseringen har forsert utviklingstakten og kostnadene mer enn vi kunne forutse for noen år tilbake. En engangsbevilgning knyttet til oppstart av masterstudiet ville gi et nødvendig løft som også kan komme bachelor- og det nye årsstudiet til nytte. Det kan gis en nærmere spesifisering av beløpet i møte med departementet eller skriftlig.

Tiltak C: Sikring av høgskolens kunstverk (post 45)

Høgskolen i Lillehammer har en kunstnerisk utsmykning av betydelig økonomisk verdi, hvor OL-kunsten utgjør en vesentlig del. Hovedparten av kunsten er plassert lett tilgjengelig for brukerne av huset, primært i fellesområdene. Dette gir en sikkerhetsmessig utfordring, hvor sikkerhet avveies mot tilgjengelighet. Så langt har høgskolen vært forskånet for tyveri og hærverk av kunstverkene.

Høgskolens bygg har tidligere fått ekstrabevilgning fra departementet til utvendig sikring av bygningsmassen, som hovedsakelig er benyttet til å anskaffe kameraer til overvåkning av inngangsdører og alarmsystem.

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

Kostnadsoverslag hvert år (i 1000 kroner)

Tiltak 1	Kap./post	2014	2015	2016
Master i film- og fjernsyn	Kap 260 / Post 50	3,9 mill	9,7 mill	11,7 mill

Tiltak 2	Kap./post	2014	2015	2016
Master i anvendt miljøpsykologi	Kap 260 / Post 50	2,0 mill	3,0 mill	3,0 mill

Tiltak 3	Kap./post	2014	2015	2016
Midler til 5 stipendiatstillinger på doktorgradsområdene	Kap 260 / Post 50	4,0 mill	4,0 mill	4,0 mill

Tiltak A (infrastrukturtiltak)	Kap./post	2014	2015	2016
Prosjektering og oppføring av nytt undervisnings- og forskningsbygg	Kap 260/ Post 50	15 mill	25 mill	25 mill

Tiltak B (infrastrukturtiltak)	Kap./post	2014	2015	2016
Ekstraordinære investeringer utstyr til film- og fjernsynsutdanningen	Kap 281/ Post 45	10 mill	10 mill	

Tiltak C (infrastrukturtiltak)	Kap./post	2014	2015	2016
Sikring av høgskolens kunstverk	Kap 281/ Post 45	1,6 mill	0,6 mill	0,6 mill

Vedlegg

- 1. Oversikt over avtaler registrert sentralt**
- 2. Likestillingsredegjørelse**
- 3. Utdanningsinstitusjonen og samskipnaden**

**Vedlegg 1 – Avtaler inngått med samarbeidspartnere av HiL
(ajourført februar 2013)**

Avtaleparter	Type avtale	ePhorte-sak
Sell		
HiG	Undervisningsavtale Nasjonal paramedic-utdanning	2012/2476
HiG	Samarbeidsavtale "Helse og omsorg i plan"	2012/2480
Ullevål Universitetssykehus	Undervisningsavtale Nasjonal paramedic-utdanning	2010/2437
Betanien Diakonale Høgskole	Nasjonal Paramedic-utdanning - sertifisering	2007/152
Lederskap AS	Rammeavtale samarbeid på utvikling og undervisning EVU ledelsesfag	2012/2019
Oppfølgingsenheten Frisk	Samarbeidsavtale Helsefremmede ledelse	2011/2284
KS-Oppland	Samarbeid NAV-studiet	2010/453
NAV Forum Oppland	Samarbeid NAV-studiet	2010/453
Fylkesmannen i Oppland	Samarbeid NAV-studiet	2010/453
Innovasjon Norge Underleverandør: Green Tools AS og Valdres råd og konsulent	Oppdrags avtale på kurs i "Internasjonal markedsføring for reiselivet" som generer nasjonale oppdrag	2012/2804
NKS nettstudier	Samarbeidsavtale med underavtaler på ulike studier *PU deltid *Karriereveiledning * Ped. *Psykologi *Akademisk lesing og skrive- metodekurs	2011/2923
Høgskolen i Hedmark	Samarbeidsavtale på oppdrag "Læringsledelse og vurdering"	
Norsk nettverk for forskning om funksjonshemming	Repeterende forskningskonferanser (6 stk)	2010/977
Sykehuset Innlandet	Repeterende konferanser innen KlinIKT. Ny i 2013	2012/15
Olympiatoppen	Repeterende konferanser innen Toppidrett og utdanning	2012/996
Høgskolen i Nesna, Vestfold, Sør-Trøndelag, Oslo/Akershus, Bergen	Samarbeidsavtale på styrking av rådgivnings-utdanningen finansiert av Udir	Avtaler under inngåelse
Folkeuniversitetet i Midt-Norge	Samarbeidsavtale på gjennomføring av studiet "Arkiv- og informasjonsforvaltning"	2006/1196

ASV		
Norske Festivaler	Samfinansiering av stilling og faglig samarbeid Kulturprosjektledelse	Revideres mars 2013
NKS nettstudier	Sosialpedagogikk, Mediepedagogikk, pedagogisk utvikl.arbeid, Ex.phil, Ex.fac.	2009/2293(sos.ped) 2011/1315
Danmarks Pædagogiske Universitetsskole	Intensjonsavtale	2010/359
LOGOS	Sertifiseringskurs	2017/1137
Revmatiske sykehuset as, NKS L.hmr. og Sykehuset Innlandet	Forskningssamarbeid	2010/1701
Pedverket Kompetanse	Samarbeid om emne inn PP-klinisk v.utd. 30stp	2011/983
Avtaleparter	Type avtale	ePhorte-sak
NTNU	PhD-samarbeid Filmvitenskap	2011/2911
Norges Idrettshøgskole	Idrettsvitenskap	2012/2206
Karlstad Universitet	Intensjonsavtale	2012/2803
APS		
Mesna videregående skole	Nattergalen	
Hig, HiHm, Sykehuset Innlandet	Strategisk samarbeidsavtale	2006/2505
Betanien diakonale høgskole	Nasjonal Paramedic-utdanning	2007/152
NTNU	Master i rådgivning	
Hig, HiHm, Fylkesmannen i Oppland -og Hedmark	Intensjonsavtale om et veiledernetttverk i innlandet	2010/2024
Kommuneregionene i Oppland og Hedmark, KS, HiG	Partnerskapsavtale om kompetansebehovsanalyse	2012/206
NKS nettstudier	Fjernundervisning i pedagogikk	Se SELL/ASV
Sykehuset Innlandet	Konferansen KlinIKT – fornyes 2013?	Se SELL
HiG	Intensjonsavtale om gjennomføring av Master i gerontologi	
HiG	Studiet Veiledning 60 stp (utgått? til 2012)	
HiG, HiHm	Master i helsefremmende lokalsamfunnsarbeid (MHPCC)	
HiG	Nasjonal Paramedic utdanning	2007/207
Roskilde Universitet	Samarbeid innen FoU – Innovasjon og servicetjenester innen off. sektor (forlenges)	08/1901

