

RAPPORT OG PLANER

2012-2013

12. mars 2013



RAPPORT OG PLANER (2012 – 2013)

HØGSKOLEN I ÅLESUND

Innhold

1	INNLEDNING	2
2	RESULTATRAPPORTERING FOR 2012	5
2.1	Rapportering på mål	5
2.1.1	Utdanning	5
2.1.2	Forskning og utvikling	15
2.1.3	Formidling, innovasjon og verdiskaping	21
2.1.4	Organisasjon og ressurser	28
2.2	Annen rapportering	36
2.2.1	Oppfølging etter etatsstyringsmøtet.....	36
2.2.2	Aktivitetskrav	38
2.2.3	Rapportering om SAK i ingeniørutdanningen.....	38
2.2.4	Rapportering om førskolelærerutdanning.....	42
2.2.5	Universell tilrettelegging	42
2.2.6	Studentkapasitet.....	42
2.2.7	Midler tildelt over kap.281	43
2.2.8	Rapportering på likestilling	43
2.2.9	Større investeringsprosjekter	43
2.2.10	Forvaltning av aksjefullmakt.....	44
2.2.11	Sikkerhet og beredskap.....	45
2.2.12	Felles føringer.....	45
3	PLANER FOR 2013	47
3.1	Plan for virksomheten 2013	47
3.1.1	Utdanning	47
3.1.2	Forskning og utvikling	54
3.1.3	Samfunnets behov	57
3.1.4	Organisasjon og ressurser.....	62
3.2	Plan for tildelt bevilgning for 2013	66
3.2	Andre planer	70
3.2.1	SAK i ingeniørutdanning.....	70
3.2.2	Sikkerhet og beredskap.....	72
4	VEDLEGG	72
4.1	Skjema for studentkapasitet	72
4.2	Likestillingsredegjørelse	72

1 INNLEDNING

Høgskolen i Ålesund har de siste årene hatt en positiv utvikling både faglig og økonomisk, og har styrket sin posisjon og sitt omdømme som en sentral kompetanseleverandør i regionen. Sterk vekst for å imøtekomme kunnskapsbehovet i regionen skaper samtidig ulike faglige og forvaltningsmessige utfordringer. Det er fremdeles stort fokus på områder som rekruttering av personale, arealbehov og campusutvikling.

Høgskolen har langt på vei lyktes med rekrutteringen i 2012, og antall årsverk i undervisnings-, forsknings-, og formidlingsstillinger har økt. Rekruttering av personale innenfor teknologiområdet er en utfordring, som trolig vil vedvare, på grunn av stort behov for slik kompetanse i arbeidslivet nasjonalt sett. Gaveprofessoratene og tilsetting i II-stillinger har vært svært viktig for å løse Høgskolen sitt kompetansebehov. Det blir av avgjørende betydning for kvaliteten på både bachelor- og mastergradsutdanningene at Høgskolen opprettholder forsknings- og undervisningsmiljøer med tilstrekkelig kritisk masse.

Den administrative forvaltningen er styrket de siste par årene. I 2012 er administrasjonen styrket med en controller og en lønnsmedarbeider for å redusere identifisert risiko innenfor økonomi- og lønnsområdet. Det blir i kommende periode viktig å ha fokus på effektive administrative prosesser og systemer, som støtter opp under de faglige ambisjonene samt god arbeidsdeling mellom avdelinger og sentraladministrasjon.

Høgskolen vil i 2013 ha et spesielt fokus på å sikre arealmessige disponeringer som gir mulighet for fortsatt vekst og utvikling av campus. Det nyrenoverte laboratoriebygget ble ferdigstilt i slutten av 2012, og en stor del av høgskolens avsatte midler ble vedtatt disponert til infrastruktur, i tillegg til infrastrukturmidlene som ble tildelt fra Kunnskapsdepartementet i budsjettet for 2013. For å hjelpe på de umiddelbare behovene for flere kontorplasser, fattet Høgskolestyret i 2012 beslutning om å flytte deler av høgskolens virksomhet til nabobygget, Kunnskapsparken eiendom. Den vedvarende veksten i antall studenter har ført til behov for flere auditorier. Høgskolen er derfor i tett dialog med Statsbygg, gjennom Campusprosjektet, for å planlegge for langsiktig vekst av campus.

I 2011 vedtok Høgskolestyret ny strategiplan, gjeldende for perioden 2012-2015. Strategiplanen ligger til grunn for de strategiske vurderinger som er gjort i 2012. I løpet av 2012 har styret også vedtatt handlingsplan for internasjonalisering 2012-2013, handlingsplan for likestilling og inkludering 2012-2015, samt IKT-strategi.

Bachelorgradsstudiene skal være grunnsteinen i vår virksomhet. Høgskolen skal utdanne kandidater med høy kompetanse og relevant læringsutbytte, tilpasset samfunnets behov. En fortsatt tett dialog med regionalt arbeidsliv og samfunnet for øvrig, vil være avgjørende for studienes relevans.

Faglige fokus er:

- Maritim teknologi og operasjoner
- Ingeniørutdanning
- Bioingeniør- og sykepleierutdanning
- Internasjonal business og markedsføring
- Entreprenørskap
- Marin innovasjon

Fokusområdene dekker områder av vital betydning i regionens arbeids- og næringsliv. Disse områdene er også viktige nasjonalt og forventes å stå sentralt i fremtiden. Høgskolen ble gjennom RNB2012 tildelt 25 nye studieplasser innen teknologi, som gikk til å øke kapasiteten i ingeniørutdanning og til masterutdanning i maritime fag.

Høgskolen skal også satse på voksne studenter ved å tilby etter- og videreutdanning utviklet i samarbeid med arbeids- og næringslivet. Etterspørselen etter mastergradsutdanning er økende, og Høgskolen har hittil fått akkreditert seks mastergradstilbud som fordeler seg på følgende fagområder: maritime fag (3), ingeniørfag (1), helse (1) og økonomi/markedsføring (1). Fire av disse er engelskspråklige tilbud.

Master i International Business & marketing ble akkreditert i 2011 og startet opp høsten 2012. Master i avansert klinisk sykepleie og master i ingeniørfag - simulering og visualisering, ble akkreditert i 2012. Førstnevnte er vedtatt etablert fra høsten 2013, sistnevnte fra 2014/2015. Master i ledelse av avanserte maritime operasjoner ble akkreditert i 2013 og planlegges etablert fra høsten 2013.

Høgskolestyret vedtok høgskolens FoU-strategi høsten 2012, og følgende fagområder er prioritert i FoU-strategien:

- maritimt
- marint
- helse

Høgskolen har som mål å delta aktivt i utviklingen av den maritime og den marine næringsklyngen i regionen. Maritim satsing inkluderer utvikling av spesialisert utdanning, trening og anvendt forskning, og Høgskolen har de siste årene bygget opp kompetansen til å bli et ledende miljø i Norge innen maritim profesjonsutdanning og kursaktivitet. Det fokuseres på fleksible utdanninger som er tilpasset næringens behov. Forskningsporteføljen på området er i kraftig vekst, og er i hovedsak samarbeidsprosjekter med den maritime industrien.

Marin satsing omfatter oppdrett, havbruk, sjømat og marine produkter, verdikjedeanalyse og marin bioteknologi. Det nære samarbeidet med den marine næringsklynga skal videreutvikles. Høgskolen har i en periode hatt utfordringer med rekrutteringen til marine studier. I 2012 ble det etablert en ny bachelorutdanning i marine fag, biomarin innovasjon, som rekrutterte godt. Det er grunn til å tro at en styrking av den marine klynga i regionen vil føre med seg et økt behov for marin utdanning. Utviklingen på området vil følges nøye.

Sentrale områder innen helsefaglig forskning vil være forebyggende og helsefremmende tiltak, klinisk forskning samt profesjonskvalifisering. Helse er felles for de tre høgskolene i fylket, og det samarbeides om forskning og utdanning. En felles master i folkehelse er under utredning, og det ble inngått en intensjonsavtale med Høgskolen i Molde og Høgskulen i Volda om felles Ph.D-grad innen helsefag.

Økonomi- og markedsføring er et fagområde som opplever økte studenttall, men er også et område som har et tydelig tverrfaglig samarbeid med høgskolens andre fagområder, både innen utdanning og forskning. Tverrfaglig samarbeid innen de prioriterte fagområdene skal bli tydeligere, og bygge på regionens fortrinn, der innovasjon, entreprenørskap og verdiskaping skal være mål.

Forskningen ved Høgskolen er generelt sett i god vekst, med økende prosjektportefølje og publisering. Det blir likevel viktig å legge til rette for en fortsatt utvikling på området.

Styrets vurdering av eget arbeid

Styret ved Høgskolen i Ålesund gjennomfører årlig en egevaluering. Styrets egevaluering ble gjennomført i forbindelse med styreseminaret 6.-7. september. Egevalueringen for 2012 viste at:

Styret som beslutningsorgan:

Styret har en størrelse som understøtter konstruktive diskusjoner og effektive beslutningsprosesser, hvor alle styremedlemmer gis muligheten til å ta ordet i styremøtene og delta aktivt i diskusjonene. Styremedlemmene er inneforstått med hvilket ansvar og myndighet de har, og hvilke beslutninger som ligger til henholdsvis styre og ledelse.

Styrets arbeid:

Styret er aktivt med i utarbeidelsen av høgskolens mål og strategier, og påser at det etableres målinger og oppfølging av målinger i forhold til vedtatte mål.

Styret er stort sett fornøyd med egen involvering i vurderingen av høgskolens risikosituasjon, og er fornøyd med ledelsens rapportering om høgskolens tilstand. Styret mener at det i hovedsak er riktig type saker som behandles av styret, og at disse er tilstrekkelig utredet til at styret kan ta en veloverveid beslutning. Noen mener derimot at styret burde legge mer vekt på overordnede og langsiktige mål.

Styret er godt fornøyd med ansettelsesprosessene i styret, men mener de kunne vært mer involvert i problemstillinger om Høgskolen er hensiktsmessig organisert og bemannet.

Styreseminar:

Alle styremedlemmene mener det årlige styreseminaret er viktig, siden det her settes av tid til å diskutere større temaer som det ikke er rom for i styremøtene, eksempelvis strategidiskusjoner.

2 RESULTATRAPPORTERING FOR 2012

2.1 RAPPORTERING PÅ MÅL

2.1.1 Utdanning

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

Hovedtrekk resultater utdanning 2012

Datatype	2012	Endring fra 2011
60-studiepoengs- ekvivalenter, egenfinansierte	1440	-2
Kandidattall	370	+11
Søkertall, egenfinansierte	7906	+1651
Opptakstall, egenfinansierte	1190	+297
Registrerte studenter, egenfinansierte	2144	+243

Høgskolen i Ålesund har hatt en positiv utvikling over tid når det gjelder studiepoengproduksjon og antall ferdige kandidater. Det er spesielt innen maritime, teknologiske og økonomisk-administrative fagområder det har vært størst økning. Fra 2011 til 2012 har studiepoengproduksjonen en liten nedgang. Dette skyldes hovedsakelig variasjoner i opptak til videreutdanninger.

I 2012 er det en forholdsvis stor økning i søker-, opptakstall og antall semesterregistrerte studenter. I tillegg til en fortsatt god utvikling på maritime, teknologiske og økonomisk-administrative studier, har det vært opptak til flere videreutdanningstilbud i 2012 enn i 2011.