HiL v/ledelsen		
NIF, Olympiatoppen	Samarbeidsavtale om toppidrettsstudenter	2010/835
HiG og HiHm	Samarbeidsavtale på internasjonaliseringsområdet t.o.m. 2012	2011/1578
Maihaugen	Samarbeidsavtale vedr. studenter	2007/423
NINA	Samarbeidsavtale	2012/853
Østlandsforskning	Samarbeidsavtale	2012/853
NTNU v/inst. Kunst, mediekunnskap	Samarbeidsavtale Strategisk høgskoleprosjekt til 2015	2012/2656
Birzeit University og HiG	Samarbeidsavtale	2010/2047
Revmatismesykehuset, Sykehuset Innlandet	Samarbeidsavtale	2010/1701
HiG, Senter for omsorgsforskn.	Samarbeidsavtale med SIF	2013/641
ØKORG		
KS	Kompetanseprogrammet og EU/EØS	2011/2177
KS	Helse og omsorg i Plan (til vår 2012)	2008/92
NTNU, Høgsk. I Molde, Tafjord Energi og Eidsiva Energi	Konsortieavtale NFR-prosjektet ElCarbonRisk	2010/1526
ADITRO	Samarbeidsavtale om studiet Lønn og personalarbeid (mangler I arkiv)	
TVF		
Filmskolen i Lodz, Polen	Intensjonsavtale om workshop MA	2012/2521
Nordplus	Intensjonserklæring ”Scen utan gränser”	2013/713
Stiftelsen Gullruten	Samarbeidsavtale om Gullrutens fagpris 2013	2013/712
NRK	Visningsavtale 2013-2016	2013/710
World Cup Kvitfjell	Storskjermproduksjon 2013 med intensjon om avtale for 2014 og 2015	2013/709

Likestillingsredegjørelse for Høgskolen i Lillehammer 2012

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

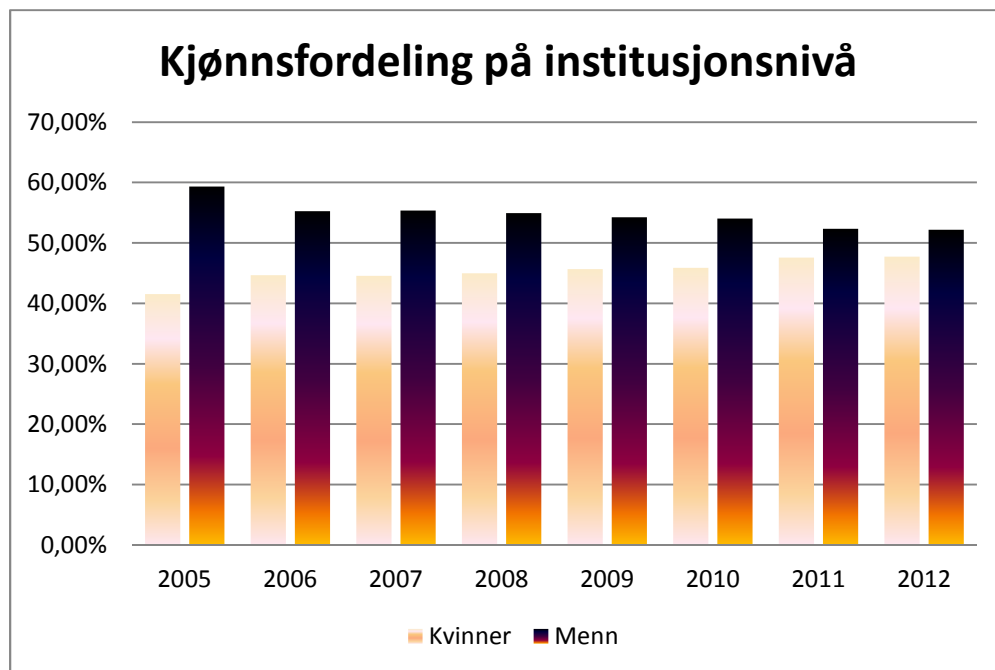
HiLs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold utløp pr. 31.12.2011. Arbeidet med ny handlingsplan ble opprinnelig utsatt i påvente av fusjonsprosessen mellom HiL, HiG og HH. Da denne ikke ble gjennomført valgte man å avvente ny strategisk plan for HiL før arbeidet med handlingsplanen ble satt i gang. Arbeidet ble satt i gang høsten 2012 og ny handlingsplan for likestilling og likeverd forventes ferdigstilt for behandling på styremøte i april 2013.

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

Redegjørelsen omhandler kun høgskolens ansvar som arbeidsgiver etter ovennevnte lover. Det gjøres innledningsvis en redegjørelse for tilstand på en rekke indikatorer ift. likestilling mellom kjønnene ved HiL, videre gis det en vurdering av tilstand på de øvrige likestillings- og diskrimineringsgrunnlagene før det avslutningsvis redegjøres kort for de ulike tiltak som er satt i gang eller er planlagt for den kommende perioden

Generell vurdering av tilstand vedrørende likestilling mellom kjønnene ved HiL:

Høgskolen har totalt sett en rimelig kjønnsbalanse hvor 47,8 % av årsverkene pr. 01.10.2012 utføres av kvinner og 52,2 % av menn.



Figur 1 Kjønnsfordeling totalt på HiL

Figur 1 viser utvikling over tid hvor kjønnsbalansen på institusjonsnivå har hatt en positiv utvikling fra 41,6 % andel kvinner i 2005 til 47,8 % kvinneandel i 2012.

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

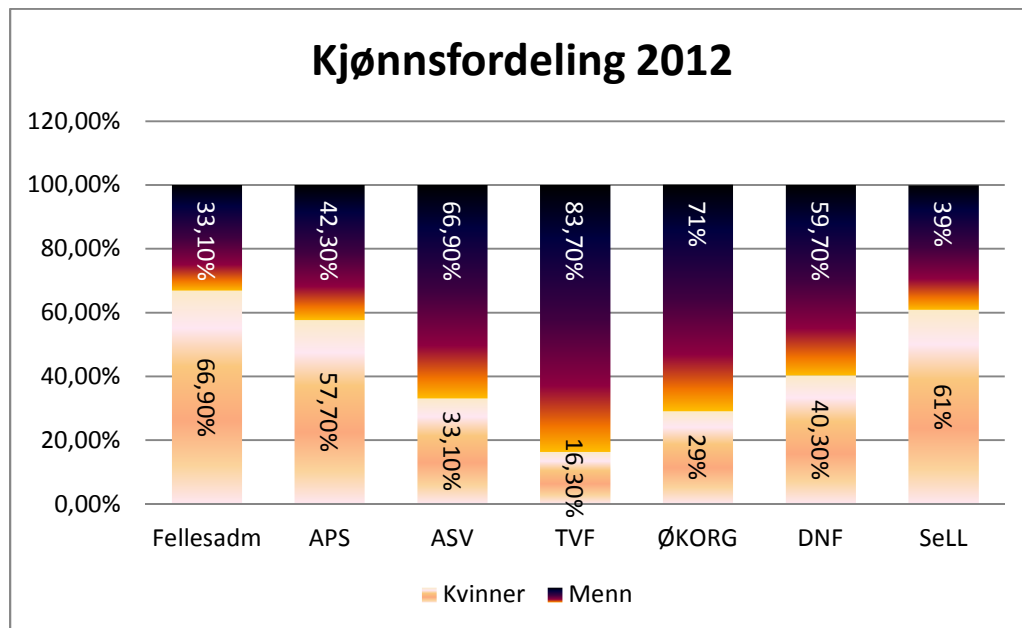
Tabell 1: Kjønnsfordeling i styre og utvalg

Organ		Totalt	Menn		Kvinner	
			Antall	%	Antall	%
Høgskolestyre (faste medlemmer)	2012	11	5	45	6	55
	2011	11	5	45	6	55
Toppledelse (rektorat og direktør)	2012	4	2	50	2	50
	2011	4	2	50	2	50
Høgskolens ledergruppe (rektorat, direktør, dekaner og enhetsledere i adm).	2012	15	9	60	6	40
	2011	15	8	53,3	7	46,7
Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud	2012	5	3	60	2	40
	2011	5	4	80	1	20
Tilsetningsutvalg	2012	9	5	55,6	4	44,4
	2011	9	6	67	3	33
Tilsetningsråd (sammensetning endret i 2012, det 5. medlemmer varierer etter hvor i org. stillingen tilhører)	2012	4	1	25	3	75
	2011	5	2	40	3	60

Kjønnsfordeling på avdelingsnivå og stillingsgruppenivå

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

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



Figur 2 Kjønnsfordeling fordelt på avdeling pr. 01.10.2012 (DBH)

Som det går fram av figuren er Avdeling for TV-fag og Avdeling for Økonomi- og organisasjonsvitenskap avdelingene med lavest kvinneandel. Ingen av avdelingene rapporterer i sine årsrapporter for 2012 om særlige avdelingsvise tiltak for å endre på dette, utover de generelle vurderingene som gjøres i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere.

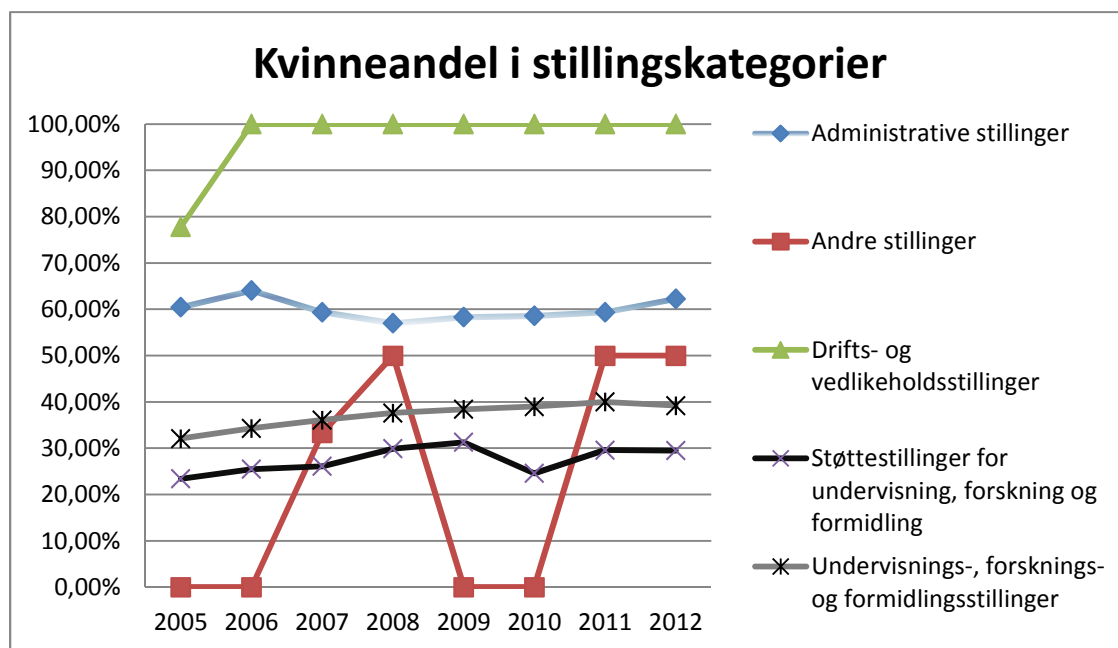
Det er videre verdt å merke seg at selv om kjønnsfordelingen på HiL-nivå har blitt jevnere så gikk utviklingen fra 2011 i ikke ønsket retning på alle avdelinger med unntak av Filmskolen. Det vil si at andelen kvinner målt i antall årsverk i Fellesadministrasjonen og SeLL har blitt høyere, mens den har blitt lavere i fagavdelingene .

Målt i antall personer (ikke årsverk) er kjønnsfordelingen pr. 31.12.2012 som vist i tabellen nedenfor.