Det ble i revidert nasjonalbudsjett tildelt 25 studieplasser innen teknologi. Disse studieplassene er benyttet til å øke kapasiteten på ingeniøruddanningene generelt (5 plasser). Videre er 10 plasser opprettet på Master i produkt- og systemdesign og på Master i skipsdesign. Resterende 10 plasser er allokert til 5 studieplasser på Bachelor i ingeniørfag, bygg og 5 studieplasser på Bachelor i ingeniørfag, automasjon.

Virksomhetsmål 1.1: Høgskolen i Ålesund skal være en attraktiv utdanningsinstitusjon.

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Kvalifiserte førsteprioritetssøkere per studieplass	1,17	1,19	1,41	1,69	1,45
Søkere på Y-vei studier per studieplass *			2,90	2,00	3,00
Søkere på mastergradsstudier per studieplass**	2,3	1,7	6,9	8,08	6,00
Registrerte førsteårsstudenter på bachelorgradsstudier per antall utlyste studieplasser, fordelt på avdeling:					
- Avdeling for biologiske fag				61/70	62/70
- Avdeling for helsefag				141/148	146/148
- Avdeling for ingeniør og realfag				118/105	112/105
- Avdeling for internasjonal markedsføring				170/100	154/100
- Avdeling for maritim teknologi og operasjoner				124/80	119/80

* Pga konvertering fra M-stas til FS har Høgskolen ikke tilstrekkelig godt statistisk materiale på dette for hhv 2009 og 2010.

** Inkluderer både norske og utenlandske søkere

Nedgangen i antall søkere pr. studieplass på Y-vei skyldes at flere studieplasser på ingeniørutdanningene er lagt til opptaket via Y-vei i 2012 enn i 2011.

Økningen i søkere pr. studieplass på mastergrader skyldes ny mastergradsutdanning i *International business* som hadde meget god søkning. Søknader pr. studieplass for de andre mastergradene er som for 2011.

Virksomhetsmål 1.2: Høgskolen i Ålesund skal utdanne kandidater med høy og relevant kompetanse i tråd med studienes læringsutbytte.

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Gjennomføring på normert tid i %			57,1	60,3	58,5
Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner i %	82,5	82,1	88,6	86,2	89,0
Totalt antall uteksaminerte kandidater (gradsstudier)	266	284	359	370	370
Antall studenter som gjennomførte første studieår, i forhold til aktivitetskrav:					
- Sykepleie			120,4	116	130
- Bioingeniør			10,2	16,5	30
-ABIOK			45,8	35	39
Antall uteksaminerte studenter ABIOK*:					
- Anestesi-, Intensiv- og operasjonssykepleie		30	27		
- Kreftsykepleie		0	0	25	32
Antall nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekvivalent (60-studiepoengsekvivalent) per år	41,7	48,1	48,6	42,0	48,8
Prosentandel hovedprosjekt/ bachelorgradsoppgaver i samarbeid med arbeids- og næringslivet					
- Avd. for biologiske fag	100	100	100	100	100
- Avd. for helsefag	-	-	-	-	-
- Avd. for ingeniør og realfag	82,5	95	95	81	95
- Avd. for internasjonal markedsføring	-	-	-	-	-
- Avd. for maritim teknologi og operasjoner	-	-	98	100	100

* ABIO-utdanningene går over tre semestre, Kreftsykepleie går over fire semestre.

Gjennomføringsgraden for helt eller delvis egenfinansierte studier er på 60,3 %. Det er imidlertid stor variasjon mellom de ulike studiene. Mastergradsstudiene har en gjennomføringsgrad på 73,3 % for fulltidsstudenter på disiplinbaserte mastergradsstudier. Både heltids- og deltidsstudenter på erfaringsbaserte mastergradsprogrammer er registrert på samme studieprogram, dermed er det ikke mulig å beregne realistiske tall for disse. På bachelorgradsutdanningene varierer gjennomføringsgraden fra 22 % til 70 %. *Bachelor i innovasjonsledelse og entreprenørskap* har lavest gjennomføringsgrad og *Bachelor i bioingeniørfag* høyest gjennomføringsgrad. For bachelorgradsutdanningene totalt sett er gjennomføringsgraden på 47,2 %.

Årsstudiene har en gjennomføringsgrad på 40,3 % med en variasjon fra 75 % på *Medisinsk og marint årsstudium* til 25 % på *Shipping og økonomi*.

Det er god gjennomføringsgrad på videreutdanningene, 89,5 %. Bortsett fra kreftsykepleie, der enkelte studenter bruker litt mer tid enn normalt, ligger mange videreutdanninger godt over 90 %. Språkstudiene i Frankrike og Mexico har en samlet gjennomføringsgrad på 87,5 %.

Det var en stor økning i antall ferdige kandidater fra 2010 til 2011. Denne økningen har fortsatt i 2012, men er ikke like stor. Økningen fra 2011 til 2012 er i all hovedsak på *Bachelor i sykepleie*, og er et utslag av en økning i antall studenter over år.

Aktivitetskravet på sykepleierutdanningen ble ikke nådd, og dette skyldes at det var høy strykprosent i ett av emnene for studentene i første studieår høsten 2012. Avviket på bioingeniørutdanningen skyldes en kombinasjon av at det ble tatt opp kun hhv. 21 og 22 studenter i 2011 og 2012, samt at det var 30 % stryk i enkelte fag i første studieår. Det ble tatt opp nye studenter på ABIO-utdanningene i januar 2012. Opptaket var litt over måltallet. Det ble også tatt opp studenter på kreftsykepleie høsten 2012, men disse studentene har ikke avsluttende emner i 1. semester og får derfor ikke uttelling i form av studiepoeng før våren 2013. Dette er grunnen til at det er et lite avvik på ABIOK.

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

Høgskolen i Ålesund implementerte læringsutbytte i alle studieplaner/fagplaner og fagbeskrivelser fra og med kull 2009. I 2012 har Høgskolen uteksaminert kandidater på bachelorgradsstudier hvor studentene har hatt studieplaner med læringsutbyttebeskrivelser. Læringsutbyttebeskrivelsene har blitt tilpasset Kunnskapsdepartementets endelige vedtatte kvalifikasjonsrammeverk, og innovasjon og entreprenørskap er søkt tydeliggjort i beskrivelsene. Læringsutbyttebeskrivelser er nå helt integrert i arbeidet med nye og reviderte studie- og fagplaner.

Læringsutbytte er i løpet av 2012 blitt inkludert i evalueringstemaene som inngår i høgskolens studentevalueringssystem, herunder kandidatundersøkelse og studenttilfredshetsundersøkelse.

Høgskolens studie- og eksamensforskrift er revidert i 2012, og læringsutbytte er blitt tydeliggjort i forskriften.

En arbeidsgruppe har gjennomgått bruken av vurderingsformer, med henblikk på å få til en standardisering av disse for bedre å kunne måle oppnåelse av læringsutbytte. Dette arbeidet er fullført ved at en har definert de vurderingsformer som skal benyttes i høgskolens studieprogrammer.

Arbeidet med vurderingsformer, læringsutbyttebeskrivelser og studentevalueringene vil gi Høgskolen et godt grunnlag for å vurdere om studentene når det definerte læringsutbyttet.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen skal følge opp kvalitetsfremmende tiltak i tråd med høgskolens kvalitetsrapport

I det videre arbeidet med implementering av ny rammeplan for ingeniørutdanningene, har det blitt etablert et nytt fellesfag for ingeniørutdanningene. Fellesfaget inngår tidlig i studiet og legger vekt på tema studieteknikk, ingeniørfaglige arbeidsmetoder, utvikling og innovasjon, samt ingeniørens rolle i samfunn og produksjon. Det forventes at dette fellesfaget bidrar til motivasjon og forbedret gjennomstrømming.

Kandidatundersøkelse og studenttilfredshetsundersøkelse er endret når det gjelder frekvens, og det er blitt høyere fokus på læringsutbytte i evalueringene, jfr. rapporteringen knyttet til foregående kvalitative styringsparametere.

Internrevisjon er implementert, og prosedyrer/rutiner knyttet til forskning og formidling har blitt etablert.

NOKUTs evaluering av høgskolens kvalitetsutviklingssystem ga anbefalinger knyttet til informasjonstilrettelegging for studenter og tilsatte. En arbeidsgruppe har vurdert dette og noen av tiltakene er iverksatt.

NOKUT anbefalte også å styrke arbeidet med oversikt over eksterne kontakter og relasjoner for å styrke arbeidet med relevanskvalitet. Gjennom Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) vil Høgskolen fortsette arbeidet med å styrke relevanskvaliteten. Enkelte studieprogrammer er revidert for å gi bedre relevans for yrkes- og arbeidsliv.

Virksomhetsmål 1.3: Høgskolen i Ålesund skal være internasjonalt ledende utdanningsinstitusjon innenfor krevende maritime operasjoner

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Kvalifiserte førsteprioritetssøkere per studieplass på bachelorgradsstudiet nautikk	2,1	2,6	3,4	4,8	3,7
Kvalifiserte førsteprioritetssøkere per studieplass på øvrige maritime bachelorgradsstudier *	1,5	2,2	2,1	3,2	2,4
Antall uteksaminerte kandidater på maritime bachelorgradsstudier	39	41	76	77	80
Søkere per studieplass på maritime mastergradsstudier	2,3	1,7	6,9	6,2	7,0
Antall uteksaminerte kandidater på maritime mastergradsstudier**	-	9	19	18	20
Antall maritime mastergrader ***	2	4	4	4	4
Antall spesialtilbud i simulator utover krav til nautisk utdanning	5	5	5	5	5
Antall utstedte maritime kursbevis	737	1003	874	1006	1250

* Inkluderer bachelorgradsstudiene Produkt og Systemdesign, Skipsdesign og Shipping og Logistikk.

** Tallene for 2009 er ikke sammenlignbare, og derfor ikke tatt med i tabellen. Dette skyldes endret avregningsprinsipp.

*** Mastergrader som tilbys som både erfaringsbaserte og disiplinbaserte telles som to.

Høgskolen har en positiv utvikling på maritime studier. Antall kvalifiserte førsteprioritetssøkere øker, noe som gir bedre inntakskvalitet på de studentene som blir tatt opp. Søkere pr. studieplass på maritime mastergradsstudier har gått litt ned fra 2011 til 2012. Det er viktig å ha fokus på rekruttering til mastergradsstudiene for å opprettholde studenttallet der.

Antall uteksaminerte kandidater på maritime studier er på nivå med 2011 og gjenspeiler tallet på studenter i 2011 og 2012.

Virksomhetsmål 1.4: Høgskolen i Ålesund skal ha et utstrakt internasjonalt utdanningssamarbeid av høy kvalitet som bidrar til økt utdanningskvalitet

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall utvekslingsstudenter (ut/innreisende)	29	61	57	54	60
Igangsatte mastergradsstudier på engelsk*	2	4	4	5	5

*Mastergrader som tilbys som både erfaringsbaserte og disiplinbaserte telles som to.

Nedgangen i antall utvekslingsstudenter skyldes dels at en har færre kvoteplasser til disposisjon og dels at noen kvotestudenter trenger ekstra tid for å fullføre. En positiv utvikling er imidlertid at en nå ser flere innreisende utvekslingsstudenter som velger å ta ett ekstra semester ved Høgskolen. Disse vil dermed ikke rapporteres for 2012, men for 2013. Disse faktorene kan samlet forklare at en ikke har nådd målsettingen for 2012.