Tabell 2; Kjønnssfordeling på avdelingsnivå- antall ansatte pr. 31.12.2012

Avdeling	Antall menn		Menn %		Antall kvinner		Kvinner %		Totalt antall ansatt		Totalt antall årsverk	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Administrasjonen	28	28	37,3	34,6	47	53	62,7	65,4	75	81	69,8	76,5
Avdeling for pedagogikk og sosialfag	39	37	43,8	41,6	50	52	56,2	58,4	89	89	78,4	81,8
Avdeling for samfunnsvitenskap	47	45	67,1	69,2	23	20	32,9	30,2	70	65	64,5	59,2
Avdeling for TV-fag	18	18	72,0	81,8	7	4	28,0	18,2	25	22	21,5	18,5
Avdeling for økonomi og organisasjonsvitenskap	33	33	70,2	70,2	14	14	29,8	29,8	47	47	42,0	44,6
Den norske filmskolen	16	18	59,3	66,7	11	9	40,7	33,3	27	27	21,0	19,3
Senter for livslang læring	7	8	36,8	44,4	12	10	63,2	55,6	19	18	15,4	15,8
Totalt	188	187	53,4	53,6	164	162	46,6	46,4	352	349	312,6	315,6

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



Figur 3 Kvinneandel i stillingskategorier pr. 01.10.2012 (DBH)

Hvis vi går inn i de ulike stillingskategoriene igjen så ser vi store forskjeller også innenfor disse gruppene.

I oversikstabellen nedenfor vises kjønnsbalansen målt med utgangspunkt i antall årsverk på institusjonsnivå for HiL totalt og fordelt på de hovedkategorier av stillingsgrupper som er definert i Database for statistikk om høyere utdanning. Tabellen viser videre gjennomsnittslønnstrinn målt i lønnstrinn og kvinners andel av menns lønn målt i lønnstrinn for de samme gruppene.

Tabell 3: Rapporteringstabell personal- og lønsstatistikk – oversiktstabell på HiL – nivå pr. 31.12.2012

		Kjønnsbalanse (pr. 31.12.)			Lønn (gj.snittslønnstrinn pr. 31.12.) – fast lønn uten ev. B-tillegg eller kronetillegg			
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinner andel av menns lønn (%) målt i lønnstrinn	Total gjennom- snittslønn
Totalt i virksomheten	I år	52,4	47,6	315,6	65,3	58,5	89,5 %	62,1
	I fjor	53,4	46,6	312,6	63,8	57,3	89,8 %	60,7
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	38,5	61,5	103,0	61,1	57,4	93,9	58,9
	I fjor	41,8	58,2	102,1	59,7	56,2	94,1	57,6
• <i>Topplederstillinger (Rektorat og direktør)</i>	I år	50	50	4,0	76	84	110,5	80
	I fjor	50	50	4,0	74	83,5	112,8	78,8
• <i>Lederstillinger (dekaner og avd.direktører)</i>	I år	56,2	43,8	8,9	76,6	75,5	98,6	76,1
	I fjor	56,2	43,8	8,9	76	75	98,7	75,6
• <i>Mellom- lederstillinger (kontorsjefer, avd.leder, IT, leder, hovedbibl.)</i>	I år	55,6	44,4	9	67,6	66,5	98,4	67,1
	I fjor	66,7	33,3	9	64,9	66,3	102,2	65,3
• <i>Saksbehandler/ utrederstillinger</i>	I år	35,7	64,3	81,1	57,1	54,7	95,8	55,6
	I fjor	37,4	62,6	80,7	55,3	53,5	96,7	54,2
<i>Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling</i>	I år	66	33	13,3	55	54,2	98,5	54,7
	I fjor	56,5	43,5	12,0	50,3	53,8	107	51,9
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	61,1	38,9	186,3	67,3	61,4	91,2	65
	I fjor	60,8	39,2	187,5	65,8	60,1	91,3	63,5

		Kjønnsbalanse (pr. 31.12.)			Lønn (gj.snittslønnstrinn pr. 31.12.) – fast lønn uten ev. B-tillegg eller kronetillegg			
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn (%) målt i lønnstrinn	Total gjennom- snittslønn
• Førstestillinger og høyere	I år	76,5	23,5	98,4	71,6	69,2	96,6	71,1
	I fjor	75,9	24,1	101,1	70,1	67	95,6	69,4
• Rekrutteringssti- llinger totalt	I år	34,1	65,9	25,7	49,6	50,8	102,4	50,4
	I fjor	32,4	67,9	26,3	48,4	50,8	105	50,2
• Uten første- kompetanse	I år	48,6	51,4	61,2	60,8	61,8	101,6	61,4
	I fjor	47,7	52,3	60,1	58,9	60,3	102,4	59,7

Hvis vi ser nærmere på den enkelte stillingskategori, ser vi at enkelte kategorier er meget kjønnsdelt. Ingeniørstillingene innehas av bare menn, mens drift og vedlikehold (renhold) (10 personer) og bibliotekstillingene bare består av kvinner.

Innenfor stillingskategorien undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger er det også store forskjeller i kjønnsbalansen. Professorgruppen er stillingsgruppen med lavest kvinneandel (11,6 % eller 4,2 årsverk i 2012), men stipendiatgruppen som stillingsgruppen med høyest kvinneandel i 2012 (64,5 %) i 2012.

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

Lønnsforhold

Tabell 3 ovenfor viser at kvinners gjennomsnittslønn ved Høgskolen var ved utgangen av 2012 lønnstrinn 58,5 (årslønn på kr. 481 100,-), mens gjennomsnittslønn for menn var lønnstrinn 65,3 (årslønn på kr. 545 840,-), en forskjell i årslønn på 64 740 kroner. Kvinners gjennomsnittslønn har økt med 1,2 lønnstrinn fra 2011, mens menns gjennomsnittslønn har økt med 1,5 lønnstrinn. Dette medfører at kvinners andel av menns lønn har hatt en liten nedgang, fra 89,8 % i 2011 til 89,5 % i 2012. Det er her verdt å merke seg at det for lokale lønnsforhandlinger i 2012 ikke var en like sterk føring på at kvinner minst skulle ha en prorata andel av resultatet. Kvinneandelen i lokale lønnsforhandlinger pr. 01.09.2012 ble på 41,4 %, mens andelen av lønnsmasse ligger på ca. 46 %, og målt i antall årsverk på nesten 48 %.

Lønnsforskjellene følger kjønnsbalansen i de ulike stillingsgrupper og -koder. For eksempel så er gjennomsnittslønn for menn i undervisnings- og forskerstillinger nesten 6 lønnstrinn

høyere enn for kvinner. Dette henger sammen med at kvinneandelen i de høyest lønnede stillingene er betydelige lavere enn i de lavest lønnede stillingene. Tallene viser at dette er en gjennomgående problemstilling innenfor de fleste av HiLs stillingsgrupper.

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

Tilsettingsforhold - deltid og midlertidige stillinger

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

Stillingskategori		Kvinner deltid		Menn deltid		Totalt deltid		Midlertidig tilsatte Antall ansatte		
		Antall	%	Antall	%	Antall	% av alle*	Kvinner	Menn	Totalt
Administrativt personale	2012	10		7				8	5	13
	2011	11		3		14		9	2	11
Andre	2012	0		0				2	2	4
	2011	0		0		0		1	1	2
Drift og vedl.	2012	0		0				0	0	0
	2011	2		0		2		0	0	0
Støttestillinger	2012	1		0				0	0	0
	2011	2		1		3		0	0	0
UF Herav i:	2012	12		27				29	27	56
	2011	13		28		41		28	27	55
• Førstestilling	2012	3		21				3	17	20
	2011	6		24		30		1	14	15
• Rekrutteringsstilling	2012							17	10	27
	2011							22	10	32
• Uten førstekomp.	2012	7		6				0	0	0
	2011	7		4		11		5	3	8
Totalt	2012	23	14,2	34	18,2	56	16,3	39	34	73
	2011	28	17,1	32	17,0	60	17,1	38	30	68

* Prosent av alle ansatte på Høgskolen

Deltid vurderes ikke å være en utfordring eller et stort problem for Høgskolen. I alt er 16,3 % av alle ansatte i en deltidsstilling. Andelen som jobber deltid er rimelig jevn lik for kvinner og menn. Det er spesielt innenfor undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillingene deltid er utbredt. Av de som jobber deltid er i overkan av 50 % av kvinnene i UF stillinger og ca. 80 % av mennene. Forklaringen på dette er i hovedsak knyttet til bruk av 2'er stillinger (bistillinger) og at man særlig på Den norske Filmskolen har valgt å dele opp stillinger i mindre brøker for å sørge for tilknytning til praksisfeltet. Det er ikke foretatt undersøkelser på om det foreligger uønsket deltid ved HiL.

Av alle ansatte er 73 ansatte, eller 19,5 % tilsatt i midlertidige stillinger. Andelen midlertidige ansatte er i høyest i gruppen undervisnings- og forskerstillinger. Årsaken til det er at rekrutteringsstillinger som i sin karakter er midlertidig, og åremålsstillinger knyttet til

kunstneriske fag (Filmskolen) sorterer under dette. Hvis vi korrigerer for rekrutteringsstillinger og åremålsstillinger er antall ansatte i midlertidige stillinger 11,4 %, målt i antall årsverk er tallet lavere. Kjønnforskjellene i dette følger kjønnsbalansen i de enkelte stillingskategorier

Rekruttering

Totalt ble det behandlet 76 saker i høgskolens tilsettingsorganer i 2012, av disse er 1 sak behandlet i styret, 58 saker behandlet i tilsettingsutvalg og tilsettingsråd, mens direktør har behandlet 17 saker på fullmakt.

Av de 76 sakene er 69 tilsettingssaker. Øvrige er saker er permisjonssaker og personalsaker.

Saker behandlet i høgskolestyret:

Styret gjorde vedtak i en tilsettingssak i 2012; tilsetting av dekan ved avdeling for Økonomi- og organisasjonsvitenskap. 1 mann tilsatt.

Saker behandlet i tilsettingsutvalget

Tilsettingsutvalget gjorde vedtak i 43 saker, 38 av disse var tilsettingssaker. Det ble tilsatt 44 medarbeidere, 18 menn og 26 kvinner. Øvrige saker omhandlet permisjoner og forlengelse av stipendiatperiode.

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

Tilsettinger	Stillingsbetegnelse	Kvinner	Menn	Totalt
	Professor (inkludert behandling av opprykk)	1	2	3
	Professor II	1	1	2
	Førsteamanuensis	0	6	6
	Førstelektor	0	1	1
	Høgskolelærer	1	0	1
	Høgskolelektor	9	3	12
Intern utlysning	Studieledere	4	2	6
	Prodekan	0	0	0
	Stipendiater	10	2	12
	Post.doc	0	0	0
	Prosjektleder faglig prosjekt	0	1	1
Totalt		26	18	44

Saker behandlet i tilsettingsrådet

Tilsettingsrådet gjorde vedtak i 15 saker, 14 av disse var tilsettingssaker. Det ble tilsatt 14 medarbeidere, 12 kvinner og 2 menn. Øvrige saker omhandlet permisjoner.

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

Tilsettinger	Stillingsbetegnelse	Kvinner	Menn	Totalt
	Rådgiver	1	1	2
	Prosjektleder	2	1	3
	Førstekonsulent	4	0	4
	Konsulent	1	0	1
	Sekretær	1	0	1
	Spesialbibliotekar	1	0	1
	Avdelingsingeniør	0	0	0
	Renholdsleder	1	0	1
	Renholder	1	0	1
Totalt		12	2	14

Saker behandlet etter fullmakt (av direktør)

Direktør behandlet 17 saker, hvor 16 saker er tilsettingssaker/forlengelser. Øvrige er permisjon. Det ble tilsatt 16 medarbeidere, hvorav 8 kvinner og 8 menn.

Tabell 7: Saker behandlet etter fullmakt (direktør)

Tilsettinger	Stillingsbetegnelse	Kvinner	Menn	Totalt
	Førstemanuensis	0	0	0
	Førstelektor	0	1	1
	Høgskolelektor	3	2	5
	Høgskolelærer	0	0	0
	Prosjektleder	1	2	3
	Professor	0	1	1
	Førstekonsulent	4	0	4
	Professor II	0	2	2
Totalt		8	8	16

Som det går fram av tabellene ovenfor så er det foretatt tilsetting av totalt 46 kvinner og 28 menn. Det understrekes at en del av disse tilsettingssakene er knyttet til forlengelser av midlertidige tilsettinger, omgjøring fra midlertidig til fast og interne tilsettinger bl.a. av studieledere så det gir ikke noe bilde av hvor mange nye medarbeidere som er tilsatt.