Det er startet en ny mastergrad i 2012, *Master in international business* med undervisning på engelsk. Høgskolen har i tillegg språkstudier i Frankrike og Mexico.

Kvalitativ styringsparameter: HiÅ skal implementere handlingsplan for internasjonalisering

Handlingsplan ble utarbeidet og besluttet i 2012. Planen beskriver en rekke tiltak og noen av disse er gjennomført i 2012, bl.a. norsk språkopplæring for utvekslingsstudenter og mastergradsstudenter, fadderordning med aktiv deltakelse fra International Students Union (ISU), samt internasjonale arrangementer i regi av bl.a. Studentparlamentet og ISU. ISU ble etablert i 2012 og har vært en aktiv bidragsyter i arbeidet. Det er dessuten aktiviteter i gang knyttet til utarbeidelse av ulike typer informasjon på engelsk.

Risikovurdering sektormål 1 – rapportering av tiltak for 2012

Kritiske suksessfaktorer (KSF)

Basert på enhetens mål er det identifisert følgende kritiske suksessfaktorer:

KSF 1: Studentenes oppfatning av høgskolens kvalitet

Høgskolens studenters oppfatning av høgskolens kvalitet er en kritisk suksessfaktor som direkte påvirker høgskolens omdømme. Dersom studentene har en negativ oppfatning av høgskolens kvalitet, kan dette gi økt frafall og høyere gjennomstrømming. Dette kan få negative konsekvenser for fremtidige opptakstall og påvirke høgskolens økonomi.

KSF 2: Tilstrekkelig faglig oppfølging av studentene

Det er helt sentralt at studentene får god faglig oppfølging av sine faglærere. Det er viktig at veiledningssamtalene blir utnyttet på en god måte. En svekket faglig oppfølging av studentene kan medføre lavere gjennomstrømming og et svekket omdømme.

KSF 3: Høye søkertall og opptakstall

Gode søkertall og opptakstall er viktig, både for å fylle opp de studieplasser som Høgskolen har utlyst og for å ha best mulig inntakskvalitet til de enkelte studier. Høyere inntakskvalitet kan føre til bedre gjennomstrømming, samtidig som det er positivt for omdømmet.

KSF 3.1: Tilstrekkelige søkertall og opptakstall til studietilbud ved Avdeling for biologiske fag (ABF)

Måltallene om antall søkere til studietilbudene ved ABF er de siste årene ikke nådd. For høgskolens økonomi og for opprettholdelsen av dette fagmiljøet er det helt sentralt at søkertallene og opptakstallene stiger.

- KSF 4: Høy gjennomstrømming**
God gjennomstrømming er helt sentralt for høgskolens økonomi. Det er en kritisk suksessfaktor å finne svar på hva svak gjennomstrømming og frafall skyldes. Når årsakene er kartlagt, kan tiltak iverksettes.
- KSF 5: Godt omdømme regionalt og nasjonalt**
Høgskolens omdømme er viktig for å fremstå som et attraktivt studiested. Vårt regionale omdømme er viktig, men det er også en sentral kritisk suksessfaktor å være attraktivt nasjonalt sett. Omdømme er nært knyttet til studentenes oppfatning av høgskolens kvalitet. Det kan også være knyttet til høgskolens håndtering av kriser.
- KSF 6: Studentmiljø med mange og inkluderende studentaktiviteter**
Et godt studentmiljø er en kritisk suksessfaktor for studentenes trivsel ved Høgskolen. Et godt studentmiljø kan begrense frafall og forbedre gjennomstrømming, samtidig som det kan være omdømmebyggende og øke attraktiviteten blant søkerne.
- KSF 7: Velfungerende studieadministrative tjenester**
De studieadministrative tjenestene må være effektive, rasjonelle og tilgjengelige. Dette er en suksessfaktor i forhold til studentenes oppfatning av høgskolens kvalitet og omdømme.
- KSF 8: Tilstrekkelige samskipnadstjenester for studentene (eksempelvis bolig og barnehage)**
Blant potensielle søkere, ikke minst søkere utenfor egen region, er det en kritisk suksessfaktor at det er god tilgang på studentboliger og at det finnes et studenthus. En tilsvarende suksessfaktor er tilgangen til barnehageplasser for søkere med barn. Samskipnaden er sentral i forhold til begge aspekter.
- KSF 9: Internasjonal rekruttering til engelskspråklige studietilbud**
Høgskolen tilbyr mastergradstilbud på engelsk og har planer om å etablere flere studietilbud på engelsk. Målgruppen for disse inkluderer internasjonale studenter, og derfor er det sentralt at rekrutteringsarbeidet lykkes. For å begrense sårbarhet er det viktig å ha innpass på flere rekrutteringsarenaer.
- KSF 10: Attraktive utvekslingstilbud**
Det skal være mulig å gjennomføre utveksling ved alle gradsstudier ved Høgskolen i Ålesund. For enkelte søkere er det en kritisk suksessfaktor at Høgskolen har attraktive avtaler med utenlandske universiteter og at alle bachelorgradsstudiene innbyr til å kunne motta internasjonale studenter.
- KSF 11 Et tilstrekkelig antall praksisplasser på sykepleie**
En sentral forutsetning for å ta opp et forventet høyt antall sykepleierstudenter (pt har Høgskolen et måltall på 148 opptatte studenter) er at det finnes et tilstrekkelig antall praksisplasser. Antallet må ta høyde for årlige svingninger som skyldes permisjoner.
- KSF 12 Tilstrekkelig tilgang til undervisningsareal for studentene**
Høgskolen i Ålesund utfordrer i forhold til infrastruktur på campus, og med dagens studenttall er høgskolens tilgang på undervisningsareal for studentene en kritisk faktor. Det er mangel på både større auditorier, mindre klasserom og grupperom, og dette resulterer i at timeplanene ikke blir så optimale for studentene som ønskelig.

Identifisering av risiki

Basert på enhetens kritiske suksessfaktorer er følgende risiki identifisert:

R 1 Gjennomstrømming av studenter

En stor risiko ved Høgskolen i Ålesund er lav gjennomstrømming av studenter. Gjennomstrømming har direkte påvirkning på høgskolens økonomi og betydning for høgskolens og studietilbudenes omdømme.

R 2 Svekket faglig oppfølging av studentene

Studentene må få god faglig oppfølging i løpet av sin studietid ved Høgskolen. Mulige konsekvenser ved omprioritering av faglige ressurser fra undervisning til forskning må overvåkes for å avdekke i hvilken retning dette peker og forhindre negative utslag.

R 3 Svekket attraktivitet blant søkerne

Høgskolen må opprettholde og gjerne styrke sin synlighet og attraktivitet i søkermassen. Svekket dette, kan det føre til at studieplasser på flere studietilbud ikke blir fylt. Dette er en reell problemstilling for studietilbudene ved Avdeling for biologiske fag. Lavere attraktivitet kan medføre at inntakskvaliteten, som er en kritisk faktor for gjennomstrømmingen, svekkes.

R 4 Svekket omdømme

Et svekket omdømme kan gi lavere attraktivitet blant søkerne, samtidig som det kan påvirke eksisterende studenters oppfatning av høgskolens kvalitet. Høgskolen må kontinuerlig ha fokus på dette, både i forhold til faglig og administrativt arbeid med studiekvaliteten og i forhold til eventuelle beredskapssituasjoner og kriser.

R 5 Svekkede administrative tjenester til studentene

Studentene må få god administrativ oppfølging i løpet av sin studietid ved Høgskolen. En svekkelse av disse tjenestene kan negativt påvirke studentenes oppfatning av høgskolens kvalitet og skade høgskolens omdømme. Videre må Høgskolen kunne tilby et tilstrekkelig tilbud av multimediale tjenester som minst er på linje med sammenlignbare institusjoner.

R 6 Redusert antall praksisstudieplasser sykepleie

Færre praksisstudieplasser, primært tilknyttet helseforetaket, kan føre til at Høgskolen ikke kan ta opp det antall studenter som er satt som mål fra Kunnskapsdepartementets side. Det gir utfordringer for Høgskolen i å nå måltallet for kandidater som er satt. Høgskolen må ha et tilstrekkelig antall praksisplasser utover selve måltallet, for å kunne håndtere årlige svingninger i studenttall.

R 7 Mangel på undervisningsareal til studentene

Høgskolen i Ålesund har i dag en mangel på større auditorier, mindre klasserom og grupperom. Selv med klarere retningslinjer for rom- og timeplanene og fokus på effektiv utnyttelse av undervisningsrom, ser vi at dette kan svekke studentenes læringsmiljø. Dette kan negativt påvirke høgskolens omdømme blant studenter, kandidater og søkere.

Vurdering og prioritering av risiki - tiltak 2012

Risiko nr	Beskrivelse av konsekvens	Kons.	Sanns.	Risiko	Tiltak
R 1	Gjennomstrømming av studenter	5	3	15	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging på frafall og gjennomstrømming • Spesielt rettede tiltak hvor utfordringer er størst • Veiledningssamtaler med studentene • Velfungerende samspill mellom utdanning og FoU
R 2	Svekket faglig oppfølging av studentene	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Overvåkning av konsekvenser organisasjonsjustering i 2011. • Evaluering av tiltak for å forbedre gjennomstrømming • Rekruttering av tilsatte • Rekruttering av studenter • Velfungerende samspill mellom utdanning og FoU
R 3	Svekket attraktivitet blant søkerne	5	3	15	<ul style="list-style-type: none"> • Studenttilfredshet • Kommunikasjonsplan • Målrettede hjemmesider • Målrettet rekruttering, ikke minst fra egen region
R 4	Svekket omdømme	5	2	10	<ul style="list-style-type: none"> • Studenttilfredshet • Informasjon til samfunnet • Aktiviteter ved Høgskolen • Utvikling av Ålesund som studentby
R 5	Svekkede administrative tjenester til studentene	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Fastsette alle rutiner tilknyttet nytt studieadministrativt system • Tilstrekkelige bemanningsmessige ressurser • God back up funksjonalitet • Flere multimediale pedagogiske løsninger
R6	Redusert antall praksisplasser sykepleie	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog med helseforetaket • Dialog med departementene • Dialog med kommunene
R7	Mangel på undervisningsareal til studentene	4	5	20	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av Campus-prosjektet med ulike aktører • Timeplaner med fokus på læringsutbytte • Effektiv romutnyttelse

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko

Gjennomførte tiltak 2012 og vurdering av konsekvens

R 1 Gjennomstrømming av studenter

Det er høy fokus på gjennomstrømming og det har vært iverksatt tiltak rettet mot fag med spesielt høy strykprosent. Veiledningssamtaler med studentene er også benyttet i arbeidet for å redusere risiko. Det vil ta noe tid før en kan se effekten av tiltakene. Konsekvens og sannsynlighet videreføres derfor i plandelen.

R 2 Svekket faglig oppfølging av studentene

Faglig ledelse knyttet opp mot studieprogrammene er tydeliggjort. Rekruttering av studenter har hatt sterk fokus i 2012, noe som har ført til god søkning til mange studieprogrammer. Det er imidlertid fortsatt utfordringer knyttet til at variasjonen mellom det faglige nivået hos de sterkeste og de svakeste studentene er stor, noe som gjør den faglige oppfølgingen krevende. Konsekvens og sannsynlighet videreføres i plandelen.

R 3 Svekket attraktivitet blant søkerne

Sterk fokus på rekruttering, spesielt i egen region, og utarbeidelse av en konkret markeds- og kommunikasjonsplan har bidratt til at en ser gjennomgående god søkning til studietilbudene ved Høgskolen. Sannsynlighet reduseres til 2 i plandelen.

R 4 Svekket omdømme

En undersøkelse som gjøres blant nye studenter ved oppstarten av studieåret, viser at en meget høy andel av de nye studentene har en forventning om studiets faglige nivå. Venner, bekjente og tidligere studenter betyr mye for å gjøre studentene kjent med studietilbudene ved Høgskolen. Høgskolens nettsider er også svært viktige. Ingen endringer i konsekvens eller sannsynlighet.

R 5 Svekkede administrative tjenester til studentene

Rutiner knyttet til studieadministrasjonen er i stor grad etablert og fungerer. Bemanningssituasjonen er imidlertid slik at det på flere områder får umiddelbar virkning ved ikke-planlagt fravær. På flere områder er det svak eller manglende backup også ved planlagt fravær. Siden både opptaksleder er nyansatt og studiedirektør er nyansatt, vurderes sannsynligheten for svekkede administrative tjenester å være økt. Sannsynligheten økes til 4 i plandelen.

R 6 Redusert antall praksisplasser sykepleie

Praksisstudieplasser følges opp kontinuerlig med kommuner, helseforetak og departement. Ingen endringer i konsekvens eller sannsynlighet.

R 7 Mangel på undervisningsareal til studentene

Campus-prosjektet følges opp videre og laboratoriebygget er delvis tatt i bruk i 2012. Det forventes at fokus på god utnyttelse av laboratoriebygget og et prosjekt for generell bedring av utnyttelsesgrad av høgskolens bygningsmasse reduserer sannsynligheten fra 5 til 4. Risikoen videreføres med 4 x 4 i plandelen.

2.1.2 Forskning og utvikling

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

Virksomhetsmål 2.1: Høgskolen i Ålesund skal ha et særskilt ansvar for profesjonsrettet forskning og utviklingsarbeid.

Høgskolen skal legge til rette for at dr. gradsstudenter gjennomfører på normert tid

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Gjennomstrømning netto tidsbruk per avlagt doktorgrad (år).	Ingen disputas i 2009	2,90	3,35	2,97	3,00
Antall avlagte doktorgrader*	0	2	1	3	5

*Annen institusjon er gradsgivende, siden HiÅ ikke har egen forskerutdanning.

Tre personer har disputert i 2012, hvor gradsgivende institusjoner har vært UiO, UiB og UiS. Netto tidsbruk har vært 2,97 år. HiÅ hadde som resultatmål at fem personer skulle disputere i 2012. To av disse er blitt forsinket, hvorav den ene har fått dato for disputas i mars 2013 mens den andre leverte avhandlingen i februar.

Det har fortsatt vært utfordringer i forhold til stipendiatene og gjennomføring på normert tid. Dette har dels sammenheng med at stipendiatene blir engasjert i andre oppgaver, utover planlagt pliktarbeid. I noen tilfelle kan dette være hensiktsmessig, men HiÅ har som mål at dette skal være unntaket og ikke regelen. En annen årsak er at HiÅ ikke har egen forskerutdanning, og at vi er avhengig av de gradsgivende institusjonene. Dette samarbeidet fungerer godt, men det krever en del arbeid i oppstartsfasen. Det er imidlertid helt avgjørende at stipendiatene har intern veileder ved HiÅ, og at denne oppgaven vies tilstrekkelig oppmerksomhet. I 2012 har vi dessuten opplevd at tre stipendiater har sluttet. Det har vært ulike årsaker til dette, både private årsaker og også overgang til annen arbeidsgiver. Totalt sett har HiÅ flere utfordringer i forhold til stipendiatene, som er en svært strategisk viktig ressurs og gruppe ansatte for Høgskolen. Spesielt ser vi at stor etterspørsel etter personell med teknologisk bakgrunn gjør det vanskelig å rekruttere og beholde stipendiater innen dette fagområdet. Flere tiltak er iverksatt, som beskrives i det følgende. Tiltakene må imidlertid virke over tid for å oppnå ønsket effekt, og tiltak vil bli videreført, noe som blir synliggjort i planer for 2013.

HiÅ har vedtatt FoU-strategi for perioden 2012-2015. Visjonen er at HiÅ skal være "Kunnskapsnav i en innovativ region". Førende premisser er: Høgskolen i Ålesund har en sterk profil og egenart som avspeiler et nært samarbeid med arbeids- og næringsliv i regionen. Den tette koblingen til lokalt næringsliv gjør Høgskolen unik i nasjonal sammenheng. Høgskolen skal være praksisnær og ha fokus på innovasjon i samspill med arbeids- og næringsliv. Dette skal være en felles plattform og gi retning for utvikling av både studieprogram og forskning.

Høgskolen i Ålesund skal arbeide med forskning, utvikling, kompetanseoppbygging og nyskapende virksomhet. Resultatene av FoU skal ha høy internasjonal kvalitet, og skal bygge opp under forskningsbasert undervisning.

Fagområdene maritimt, marint og helse er prioriterte områder i FoU-strategien.

Maritim satsing inkluderer maritime operasjoner, human factor, teknologi og ledelse. Marin satsing inkluderer marin og medisinsk bioteknologi, samt oppdrett, havbruk, sjømat og marine produkter. Satsingen på helse inkluderer i tillegg til avansert sjukepleie også framtidens behov for innovativ

helseteknologi. De prioriterte fagområdene skal ha tverrfaglig fokus og bygge på regionens fortrinn, der innovasjon, entreprenørskap og internasjonal business skal være mål.

For å kunne rekruttere kvalifiserte stipendiater og ivareta de på en kvalitativt god måte ble det etablert en egen prosedyre for tildeling av stipendiatstillinger til avdelingene. Prosedyren ble innført andre halvår 2011, og revidert i 2012. Formålet med prosedyren er å forankre fordeling av stipendiatstillinger i HiÅ sin strategi samt å sikre stipendiatene en effektiv, målrettet og interessant periode, og derved også øke gjennomstrømmingen. Revideringen har fokusert på stipendiatperiodens varighet og oppstartsperiode. Videre er det innført mulighet for inndragning av tildeling ved manglende tilsetning eller dersom stipendiatene slutter tidlig i perioden. Tildeling ihht den nye prosedyren har skjedd en gang i 2012, og det er foretatt ny utlysning av to stillinger primo 2013.

Det har vært gjennomført en undersøkelse blant stipendiatene. Undersøkelsen har foregått som en medarbeidersamtale med standardiserte spørsmål og tema. På denne måten har det blitt fokus på hva som fungerer bra for stipendiatene og hva som er forbedringsområder med tanke på kvalitet, gjennomføring på normert tid og strategisk bruk av kompetanse etter oppnådd dr.grad. Undersøkelsen ble sammenstilt og presentert for høgskolens utvidede ledergruppe med forslag til tiltak. Fokus var effektivitet, kvalitet og relevans.

I forbindelse med en intern flytteprosess ble stipendiatene flyttet høsten 2012 slik at de ble inkludert i sitt tilhørende fagmiljø, med nærhet til intern veileder. Tidligere var mange av stipendiatene samlet i et eget bygg.

En samling for stipendiater og interne veiledere ble planlagt. Tiltaket lot seg ikke gjennomføre med tilstrekkelig antall på grunn av kollisjon med andre aktiviteter. Tiltaket tas opp igjen i 2013. Det har vært regelmessige stipendiatsamlinger internt på enkelte avdelinger.

Kvalitativ styringsparameter: Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart. Høgskolen i Ålesund skal være praksisnær, og høgskolens FoU-virksomhet skal være innrettet til å kunne møte utfordringer og behov i arbeids- og næringsliv.

For å ha relevante prosjekter og kompetanse har HiÅ iverksatt flere strategiske tiltak, der avsatte midler ble benyttet gjennom Forskningsstrategisk råd. Det ble i 2012 utlyst og tildelt midler til to større interne prosjekter innen simulering og visualisering, og innen marin innovasjon. Prosjektene ble vurdert å kunne gi HiÅ konkurransefortrinn, og å kunne kvalifisere til å utarbeide søknader til nasjonale programmer. Strategiske midler ble videre benyttet til utlysning og tildeling av stipend for professorkvalifisering. To stipend ble tildelt, det ene innen modellering og simulering i maritim sektor, det andre innen marin bioteknologi.

For å øke den eksterne prosjektporteføljen, har det vært arrangert informasjonsmøter med representanter for Regionale forskningsfond og NFR. Flere søknader er utarbeidet, både til RFF, NFR og til EU der HiÅ har vært søker eller samarbeidspartner. HiÅ har i dag en stor portefølje av brukerstyrte NFR-prosjekter.

Gjennom 2012 har vi hatt fokus på å spisse våre forskningsområder, og utarbeidet høsten 2012 en FoU-strategi til dette formålet. Som nevnt tidligere, er hovedområdene for forskning maritim, marin og helse, men det satses også på tverrfaglig forskning som involverer ett eller flere av disse områdene. Vårt fokus er i hovedsak forskning relatert til arbeidslivet i regionen, og vi søker å bygge opp forskningen for å kunne møte utfordringer og behov i arbeids- og næringsliv.

Det området som er kommet lengst i så måte, er det maritime. Forskingen innen krevende maritime operasjoner er organisert i enheten Marine Operations in Virtual Environment (MOVE). Følgende 5 laboratorier er etablert, og 3 av laboratoriene er bemannet med gaveprofessorat:

- Human Factor Lab
- Machinery System Lab
- Ship Operation Lab
- Mechatronics Lab
- Simulation Training Lab
- Innovation & Prototype Lab

Kvalitativ styringsparameter: Samspill mellom forskning og utdanning

HiÅ har et godt samarbeid med arbeids- og næringsliv, noe som kommer til uttrykk ved at mange av studentene får utføre prosjektoppgavene sine i samarbeid med relevante institusjoner og bedrifter.

Førstekompetente har oppgavene med å undervise i forskningsetikk, vitenskapsteori og metode, og derved hvordan man gjennomfører bachelor- og masteroppgaver. Høgskolen har som mål at flest mulig av våre bachelor- og masteroppgaver skal være reelle problemstillinger i samarbeid med arbeidslivet, og mange av disse inngår igjen i forskningsprosjekter.

Eksempelvis nevnes enkelte avdelingens målsetninger og gjennomføring av studentoppgaver i samarbeid med arbeids- og næringsliv:

- ABF har en målsetning om at studenter så langt som mulig skal få tilbud om å gjøre delprosjekter av forskningsarbeid og større prosjekter som bacheloroppgave. Typiske oppgaver for bioingeniørstudenter utføres i samarbeid med helseforetak eller inkludert i egen forskning, mens studenter på marine studier samarbeider med marine bedrifter eller knyttet til avdelingens egne forskningsprosjekter på området
- AMO har følgende profil for forskningsbasert undervisning: BSc og MSc oppgaver utføres i samarbeid med maritim industri. MSc oppgavene forsøkes gjennomført i et samspill med et forskningsprosjekt mellom Høgskolen og industrien. Det er opprettet 5 ulike forskningslaboratorier, hvor også studenter får sin undervisning.
- AIM vil involvere studentene, særlig på masterstudiet i aktuelle forskningsprosjekter. Oppgavene er ikke igangsatt i 2012. I bachelorstudiet innovasjonsledelse og entreprenørskap, benyttes reelle prosjekter mot næringslivet i forelesningene.