Karriereutvikling, faglige opprykk og tilsetting i høyere stillinger

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

- 1 fra høgskolelektor til førstelektor (1 mann)
- 1 fra førstelektor til førstemanuensis (1 kvinne)
- 2 fra høgskolelektor til førstemanuensis (2 menn)
- 1 fra førstemanuensis til professor (1 kvinne)

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

- Forskningsutvalget forvalter kvalifiseringsstipend for forskere. For 2012 ble det tildelt fem forskningsstipend, hvorav ett dobbeltstipend og ett enkeltstipend til kvinner. Forskningsutvalget forvalter også bl.a. incentivordninger for publisering, ulike reisestipender mv.
- Det er utarbeidet et eget førstelektorprogram. Programmet ble etablert i 2010 med opptak av 6 førstelektorstipendiater, i 2011 ble 3 tatt opp og i 2012 ytterligere 3. Totalt 12 deltakere hvorav 7 er kvinner. De første deltakerne forventes å avslutte med søknad om kompetansevurdering i 2013.

Av høgskolens stipendiater er det 4 kvinner som ordinært er i faste stillinger ved høgskolen. I tillegg er det flere kvinner som er i avslutningsfasen for sitt doktorgradsarbeid som ikke er tilsatt i stipendiatstillinger.

Høgskolen startet i 2012 opp et lederutviklingskurs for studieledere med 14 deltakere hvorav 5 er kvinner

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

Foreldrefravær

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjoner, gradert foreldrepengeuttak og omsorgsperm etter HTAs fellebest. § 20, så hadde 19 medarbeidere uttak av en eller annen form for permisjon, 7 av disse var menn og 12 var kvinner. Kvinners fravær utgjorde 70 % av det samlede fraværet knyttet til denne permisjonstypen.

Sykefravær

Rapportering i UH-sektoren viser at det er relativt store forskjeller i sykefraværet mellom kvinner og menn. Dette gjelder både for teknisk/administrative stillinger og undervisnings- og forskerstillinger. Det er et krav at det redegjøres for tilstand på kjønnsfordeling på sykefravær.

Tabell 8: Sykefravær 2012 – fordelt på type fravær, stillingskategori og kjønn

Stillingskategori	Sykefravær							
	Egenmeldt				Legemeldt			
	Sykefraværsdagsv.		Sykefraværspers.		Sykefraværsdagsverk		Sykefraværspersent	
	Menn	Kvinner	Menn	kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	22	42	0,10 %	0,20 %	275	821	0,90 %	4,20 %
Administrativt personale	125	178	1,30 %	1,10 %	356	1025	3,70 %	6,10 %
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	59	64	1,50 %	1,90 %	7	257	0,20 %	5,90 %
Inngått avtale om inkluderende arbeidsliv (Ja/Nei)	Ja							

Forklaring

Tabellen omfatter sykefravær. Det skal rapporteres på egenmeldt og legemeldt sykefravær i foregående år fordelt på menn og kvinner etter stillingskategori. Fraværet skal

videre oppgis i sykefraværsdagsverk og i prosent av avtalte dagsverk

Institusjonene skal også rapportere om de har inngått samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv

Med drifts- og teknisk personale/andre menes støttestillinger

(bibliotekstillinger, ingeniører/tekniske stillinger) og drifts og vedlikeholdsstillinger, samt andre stillinger

Tabellen er inndelt iht. til de spesifikasjoner som DBH har satt som rapporteringskrav og viser antall sykefraværsdager som er hhv. egenmeldt og legemeldt fordelt på kvinner og menn. Som tidligere år viser det en betydelig høyere fraværspersent for kvinner enn for menn. Dette er en problemstilling HiL tidligere har ment at vi skal sette på dagsordenen uten at vi har fått dette til på noen god måte.

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

Høgskolen fører ingen oversikter over medarbeidere med nedsatt funksjonsevne eller hvilken etnisk bakgrunn HiLs medarbeidere har.

I samsvar med IA avtalens innhold følger høgskolen opp egne medarbeidere og jobber både forebyggende og med tilrettelegging for enkeltmedarbeidere som av ulike årsaker har behov for dette. HiL legger videre til rette for "IA-plasser" (praksisplasser for arbeidsutprøving med mer.) I 2012 vurderte HiL å delta i den nasjonale traineeordningen for unge funksjonshemmede med høyere utdanning, men konkluderte med at vi trenger noe mer tid på å legge til rette for en god traineepriode. Dette følges opp i 2013. Alle HiLs stillinger utlyses på jobbressurs.no som er en nettside som retter seg mot unge personer med nedsatt funksjonsevne.

Vedrørende medarbeidere med innvandrerbakgrunn jobber HiL med å ha fokus på dette i rekrutteringsprosesser. Uten at det føres noen oversikter over dette er det generelle inntrykket ved HiL at vi har få medarbeidere med innvandrerbakgrunn. Det er ønskelig med et større etnisk mangfold ved HiL, noe som bl.a. uttrykkes i alle våre stillingsannonser.

Alle stillinger utlyses på inkludi.no som er en nettside som retter seg mot personer med innvandrerbakgrunn.