Risikovurdering sektormål 2 – rapportering av tiltak for 2012

Med utgangspunkt i risikovurdering i plan for 2012 blir endring i risiko vurdert med basis i tiltak som er utført i 2012.

Kritiske suksessfaktorer (KSF)

Basert på virksomhetsmål var følgende fem kritiske suksessfaktorer (KSF) identifisert:

KSF 1: Tilstrekkelig andel ansatte engasjert i forskning (førstekompetanse)

Andel ansatte med førstekompetanse er kritisk for å oppnå måltall om publisering, utarbeide kvalitativt gode søknader til virkemiddelapparatet, og for å skape kompetanseoppbygging, styrke forskningsgruppene og rekruttere og ivareta stipendiatene.

KSF 2: Tilstrekkelig interne ressurser til forskning

Interne ressurser er kritisk for kvalitet og kvantitet i forskningen samt i forskningsbasert undervisning. Ressursene gjelder både forskningstid og økonomiske ressurser til å utføre pågående prosjekter og initiere nye, samt organiseringen av forskningstiden.

KSF 3: Organisere forskningsgrupper med tilstrekkelig ”kritisk masse”
Strategisk utvelgelse av profesjonsrettet forskningsprofil for å videreutvikle gode forskergrupper med tilstrekkelig størrelse anses som kritisk.

KSF 4: Etablere en god organisering av forskningen med tydelig forskningsledelse og gode interne service- og støttesystem.
Organisering i forskergrupper med klare mål forankret i strategien er nødvendig for å produsere forskning av høy kvalitet. Service- og støttefunksjoner er vesentlig for at forskerne kan bruke tiden effektivt, til forskning.

KSF 5: Økt kontakt og samarbeid med nasjonale og internasjonale fagmiljø
Høgskolens egenart er preget av nært samarbeid med arbeids- og næringsliv. Dette må synliggjøres, også overfor mulige samarbeidspartnere nasjonalt og internasjonalt. For å oppnå resultater av internasjonal kvalitet må kontakter pleies og nye knyttes til så vel nasjonale som internasjonale fagmiljø.

Identifisering av risiki

Basert på kritiske suksessfaktorer er følgende risiki identifisert:

- R 1 For få med førstekompetanse
- R 2 For lite intern tid til forskning
- R 3 Stor spredning på forskningsfelt internt
- R 4 Manglende satsingsmidler for prosjektinitiering
- R 5 Svakt utviklet internasjonale nettverk

Vurdering og prioritering av risiki – tiltak 2012

Risiko nr.	Beskrivelse av konsekvens	Kons.	Sanns.	Risiko	Tiltak
R 1	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende FoU-kapasitet • Liten publisering • Svak faglig utvikling hos ansatte • Lite forskningsbasert undervisning 	5	3	15 ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Målrettet nyrekruttering med førstekompetanse • Tilrettelegging for raskere gjennomføring av doktorgradsløp • Kompetansetiltak for forskningsbasert undervisning • Bruk av førstekompetente/ forskningserfarne i undervisning
R 2	<ul style="list-style-type: none"> • Lite resultat av forskningen • Lite tid til prosjektinitiering Begrenset evne til forstudier og satsinger 	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> • Tydelig forskningsledelse på seksjons/gruppenivå • Søke eksternt FoU-finansiering
R 3	<ul style="list-style-type: none"> • Mangler tilstrekkelig ”kritisk masse” 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Ny plan for FoU
R 4	<ul style="list-style-type: none"> • Liten prosjektportefølje • Mangel på langsiktighet for kompetanseoppbygging 	4	2	8	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisk bruk av midler til FoU • Arbeide for større regional fokus hos virkemiddelapparatet
R 5	<ul style="list-style-type: none"> • Liten internasjonal prosjektportefølje 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke deltagelse i internasjonale nettverk • Delta i internasjonale søknader

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko

¹ Dette er gjennomsnittsverdi for institusjonen. Her er store variasjoner mellom ulike avdelinger og fagmiljø.

Gjennomførte tiltak 2012 – og vurdering av konsekvens

I gjennomføring av tiltak i 2012 har Høgskolen videreført det sterke fokus på å forbedre måloppnåelsen for forskning og utvikling. Nedenfor oppsummeres strategiske beslutninger, planer og fullførte tiltak som er gjennomført for å redusere risiko i forhold til måloppnåelse. Der risikoen er vurdert å være høyere enn 9, og også i de tilfelle sannsynligheten er høyere enn 3 for at det vil inntreffe, blir det satt inn tiltak også i 2013 for å minimere risikoen.

R1. For få med førstekompetanse

- Andelen førstekompetanse blant faglig tilsatte er økt til 41,3 % (40,1 % i 2011).
- Et nytt gaveprofessorat i maritim økonomi er tildelt og besatt i deltidsstilling.
- Nyrekruttering med førstekompetanse har skjedd i 7 stillinger, herav 2 professor II-stillinger.
- Insentivsystemet for poenggivende publikasjoner er gjennomført som i 2011 da det ble innført. Publiseringen har økt også i 2012.
- Ordningen med ”skrivestipend” er foreløpig evaluert med godt utfall, og det er budsjettert med tre nye skrivestipend i 2013.
- Kurs i Multivariate analyser ble startet høsten 2012, og blir slutført våren 2013.
- Prosedyre for tildeling av stipendiatstillinger er endret, med strengere krav til veiledning og gjennomføringstid.

De gjennomførte tiltak har hatt effekt, målbart for publisering og antall søknader sendt og innvilget. Tiltakene må imidlertid virke over tid for at sannsynligheten skal reduseres. Konsekvensen av for få med førstekompetanse vurderes å være alvorlig for forskningen, men ikke svært alvorlig. Konsekvensen justeres derfor ned fra 5 til 4. Risikoen er fortsatt høy, spesielt for enkelte fagmiljøer, og tiltak videreføres i 2013.

R2 For lite intern tid til forskning

- Endret arbeidsplansystem for frigjøring av tid til faglig ledelse, forskning og utvikling er iverksatt.
- Det er sendt flere søknader til NFR og til Regionalt forskningsfond Midt-Norge, der Høgskolen er søker eller samarbeidspart. To av søknadene til NFR er innvilget og en av søknadene til Regionalt forskningsfond er innvilget. For noen av søknadene vites ikke utfallet fordi de er under behandling. Høgskolen var part i en søknad til Eurostar som ble innvilget, og part i en søknad til 7. rammeprogram som også ble innvilget.
- Tre SHP-søknader ble utarbeidet, men det ble ingen bevilgning til tross for høy score for vitenskapelig kvalitet.

Totalvurderingen er at risikoen anses å være uendret, selv om vi har begrenset evne til egenfinansiering i enkelte fagmiljø. Tiltakene må også her virke over tid, og tiltakene videreføres derfor i 2013.

R3 Stor spredning på forskningsfelt internt

- Høgskolen har vedtatt ny FoU-strategi og utpekt strategiske fagområder, inkludert tverrfaglig samarbeid.
- Grunnlag for tverrfaglig samarbeid er bedret gjennom blant annet Forskningsstrategisk råd, noe som er konkretisert i flere prosjektsøknader.

Tiltakene har hatt effekt, og konsekvensen av eventuelt ikke å lykkes med å bygge opp kritisk masse innen strategiske fagområder og satsinger vurderes å være alvorlig. Høgskolen har fremdeles sårbare miljøer når det gjelder ”kritisk masse”. Totalvurderingen er derfor at risikoen er uendret, og at tiltak videreføres i 2013.

R4 Manglende satsingsmidler for prosjektinitiering

- Forskningsstrategisk råd har bevilget strategiske midler til to større interne prosjekter.
- Informasjonsmøte med NFR og Regionalt forskningsfond er avholdt ved Høgskolen også i 2012.
- Flere avdelinger har utarbeidet prosjektsøknader i samarbeid.
- Forskningsadministrasjonen er styrket og forbedret på avdelingene.

Risikoen anses å være uendret. Risikoen fjernes, men tiltak med strategisk bruk av midler og timeinnsats inkluderes i tiltakene tilhørende R2.

R5 Svakt utviklet nasjonale og internasjonale nettverk

- Det er fortsatt stort fokus på forskning og utvikling i samspill med nærings- og arbeidsliv.
- Intensjonsavtale er inngått med sentrale regionale og nasjonale aktører gjennom Forskningsforum Møre.
- Det er aktiv deltagelse i ulike nasjonale og internasjonale nettverk.
- Internasjonalt personell med professorkompetanse er tilsatt også i år.
- Høgskolen har i 2012 deltatt i internasjonale søknader med bevilgning.

Regionale, nasjonale og internasjonale nettverk vurderes som gode for hele Høgskolen, og i særdeleshet for flere fagområder. Vurderingen er at risikoen er redusert, og videreføres ikke i 2012. De andre risiki med tilhørende tiltak vil dessuten omfatte nasjonale og internasjonale aspekter.

2.1.3 Formidling, innovasjon og verdiskaping

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

Virksomhetsmål 3.1: Høgskolen i Ålesund skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom utdanning, formidling, innovasjon og verdiskaping.

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Totale inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA)	8.817	12.561	17.963	20.359	19.000
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) utenom EU og NFR	3,1 %	4,5 %	5,3 %	2,2 %	6 %
Andel BOA totalt i prosent av total omsetning	4,57 %	5,91 %	8,02 %	8,35 %	9,67 %
Totale inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) innenfor maritime fag (mill kr) *		5,9	8,6	15,5	9
Høgskolen skal ha en publikasjonsproduksjon som gjennomsnittet for høyskoler:					
- Antall publikasjoner pr. år	21	23	31	38**	38
- Antall publikasjonspoeng pr. år	18,1	16,3	23,4	28,95**	29

* Tallene for 2009 er ikke sammenlignbare, og derfor ikke tatt med i tabellen. Dette skyldes endret avregningsprinsipp.

** Foreløpige tall.

Det tette samarbeidet med arbeids- og næringsliv gjenspeiles i prosjektporteføljen og de totale BOA-inntektene, der resultatmålet er passert. Det er imidlertid de maritime fag som står for hovedandelen av prosjektene, og derved inntektene. Andel BOA av total omsetning har ikke nådd målsettingen, men det er positivt med en liten økning fra 2011. Andel inntekter fra BOA utenom EU og NFR har fått en tydelig tilbakegang. HiÅ har liten portefølje av rene oppdrag, og det er i mindre grad søkt finansiering fra andre kilder enn NFR nasjonalt.

Høgskolen har arbeidet for økt tildeling gjennom Regionalt Forskningsfond (RFF), NFR og EU. Vi har særlig lykket når det gjelder Regionalt Forskningsfond, og flere søknader er innvilget fra flere fagmiljøer. Noen søknader har også status ikke behandlet enda. Når det gjelder NFR-prosjekter er det særlig brukerstyrte prosjekter som inngår i prosjektporteføljen, men også et samarbeidsprosjekt innen helse og samhandling nevnes. Videre er Høgskolen med på et Eurostar-prosjekt, som først får økonomisk virkning i 2013. Vi påpeker at randsoneprogrammene til EU's rammeprogram ikke regnes som EU-midler, og at disse må rapporteres som NFR-prosjekter.

Incentivsystemet for publisering er videreført, og de fleste tildelte skrivestipend er blitt benyttet i 2012. Videre har ordningen med reisestipend for å presentere FoU på kongresser blitt videreført. Den vitenskapelige publiseringen har økt, også i 2012. Måltallet er nesten nådd, og det er et positivt fokus på publisering generelt. Nivået er imidlertid for lavt, og målet om at HiÅ skal ha en publikasjonsproduksjon som gjennomsnittet for høyskoler er ikke nådd. Gjennomsnittet for høyskoler er et urealistisk mål på kort sikt. Derimot bør vi ha ambisjon om å nå gjennomsnittet for sammenlignbare høyskoler, og særlig høyskolene i fylket og Sogn og Fjordane. Det bør være et fortsatt stort fokus på publisering med tilhørende virkemidler. Stipendiatene og andre forskere har deltatt på internasjonale konferanser, og postere og innlegg er presentert.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal være en synlig samfunnsdebattant og øke formidlingen av FoU-resultater i media og andre fora.

Høgskolen i Ålesund har vært tydelig i media. Lokal TV- og radiokanal har dekket flere begivenheter ved HiÅ, og de inviteres alltid ved ulike arrangementer. NM i studentbedrifter, med påfølgende EM-deltagelse ble dekket på NRK frokost-TV. Det har vært utallige oppslag i aviser, både lokalt og nasjonalt, og ansatte har deltatt med flere kronikker.

De ansatte ved HiÅ er stadig invitert som foredragsholdere på arrangement i næringslivet, og ved konferanser med ulike tematikk.

Førsteamanuensis Synnøve Hofset Almås ble nylig tildelt pris for beste fagartikkel i Bioingeniøren i 2012. Dette er et produkt av forskning som gir publikasjonspoeng til HiÅ, og som samtidig leses aktivt av brukerne, både studenter og fagpersonell.

Kvalitativ styringsparameter: Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv

HiÅ og studentsamskipnaden har i samarbeid med blant andre kommunen jobbet intenst for å utvikle Ålesund som studentby. Nylig ble det kjent at Kunnskapsdepartementet har innvilget plass til 45 nye studentboliger på Sørneset, noe som er et viktig steg i ønsket retning.

Campusprosjektet videreføres i samarbeid med Statsbygg og Ålesund kommune. Det er et stort behov når det gjelder å øke framtidig areal og rom. Norsk maritimt kompetansesenter ble offisielt åpnet høsten 2012, noe som viser satsingen som skjer i området. Dette er svært positivt for HiÅ, men krever at Høgskolen planlegger sin fremtidige arealdisponering mens det ennå er rom for det på campus.

HiÅ deltar i ulike formaliserte og ikke formaliserte møteplasser med arbeids- og næringsliv. Eksempel på formaliserte møteplasser er samarbeidsutvalg for undervisning og forskning der helseforetakene, kommunene og de andre høgskolene deltar, Råd for samarbeid med arbeidslivet, NCE maritime, samt flere andre faglige råd på avdelingsnivå. Videre deltar HiÅ aktivt i et regionalt initiativ til etableringen av biomarin klynge på Sunnmøre. Bedriftene i området er en viktig ressurs i den biomarine klyngen, i samarbeid med blant andre FoU-institusjonene.

I samarbeidet med helseforetaket og i den maritime klynga, ligger en gjensidig bruk av II-stillinger, som gir en tett kobling mellom Høgskolen og arbeidslivet.

HiÅ har faglig prosjektsamarbeid med høgskolene i Molde og Volda, og de tre høgskolene har etablert et felles Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Dette utdypes i pkt. 2.2.3. Det er videre inngått intensjonsavtale med FoU-institusjonene i Møre og Romsdal gjennom Forskningsforum Møre.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal delta aktivt i utviklingen av den maritime og den marine næringsklyngen i regionen

Maritim klynge

Den maritime klyngen på Vestlandet har differensiert seg ved å satse på krevende maritime operasjoner. På Møre består klyngen av over 213 bedrifter, omsatte i 2012 for 55 milliarder kroner og sysselsetter over 20000 personer. Klyngen kjennetegnes i dag av å ha en komplett verdikjede innen offshore skipsaktivitet, opererer globalt og er internasjonalt ledende. Bedriftene er innovative og klyngen har stor omstillingsevne. Med komplett mener vi at klyngen har både skipsdesign (15 aktører), rederi (19), skipsverft (14) samt finans og over 166 bedrifter innen skipsutstyr. Klyngen har fått nasjonal status ved NCE-Maritime.

Den maritime klynge i Møre og Romsdal inngår som en del av norsk oljeteknologiindustri og omsetter nasjonalt for over 361 milliarder kroner, hvilket gjør næringen til Norges største fastlandsbaserte industri. Noen av industriens største og viktigste kompetansearbeidsplasser ligger på steder som Ulsteinvik, Fosnavåg, Ågotnes, Ålesund, Kongsberg og Agder. Dette er Norges nye fastlandsindustri og sysselsetter 190 000 mennesker.

Den maritime industrien er i transformasjon fra en næringsklynge til en kunnskapsklynge. Høgskolen i Ålesund opplever press på spesialisert utdanning, trening og anvendt forskning, og har de siste årene bygget opp kompetansen til å bli et ledende miljø i Norge innen maritim profesjonsutdanning og kursaktivitet. Høgskolen har i sin strategi som mål å styrke sitt forsknings- og utviklingsarbeid i samarbeid med regionens industri.

Høgskolen driver 4 masterprogram spesialisert mot den maritime industrien. Høsten 2013 vil ytterligere et masterprogram, Ledelse av avanserte maritime operasjoner, starte. Dette er en samlingsbasert utdanning som kombinerer etter- og videreutdanning med en gradsutdanning. Med andre ord er dette en fleksibel utdanning som er tilpasset næringens behov. Industrien har bidratt med 5 gaveprofessorat til å støtte utvikling av nye utdanninger og forskning ved Høgskolen.

Høgskolen har hatt en betydelig kursportefølje innen nautikk. Over 1000 personer har deltatt på utdanning i 2012. Det er et viktig mål for Høgskolen å skape attraktive og fleksible utdanninger i tett samarbeid med industrien.

Innen maritim forskning har Høgskolen etablert forskningsenheten MOVE (Marine Operations in Virtual Environment). Under MOVE er det etablert 5 forskningslaboratorier (se <http://www.hials.no/nor/hials/hoegskolen/avdelingar/amo/forskning>). Laboratoriene er involvert i totalt en forskningsportefølje på over 70 millioner. Omsetningen var 15.5 mill på BOA-prosjekt, og 7,5 millioner på salgsinntekter og gaver knyttet til maritime fag.

Biomarin næringsklynge

Høgskolen i Ålesund gikk i 2012 sammen med sentrale aktører i den biomarine næringsklyngen i regionen og forskningsinstitusjoner for å løfte det biomarine klyngesamarbeidet.

Etter en kartlegging av ulike behov for kompetanseheving og utvikling blant næringsaktørene, ble det besluttet å gå sammen om oppbyggingen av en forent forsknings/industrilab. Det ble derfor søkt om infrastrukturmidler fra Forskningsrådet til oppbygging av et slikt senter lokalisert på Campus Ålesund – MARINE bioprocess Innovation Centre (MarinIce).

Søknaden behandles i Forskningsrådet denne våren. Aktive partnere i denne søknaden er: Firmenich Bjørge biomarin AS, Danmarks Tekniske Universitet, Arctic nutrition AS, EPAX AS, Olympic Seafood, Pharma Marine, MATIS Iceland, BASF Brattvåg, Møreforskning og SINTEF Fiskeri og Havbruk, i tillegg til Høgskolen i Ålesund. Høgskolen i Ålesund vil, sammen med NTNU, være ansvarlig for den delen av samarbeidet som omfatter utdanning og kursing.

November 2012 etablerte vi en styringsgruppe for den biomarine klyngen, hvis første oppgave er å søke om status som Arenaprojekt. Styret består pr. i dag av topledere fra de største aktørene i

klyngen (Epax, Olympic Seafood, Firmenich Bjørge Biomarin, Fiskebåt og Koppernæsgruppen), samt Møreforskning og Høgskolen. Ålesund Kunnskapspark har rollen som koordinator/fasilitator. For videre planer i 2013, se Plandelen.

Avdeling for biologiske fag arrangerte i 2012 kurs for de marine bedriftene og studenter, Marine lipider 1 & 2, 5 + 5 studiepoeng. Kursene bestod av fem separate, samlingsbaserte moduler. Disse kursene er eksempel på hvordan Høgskolen kan bidra til kompetanseheving av personell i næringsklyngene i regionen og øvrig arbeidsliv.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal satse aktivt på innovasjon i sin utdannings- og forskningsvirksomhet, og bidra til verdiskaping, innovasjon og entreprenørskap i privat og offentlig sektor

- Innovasjon skal være en integrert del av høgskolens virksomhet. En arbeidsgruppe med medlemmer fra alle avdelinger er nedsatt for å utvikle en felles studiemodul for innovasjon som skal integreres i alle bachelorgradsstudiene.
- Konseptet studentbedrift er videreutviklet til å omfatte flere utdanninger og inkludere flere eksterne samarbeidsparter. Det nye bachelorstudiet i Biomarin innovasjon ved Avdeling for biologiske fag, har studentbedrift som en del av studiet. Det er lagt til rette for at reelle bedrifter blir etablert som følge av erfaringene fra studentbedrift, gjennom samarbeid med Ålesund kunnskapspark og deres studentinkubator.
- Figuma SB fra HiÅ ble i 2012 kåret til Norges beste studentbedrift. Figuma har i samarbeid med yrkesfiskere utviklet et sløyeyesystem tilpasset mindre fiskefartøy. Studentbedriften representerte Norge under EM i Makedonia hvor de oppnådde 3. Plass.
- Våren 2012 ble det for første gang arrangert Gründercamp som involverte både helsefag og ingeniørstudier. Temaet for Gründercampen var universell utforming, og involverte studenter på tvers av studier – både sykepleierstudenter og byggingeniørstudenter. Arrangementet skjedde i nært samarbeid med Fylkeskommunen.
- Studentorganisasjonen START HIALS er pådrivere for innovasjon og entreprenørskap ved Høgskolen, og arrangerte i 2012 blant annet Gründerdagen, innovasjonsforum og "Rolls Royce Engineering Innovation Forum 2012", sistnevnte i samarbeid med Rolls Royce.

Kvalitativ styringsparameter: Fleksibel utdanning. Høgskolen i Ålesund skal legge til rette for fleksibel utdanning, gjennom deltidstudier o.a. Fleksibel etter- og videreutdanning skal utvikles gjennom tett samarbeid med arbeids- og næringsliv.

For å legge til rette for enda bedre fleksibilitet i utdanningene, er det satset på e-læring. En IKT-strategi er vedtatt, noe som skal bidra til optimal bruk av IKT til bedre læringsprosesser og økt fleksibilitet i utdanningstilbudene.

Pågående og planlagte fleksible tilbud er nevnt nedenfor:

Avdeling for maritim teknologi og operasjoner (AMO)

- Master i Produkt- og systemdesign og Skipsdesign kombinerer klassisk utdanning på full tid og videreutdanning. Kurs går på gitte ukedager slik at man kan kombinere to studiedager i uka med arbeid. Dette gir stor fleksibilitet.
- AMO har også 12 såkalte best practice moduler (a 2,5 stp) som undervises over en uke og som tilbys som frittstående etterutdanningsmoduler.