Redegjørelse for planlagte og iverksatte tiltak

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

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

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

Tiltaksrapportering – generelle tiltak

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

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
Et aktivt likestillings-inkludering og antidiskriminerings-utvalg	Sikre et kontinuerlig og sterkt fokus på likestillings-inkluderings- og antidiskrimineringsutfordringer ved høghskolen.	Pådriver overfor linjeorganisasjon og utvalg mht til arbeidet for likestilling og likeverd	Ledere, råd og utvalg	Kontinuerlig	Rektor/ direktør Personal og organisasjonsdirektør	Det er iverksatt en rekke tiltak som er initiert av utvalget – og som vil føre til ønskede endringer i kjønnsbalanse og inkludering på sikt
Handlingsplan for likestilling og likeverd	Forankring og prioriterings av systematisk likestilling og likeverdsarbeid ved HiL	Legge grunnlag for tiltak og oppfølging gjennom årlige handlingsplaner som utvikler HiLs likestilling og likeverdssituasjon	Ledere Råd- og utvalg Alle medarbeidere	Revisjon av plan – behandles i styret våren 2013	Høgskolestyret Direktør/Personal- og organisasjonsdirektør	Legge grunnlag for et bedre likestillings- og likeverdsarbeid med konkrete tiltak i perioden 2013 - 2016
Universell utforming	Bedre tilgjengelighet og brukervennlighet for studenter og ansatte med tilretteleggings-	Ivareta fremkommelighet og brukervennlighet for studenter og medarbeidere med funksjonsnedsettelse	Ansatte og studenter med funksjonsnedsettelse	Kontinuerlig pågående arbeid	Statsbygg høgskoledirektør/ økonomi- og driftsdirektør	Bedre tilgjengelighet for studenter og medarbeidere med funksjonsnedsettelse
Organisatoriske tilretteleggingstiltak: -fleksibel arbeidstid	Gjennomføres fortløpende ved	Unngå/ redusere fravær og avgang	Medarbeidere med midlertidige eller varige	Kontinuerlig arbeid	Toppledelsen/ledere med personalansvar/	Rask og god tilrettelegging etter behov

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
- hjemmekontorordn./ - tilpassede arbeidsoppgaver -skrivehjelp -permisjonsordninger -andre lignende tilretteliggings tiltak	behov		funksjons- nedsettelse som følge av sykdom eller skade		personalseksjonen	
Aktiv bruk av tiltaksplasser i samarbeid med NAV	Ønske om å bidra til at færre faller ut av arbeidslivet gjennom å tilrettelegge for arbeidstrening og utprøving	Gi flere med nedsatt funksjonsevne muligheter for å beholde/ komme i arbeid	Brukere av NAVs virkemiddelapparat med behov for utprøving av funksjons- og arbeidsevne	Løpende arbeid	Personal- og organisasjonsdirektør/ fagforeningene	Flere av tiltaksdeltakerne har fått ordinære stillinger i etterkant av tiltaksplass v/HiL

Tiltaksrapportering Lønns- og arbeidsvilkår

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
Følge opp føringer om likelønn	Opprettholde arbeidet med å motvirke kjønnsbetingede lønnsmessige skjevheter	Sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og motvirke stillingsdiskriminering	Kvinner	Kontinuerlig arbeid	Direktør/personal- og organisasjonsdirektør i samarbeid med tjenestemanns-organisasjonene	Resultatet ved lønnsoppgjøret for 2012 viste en kvinneandel på 41,6 %

Tiltaksrapportering rekruttering

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
Kjønnsbalanse i intervjugupper og tilsetningsråd/-utvalg	Utjevne kjønnsforskjeller i faglige og administrative toppstillinger	Utjevne kjønnsforskjeller i faglige og administrative toppstillinger, og sikre likebehandling mellom kjønn i rekrutterings-prosessene	Intervjugrupper, tilsetningsråd- og utvalg	Kontinuerlig arbeid	Personal- og organisasjonsdirektør Avdelings- og enhetsledere	Utjevne kjønnsforskjeller i faglige og administrative toppstillinger, og sikre likebehandling mellom kjønn i rekrutterings-prosessene
Alle stillinger lyses ut på jobbressurs.no, en jobbportal for personer med nedsatt funksjonsevne.	Få et bredere rekrutterings-grunnlag, og synliggjøre at virksomheten har muligheter for å tilrettelegge for personer med ulike funksjons-hemminger.	Synliggjøre for målgruppa at HiL ønsker å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne	Personer med nedsatt funksjonsevne	Alle ledige stillinger har vært lyst ut på jobbressurs.no siden mars 2011.	Personal- og organisasjonsdirektøren	Så langt ingen søkere som viser til Jobbressurs.no i sine søknader. Ingen søkere som opplyser om nedsatt funksjonsevne i sine søknader Vi forventer flere søkere med nedsatt funksjonsevne/ tilretteleggingsbehov.
Alle stillinger lyses ut på inkludi.no, en jobbportal rettet mot personer med innvandrerbakgrunn	Få et bredere rekrutterings-grunnlag, og synliggjøre at virksomheten ønsker å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn	Synliggjøre for målgruppa at HiL ønsker å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn	Personer med innvandrerbakgrunn	Alle ledige stillinger skal lyses ut på inkludi.no fra høsten 2012	Personal- og organisasjonsdirektøren	Foreløpig ingen søkere som viser til Inkludi.no. Ingen søkere som viser til innvandrerbakgrunn i sine søknader Vi forventer flere søkere med innvandrerbakgrunn tilretteleggingsbehov.

Tiltaksrapportering kompetansutvikling/kvalifisering mv.

Tiltak	Bakgrunn /utfordring	Målsetning	Målgruppe	Status	Forankring/ ansvarlig for gjennomføring	Resultater / forventede resultater
Førstelektorprogrammet – tilbud om tilrettelagt arbeidstid med 45 % Fou tid, kurs og veiledning for kvalifisering som førstelektor.	For å få flere kvinner i 1. stillinger	Et generelt kvalifiserings-tiltak med føringer på priritering av kvinner for å få flere kvinner i 1.stillinger, mål om 40% kvinneandel	Alle i høgscolelektor - stillinger (pt overvekt kvinner)	Løpende, lyses ut 1- 2 ganger i året	Rektorat/ avdelingsledelsen	Det er tatt opp 3 nye deltakere i 2012, 7 av totalt 12 deltakere er kvinner. På sikt forventes en bedre kjønnsbalanse i 1. stillinger med minimum 40% kvinneandel.
Radikal votering av kvinner ved tildeling av forskningsstipend for kvalifisering	Det er for få kvinner i 1.stillinger/ professorstilling er / meritterende forskning	Stimulere kvinner til meritterende forskning/ kvalifisering og øke kvinneandelen i 1.stillinger og professorstilling er	Kvinner, jf definisjonen biologisk sosialt, psykologisk og kulturelt kjønn	Stipendet ble ikke tildelt i 2012	Rektorat/ forsknings-utvalget/avdelingsledelsen	Økt andel kvinner i 1.stillinger og professorstillinger på sikt.
Moderat kvotering av kvinner til publiseringstidpend.	Overvekt menn som publiserer artikler i vitenskapelige tidsskrift.	30% kvinneandel v/ publisering av artikler i vitenskapelige tidsskrift	Kvinner, jf definisjonen biologisk sosialt, psykologisk og kulturelt kjønn	Kontinuerlig, publiseringstipend lyses ut 1- 2 ganger i året	Rektorat/ forsknings-utvalget/avdelingsledelsen	Har nådd målsettingen på 30% kvinneandel i publisering av artikler i vitenskapelige tidsskrift/Forventer ytterligere økning i kvinneandel
Kartlegge og motivere kvinner i førstestillinger med tanke på kvalifisering til professor/dosent,	Kvinner er under-representert i professor/dosent	Mål om min. 25% kvinneandel i professor/dosent -stillinger/ øke	Kvinner , jf definisjonen: biologisk, sosialt, psykologisk og	Kontinuerlig	Toppledelsen/avdelingsledelsen	Forventer på sikt at det vil bidra til økt kvinneandel i professor/dosent-stillinger/ øke andelen kvinner i