Avdeling for internasjonal markedsføring (AIM)

- Masteremnene i Master i Internasjonal business og markedsføring ble lyst ut for enkeltfagsstudenter. Våren 2013 er det studenter utenfra på 4 fag. Alle på 7,5 stp. Det samme planlegges for høstsemesteret.
- BA Handels- og serviceledelse, Kristiansund – deltid (totalt 4,5 år, 2009 - 2013)
- Gateway College: Spansk og latinamerikansk kultur I og II, til sammen 60 stp
 - Fransk språk og kultur 30 stp
 - Fransk med kunsthistorie 30 stp
- Prosjektledelse 1 – 15 stp. videreutdanning. Samlingsbasert på campus og utenfor campus
- Prosjektledelse 2 – 15 stp. videreutdanning. Samlingsbasert på campus og utenfor campus

Avdeling for ingeniør- og realfag (AIR)

- Ingen kurs ble arrangert i 2012

Avdeling for helsefag (AHF)

- ABIO startet opp i januar 2012
- Helsesøsterutdanning med folkehelseprofil. Deltidsutdanning over to år. Startet høsten 2012, ny oppstart høsten 2014.
- Kreftsykepleie deltidsutdanningen over to år. Startet opp høsten 2012, ny oppstart i 2014
- Rehabilitering I & II, hver del går over 1 år deltid, del II startet høsten 2012.
- LISH, ledelse i helse- og sosialsektoren, deltid over 1 år. Denne videreutdanningen går på omgang mellom campusene i Volda, Molde og Ålesund. Campus Ålesund studieåret 2012 – 2013.
- Veiledningspedagogikk, del I startet opp høsten 2012.

Avdeling for biologiske fag (ABF):

- Marine lipider 1 & 2, 5 + 5 studiepoeng. Kursene består av fem separate, samlingsbaserte moduler. Kursene ble gjennomført i 2012. Det vil bli foretatt noen justeringer i kurset før oppstart i 2014.

Risikovurdering sektormål 3 – rapportering av tiltak for 2012

Med utgangspunkt i risikovurdering i plan for 2012 blir endring i risiko vurdert med basis i tiltak som er utført i 2012.

Kritiske suksessfaktorer (KSF)

Basert på virksomhetsmål var følgende kritiske suksessfaktorer (KSF) identifisert:

KSF 1: Å innhente eksterne midler til forskning

Det er essensielt å samarbeide med arbeids- og næringslivet på prosjektbasis. For å være attraktive må Høgskolen dokumentere og synliggjøre relevant kompetanse rettet mot samfunnsoppdraget og skape arenaer for møteplasser. Det er videre nødvendig å ha kompetanse og kapasitet til å hevde seg i konkurransen om midler fra virkemiddelapparatet, både nasjonalt og internasjonalt.

KSF 2: Godt samarbeid med aktører i arbeids- og næringsliv. Et godt samarbeid med viktige aktører i arbeids- og næringsliv som gir resultater er avgjørende for at Høgskolen skal kunne tilby relevante utdanninger og utføre relevant forskning.

KSF 3: Utvikling av gode tekniske og organisatoriske løsninger er viktig for at Høgskolen skal kunne tilby fleksible utdanningstilbud.

KSF 4: Innovasjon må bli en naturlig del av undervisning og forskning.

KSF 5: Rekruttering av kompetente ansatte til undervisning og forskning. Det er utfordrende å rekruttere kompetent arbeidskraft innenfor teknologi/ realfag. Suksess innenfor utviklingen av maritimt fagområde avhenger av tilgangen på kompetent personell.

Identifisering av risiki

Basert på kritiske suksessfaktorer er følgende risiki identifisert:

- R 1 For dårlig uttelling på forskningssøknader
- R 2 Sviktende samarbeid eller manglende resultat av samarbeidet
- R 3 Manglende ressurser eller kompetanse til utvikling av nye tekniske og organisatoriske løsninger
- R 4 Innovasjon blir ikke implementert i alle fagområder.
- R 5 Sviktende rekruttering av kompetent personell innenfor realfag/teknologi

Vurdering og prioritering av risiki – tiltak 2012

Risiko nr.	Beskrivelse av konsekvens	Kons.	Sanns.	Risiko	Tiltak
R 1	<ul style="list-style-type: none"> • Sviktende tildeling av forskningsmidler – redusert forskningsomfang 	5	3	15	<ul style="list-style-type: none"> • Sørg for tiltrekkelig tid til publisering og søknadsskriving • Rekruttere kompetente forskere
R 2	<ul style="list-style-type: none"> • Redusert relevans i utdanning og forskning • Lite robuste fagmiljø • Reduserte inntekter 	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> • Initiere gode samarbeidsrelasjoner og følge disse opp • Være aktive mot arbeids- og næringsliv
R 3	<ul style="list-style-type: none"> • Lite fleksible utdanninger • Redusert mulighet til samarbeid om studier • Dårlig rekruttering 	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> • Ta i bruk nye e-læringsverktøy til undervisning og nettbaserte løsninger for fleksible studier • Lære opp ansatte til å bruke IKT-baserte verktøy i undervisningen
R 4	<ul style="list-style-type: none"> • Lite innovasjon og utvikling 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle felles innovasjonsmodul • Arrangere Gründercamp for flere fagområder • Videreutvikle de initiativene som allerede eksisterer innenfor innovasjon • Videreføre fokus på immaterielle rettigheter
R 5	<ul style="list-style-type: none"> • Redusert kvalitet i utdanning og forskning 	5	3	15	<ul style="list-style-type: none"> • Initiere gode rekrutteringstiltak som er identifisert av rekrutteringsutvalget

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko

Gjennomførte tiltak 2012 – og vurdering av konsekvens

I gjennomføring av tiltak i 2012 har Høgskolen videreført det sterke fokus på å forbedre måloppnåelsen for Formidling, innovasjon og verdiskaping. Nedenfor oppsummeres strategiske beslutninger, planer og fullførte tiltak som er gjennomført for å redusere risiko i forhold til måloppnåelse. Der risikoen er vurdert å være høyere enn 9, og også i de tilfelle sannsynligheten er høyere enn 3 for at det vil inntreffe, blir det satt inn tiltak også i 2013 for å minimere risikoen.

R1. For dårlig uttelling på forskningssøknader

- Informasjonsmøter med virkemiddelapparatet er avholdt, både for alle forskere og for prosjektgrupper.
- Intensjonsavtaler er inngått med andre aktører i regionen med hensikt å lage mer robuste prosjekter og prosjektsøknader.
- Flere søknader er utarbeidet i samarbeid med næringslivet.
- Insentivordning for publisering er videreført som i 2011.
- Rekruttering av personer med førstekompetanse har skjedd, samtidig som egne ansatte har disputert eller levert avhandling til vurdering.

Konsekvensen er vurdert og redusert til 4. Sannsynligheten videreføres, og risikoen må ha fokus også i 2013. Dette er begrunnet i at rekruttering av kvalifiserte fagpersoner fortsatt er en utfordring, videre å beholde disse over tid. Å innhente langsiktige prosjektmidler for strategisk kompetanseoppbygging basert på behov i arbeids- og næringslivet er krevende, og nødvendig. Tiltakene må videreføres, men KSF 1 og tilhørende risiko gis et endret overordnet fokus.

R2. Sviktende samarbeid eller manglende resultat av samarbeidet

- Det er gode relasjoner til arbeids- og næringsliv. Flere felles arenaer er videreført og nye etablert.
- Høgskolen er deltaker i mange prosjekter der arbeids- og næringsliv er partnere eller oppdragsgivere.
- BOA-reglementet er revidert.

Risikoen vurderes å være redusert, og konkrete tiltak iverksettes ikke i 2013. Tiltakene tilhørende R1 vil dessuten delvis overlape og ivareta problemstillinger knyttet til R2.

R3. Manglende ressurser eller kompetanse til utvikling av nye tekniske og organisatoriske løsninger

- IKT-strategi er vedtatt.
- En spørreundersøkelse blant ansatte er foretatt for å kartlegge kompetansebehov når det gjelder å ta i bruk ulike verktøy i undervisningen.
- E-læringsmodul er utprøvd i enkelte fag ved to avdelinger.

Risikoen vurderes å være noe økt ved at konsekvensen er økt. Konkrete tiltak iverksettes i 2013.

R4. Innovasjon blir ikke implementert i alle fagområder

- Arbeidet med felles innovasjonsmodul er igangsatt.
- Gründercamp ble arrangert som samarbeid mellom helse- og teknologifag.
- Høgskolens studentbedrifter har markert seg positivt i nasjonal og europeisk konkurranse.
- IPR er satt på dagsordenen.

Risikoen anses totalt å være på samme nivå. Iverksatte tiltak må virke over tid, og de igangsatte prosesser må implementeres i alle fagmiljøene. Tiltak er derfor nødvendig også i 2013.

R 5. Sviktende rekruttering av kompetent personell innenfor realfag/teknologi

- Nyrekruttering har skjedd, samtidig som andre har sluttet.

Bedriftsøkonomi er identifisert som et nytt område hvor det er vanskelig å rekruttere undervisnings- og forskningspersonell. Sannsynlighet økes fra 3 til 4. Tiltak er derfor nødvendig også i 2013.

2.1.4 Organisasjon og ressurser

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

Virksomhetsmål 4.1: Høgskolen skal ivareta høy kvalitet i økonomiforvaltningen, slik at det gis åpning for strategiske tiltak for å utvikle Høgskolen som utdannings- og forskningsinstitusjon. Effektiv ressursforvaltning skal underbygge høgskolens strategiske prioriteringer.

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Planlagt / disponert til strategiske satsingstiltak i prosent av total finansiering fra departement	1,15 %	1,72 %	2,03 %	2,52 %	3,22 %
Andel BOA totalt i prosent av total omsetning	4,57 %	5,91 %	8,02 %	8,35 %	9,67 %

Høgskolens strategiske disposisjoner i prosent av total finansiering fra departementet har økt fra 1,15 % i 2009 til 2,52 % i 2012. Høgskolen har ikke nådd resultatmålet for 2012, og dette skyldes i stor grad frigjøringer av avsatte midler og oppbyggingen av strategiske midler til utstyrsanskaffelser i det nyrehabiliterede laboratoriebygget. Laboratoriebygget ble tatt over den 3. desember 2012 og de planlagte investeringene gjennomføres i stor grad inn i regnskapsåret 2013.

Høgskolens totale Bidrags- og oppdragsvirksomhet (BOA) inklusive NFR og EU har økt fra 4,57 % i 2009 til 8,35 % i 2012 av den totale omsetningen. Økningen er relatert til BOA finansiert av NFR og andre statlige som utgjør 6 % av den totale omsetningen i 2012.

All budsjettering av BOA er nå for prosjektets totale levetid. Høgskolen har fortsatt en vei å gå for å kunne inkludere BOA som en del av høgskolens totalbudsjett på aggregert nivå. Budsjetteringsverktøyet Agresso Planlegger er imidlertid planlagt tatt i bruk f.o.m. budsjettåret 2014. Høgskolen tar sikte på å integrere BOA-budsjetter i høgskolens totalbudsjett i den forbindelse.

Høgskolen har ikke kommet i gang med planbudsjettering i 2012. Høgskolen har heller ikke lagt opp til en 3 års total budsjettering av all aktivitet på nåværende stadium, men forventer å komme i gang med dette etter hvert som den nye controller-funksjonen er oppe og går.

Med utgangspunkt i strategisk plan har Høgskolen høsten 2012 lagt opp til langtidsbudsjettering (2013 – 2018) for iverksetting av strategiske tiltak og derigjennom disponering av strategiske og akkumulerte avsatte midler.