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
gjennom egne medarbeidersamtaler og bruk av individuelle kvalifiseringsplaner	stillinger	andelen kvinner i forskning	kulturelt kjønn			forskning
Økonomisk støtte og samarbeid med kvinnenettverket ODA om følgende tiltak med tanke på kvalifisering til professor/dosent for kvinnelige medarbeidere: <ul style="list-style-type: none"> • Kompetanse-vurderingskurs • Søkerkurs • Mentorordning 	Kvinner er under-representert i professor/dosent stillinger	Mål om min. 25% kvinneandel i professor/dosent -stillinger/ øke andelen kvinner i forskning Øke andelen kvinner i forskning	Kvinner, jf definisjonen: biologisk, sosialt, psykologisk og kulturelt kjønn	Tiltakene er gjennomført i 2012 og planlegges gjennomført også i 2013	Personal- og organisasjonsdirektøren/ ODA	Forventer på sikt at det vil bidra til økt kvinneandel i professor/dosent-stillinger/ øke andelen kvinner i forskning

Tiltaksrapportering – diskrimineringsvern

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
P.t. ingen konkrete tiltak						

Tiltaksrapportering – andre forhold

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
8. mars arrangement: Appell i kantina og	Likestilling mellom kjønn	Bevisstgjøre studenter og ansatte om	Alle studenter og ansatte	Avsluttet	Likestillings-inkluderings og antidiskriminerings-	Bevisstgjøring av behovet for å fortsatt arbeide for

<i>Tiltak</i>	<i>Bakgrunn /utfordring</i>	<i>Målsetning</i>	<i>Målgruppe</i>	<i>Status</i>	<i>Forankring/ ansvarlig for gjennomføring</i>	<i>Resultater / forventede resultater</i>
musikkinnslag		likestillings-problematikk			utvalget v/HiL	likestilling mellom kjønn
Foredrag om universell utforming av undervisning under Studiekvalitetsdagene	Øke kunnskapsnivå og bevissthet rundt universell utforming	Øke kunnskapsnivå og bevissthet rundt universell utforming	Alle studenter og ansatte	Avsluttet	Personal- og organisasjonsenheten/ Prosjektet Likeverd i regi av Personal- og organisasjonsseksjonen	Økt kunnskapsnivå og bevissthet rundt universell utforming
Nettverksmøte for likestilling	For få kvinner i 1.stillinger/ professorstillinger er/forskning	Økt kompetanse mht hva HiL som arbeidsgiver kan gjøre for å få flere kvinner i forskning/1.stillinger/professorstillinger	Personal- og organisasjonsdirektør, likestillings-medarbeidere	Årlige møter og bruk av nettverket mellom møtene	Personal- og organisasjonsdirektør, likestillings-medarbeidere	Økt kompetanse mht hva som kan gjøres for å få flere kvinner i forskning/1.stillinger/professorstillinger
IA-nettverket Lillehammer og omegn	Behov for økt kompetanse på IA-arbeidet	Økt kompetanse på IA-arbeidet gjennom erfaringsdeling	Personaldirektør/personalmedarbeidere	4 møter pr år	Personaldirektør/personalmedarbeidere	Økt kompetanse på IA-arbeidet gjennom erfaringsdeling
Halvdagsmøte om delmål 2 i IA-avtalen og HiLs virksomhetsmål med tillitsvalgte og AMU	Kompetanseheving og bevisstgjøring på partenes ansvar etter IA-avtalen	Økt kompetanse	Direktør, personal- og organisasjonsdirektør, de hovedtillitsvalgte, hovedverneombudet. AMUs medlemmer og leder for likestillings,- inkluderings og antidiskrimineringsutvalget	Halvårlige møter om IA-avtalen	IA-avtalen/ Personal- og organisasjonsdirektør	Kompetanseheving og bevisstgjøring på partenes ansvar etter IA-avtalen

Vedlegg 3 – Utdanningsinstitusjonen og samskipnaden

Navn på institusjonen: Høgskolen i Lillehammer

Fristasjon for studentsamskipnaden i 2012

(dvs. beregnet verdi av gratis lokaler og driftskostnader i tilknytning til dette)

Tiltak	Brutto areal (m2)	Husleie kroner	Driftskostnader kroner	Sum kroner
Lokaler inkludert kantine og kaffebar	1 000	1 847 346	178 783	2 026 129
Driftstilskudd kantine			440 333	440 333
Sum	1 000	1 847 346	619 116	2 466 462

Fristasjon for andre enn studentsamskipnaden i 2012

Tiltak	Brutto areal (m2)	Husleie kroner	Driftskostnader kroner	Sum kroner
Sum				

Andre bidrag fra utdanningsinstitusjonen til samskipnaden, spesifisert på tiltak

Tiltak	Rapport 2012 (kr)	Budsjett 2013 (kr)	Budsjett 2014 (kr)
Studenthus	100 000	100 000	100 000
Helsetjenester	415 000	420 000	430 000
Studentprest	45 992	50 000	60 000
Investeringer og driftstilskudd kanten og kaffebar	36 829	400 000	400 000
Støtte List, frikjøp List-leder og lønn studentsekretær	1 042 619	1 150 000	1 180 000
Idrettsgruppa	243 134	170 000	170 000
Øvrige tiltak	165 098	260 000	260 000
Sum	2 048 672	2 550 000	2 600 000

Samskipnadens bidrag til utdanningsinstitusjonen, spesifisert på tiltak

Tiltak	Rapport 2011 (kr)	Budsjett 2012 (kr)	Budsjett 2013 (kr)
Sum			