Høgskolen har knyttet budsjetteringen opp mot strategisk plan, og har bundet ledige midler opp mot konkrete strategiske tiltak i perioden 2013-2018. Dette gir en forutsigbarhet til tross for redusert handlingsfrihet.

Virksomhetsmål 4.2: Høgskolen skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til en kompetanseprofil og et arbeidsmiljø som gjør Høgskolen attraktiv som arbeidsplass og studiested, og som bidrar til et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.

Styringsparameter	Resultat				Resultatmål
	2009	2010	2011	2012	2012
Andel kvinner i dosent eller professorstillinger	0	0	0	0	0,10
Andel midlertidig ansatte:	0,20	0,22	0,24	0,24	0,22
Kvinner i førstestillinger	0,21	0,27	0,25	0,31	0,31
Andel ansatte som opplever organisatorisk arbeidsmiljø som godt	0,76	0,76	0,79	0,84	Min. 0,80
Andel ansatte som opplever psykososialt arbeidsmiljø som godt	0,79	0,79	0,83	0,85	Min. 0,80

HiÅ har 7,1 årsverk i professor-/dosentstillinger pr 1. oktober 2012. Målsettingen om å få tilsatt en kvinne i professorstilling i løpet av 2012 er ikke nådd. Det legges opp til en gradvis økning av kvinneandelen for de akademiske toppstillingene ved Høgskolen.

Gjennomsnittlig andel midlertidige tilsatte ved de statlige høyskolene er 20,5 %. Ved HiÅ er andelen 23,6 %. Totalt er det 47,6 årsverk i midlertidige tilsetningsforhold. Kvinner utgjør 52,5 % av de midlertidige tilsatte. Høgskolen har i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene sett på mulige tiltak for å redusere andelen midlertidige tilsetningsforhold. I praksis betyr dette å ta noe høyere risiko ved tilsetting. Eksempelvis har Høgskolen i stadig større grad lyst ut og tilsatt i faste stillinger når ansatte har permisjon for å prøve annen stilling utenfor HiÅ og tilsatt fast ved eksternt finansierte prosjekter hvor vi forventer mulighet for forlengelse eller nye prosjekter. Vi har også i de fleste gaveprofessoratene, finansiert av næringslivet, foretatt fast tilsetting. Disse tiltakene er også et ledd i HiÅ sin rekrutteringsstrategi hvor det legges opp til en offensiv rekruttering for å demme opp for fremtidig aldersavgang.

Høgskolen har sett nærmere på fordelingen av de midlertidige tilsettingene:

Stillinger	Årsverk	Merknad
Stipendiater	12,8	Hvorav 4 har permisjon fra fast stilling
Vitenskapelig assistent	2,0	Forberedelse til doktorgrad
Læringer	2,0	
Rektor, dekaner, fagseksjonsleder (åremål)	7,0	Hvorav 5 har permisjon fra fast stilling
II-er stillinger/samarbeid med næringsliv	4,0	
Gaveprofessorat	1,0	Eksternt finansiert
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	10,1	2 er tilbudt fast stilling fra 2013 2,8 gjelder Eksternt finansierte prosjekter 1 gjelder arbeidsmarkedstiltak
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	2,5	2 gjelder eksternt finansierte prosjekter 0,5 gjelder kortvarig prosjekt
Administrative stillinger	6,2	2,6 gjelder tidsavgrensede oppgaver 1,8 er vikariater
Sum	47,6	1,8 i påvente av tilsetningsprosesser

Ser vi bort fra ansatte i utdanningsstillinger (16,8 årsverk), ansatte i åremålsstillinger (7 årsverk) og ansatte i II-stillinger (4 årsverk) gjenstår 19,8 årsverk (9,8 %) midlertidig tilsatte. Dette mener HiÅ er et rimelig nivå som samsvarer med den risiko Høgskolen kan ta i forhold til fremtidige forpliktelser.

Høgskolen har en klar målsetting om å øke andelen kvinner i førstestillinger. Målsettingen for 2012 om en andel på 31 % er nådd. Av 19 ansatte som er i doktorgradsløp, er 11 kvinner. Høgskolen har de siste par årene i stadig større grad rekruttert fra utlandet til stipendiatstillinger innenfor teknologi-området. Til disse stillingene er det stor overvekt av menn.

Høgskolen har i flere år satsset tungt for å øke andelen ansatte med førstekompetanse, og denne er per 1. oktober 2012 på 41,3 %. Andelen førstekompetanse i de forskjellige fagmiljøene er godt innenfor de krav som settes. Høgskolen rekrutterer i større grad enn tidligere ansatte med førstekompetanse. Forventet aldersavgang i denne gruppen de nærmeste årene fordrer sterkt fokus på rekruttering, herunder langsiktig planlegging ved rekruttering gjennom stipendiatstillinger.

Antall tilsatte som deltar på førstelektor- eller dr. gradsprogrammer		Antall med opprykk i undervisnings- og forskerstillinger		
Førstelektor	Dr. grad	Førstelektor	Førsteamanuensis	Professor
4	19	0	3	0

Høgskolen har fire ansatte i førstelektorløp og 19 i doktorgradsløp. Så langt som mulig er det lagt til rette for at ansatte kan kvalifisere seg til professor. Tre ansatte har fått opprykk til førsteamanuensis i 2012. Femten ansatte startet høsten 2012 på pedagogisk utdanning (15 stp) i regi av NTNU.

Høgskolen har en målsetning om at minimum 80 % av de ansatte skal oppleve det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet som godt. Resultatet etter målingen for 2012 viser en positiv utvikling på begge områdene og spesielt for det organisatoriske arbeidsmiljøet.

Kvalitativ styringsparameter: Robuste fagmiljøer

HiÅ arbeider med en rekrutteringsstrategi hvor det foreløpig er satt følgende delmål:

- ha robuste fagmiljø med god pedagogisk kompetanse knyttet til alle studieprogrammer
- tilfredsstillende kompetansekravene fra NOKUT med god margin
- ha professorkompetanse på alle strategiske forskningsområder
- ha høy grad av formalkompetanse i administrative stillinger
- ha tilfredsstillende andel fagansatte rekruttert fra nærings-/arbeidslivet
- ha en bemanning som gjenspeiler mangfoldet i nærings- og arbeidslivet

For å oppnå disse målene er det sett på forskjellige innsatsfaktorer som kompetansebygging, samarbeid med andre, beholde kompetanse, ekstern rekruttering og omdømmebygging. Ut fra foreløpige prioriteringer fremstår kompetansebygging som den viktigste innsatsfaktoren, deretter ekstern rekruttering. Det er utarbeidet en rekke tiltak, som kan benyttes som en verktøykasse for de forskjellige rekrutteringssituasjonene. Et viktig tiltak er utarbeidelse av bemanningsplaner for å kartlegge fremtidige behov for kompetanse. Dette er iverksatt, men det varierer hvor langt de enkelte enhetene har kommet i dette arbeidet. Det er også sett på forskjellige strategier for rekruttering, og her inngår blant annet rekruttering via stipendiatstillinger, stipendordninger og samarbeid med andre høyskoler.

Høgskolen har langt på vei lyktes med rekrutteringen i 2012, og antall årsverk i undervisnings-, forsknings-, og formidlingsstillinger har økt fra 108,8 til 122,8 (+ 12,9 %). For øvrige stillingsgrupper er det mindre endringer i antall årsverk. Det er fortsatt rekrutteringsutfordringer innenfor teknologi-området og til professornivå. Gaveprofessoratene og tilsetning i II-stillinger har vært svært viktig for å løse Høgskolen sitt kompetansebehov. Den langsiktige satsingen på stipendiater, både fra Kunnskapsdepartementet og gjennom internt frikjøp, tilfører Høgskolen førstekompetanse på viktige områder. Generelt opplever vi at Høgskolen har styrket sitt omdømme, noe som på sikt kan bidra til bedret rekruttering.

Høgskolen har i 2012 opplevd en sterk økning i lønnskrav ved nytilsetning. Spesielt gjelder dette kandidater med sivilingeniør bakgrunn, og det har innenfor byggfag vært nødvendig å gå utover

topplønn som høgskolelektor etter flere utlysingsrunder. Høgskolen har sårbare fagmiljøer innenfor bygg og nautikk, og rekruttering til disse områdene er utfordrende. Det er iverksatt tiltak for å sikre kapasiteten i fagmiljøene blant annet ved samarbeid med Vegvesenet og gjennom MARKOM 2020.

Høgskolen forventer store utfordringer i årene som kommer. Rekrutteringsmulighetene kan på sikt øke med basis i ny infrastruktur (større arbeidsmarked), men det vil sannsynligvis bli mer krevende å holde på de beste talentene og vanskeligere å rekruttere i øvre sjikt av kompetansesstigen.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal implementere handlingsplan for likestilling og inkludering

Høgskolestyret vedtok i april 2012 handlingsplan for likestilling og inkludering for perioden 2012 – 2015. Planen har fem hovedmål:

- Høgskolens arbeid for likestilling og inkludering skal prioriteres av ledelsen ved Høgskolen
- Høgskolen skal bedre kjønnsbalansen i studieprogrammer som over lengre tid har hatt en stor overvekt av enten mannlige eller kvinnelige studenter
- Høgskolen skal bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger
- Høgskolen skal sørge for at studenter og ansatte føler seg inkludert og ivaretatt på en god måte og får tilgang på nødvendig informasjon
- Høgskolen skal ha nulltoleranse i forhold til mobbing/trakassering/diskriminering

Det vises til likestillingsredegjørelsen i vedlegg 2.

Risikovurdering sektormål 4 – rapportering av tiltak for 2012

Kritiske suksessfaktorer (KSF)

Basert på enhetens mål er det identifisert følgende kritiske suksessfaktorer:

KSF 1: HiÅ har den nødvendige økonomiske handlefrihet til å gjennomføre tiltak for å sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene.

KSF 2: HiÅ har tilstrekkelig kompetanse til å utføre sine oppgaver på en god måte.

KSF 3: HiÅ har tilstrekkelig ressurser og kapasitet til å utføre sine oppgaver på en god måte.

KSF 4: Systemer og rutiner fungerer slik at tjenester kan leveres/oppgaver utføres med god kvalitet til rett tid.

KSF 5: Vedtak fra HS, beslutninger fra høgskoledirektøren og anbefalinger blir klart formidlet og følges opp internt i hele organisasjonen.

Identifisering av risikoer

Basert på enhetens kritiske suksessfaktorer er følgende risikoer identifisert:

- R 1.1 HiÅ har ikke nødvendig økonomisk frihet for å sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene.
- R 1.2 Roller, fullmakter og ansvar internt i HiÅ er ikke klart definert.
- R 2 HiÅ har ikke tilstrekkelig kompetanse.
- R 3.1 HiÅ har ikke tilstrekkelig ressurser / bemanning.
- R 3.2 HiÅ har ikke tilstrekkelig lokaliteter til å håndtere økt studentmasse som igjen har ført til økt bemanning.
- R 4 Systemer og rutiner fungerer ikke slik at tjenester kan leveres/oppgaver utføres med god kvalitet til rett tid.
- R 5 Svikt i kommunikasjon, misforståelser og manglende oppfølging av vedtak, beslutninger og anbefalinger i organisasjonen.

Vurdering og prioritering av risiki – tiltak 2012.

Første siffer viser hvilken KSF risikoen relaterer seg til, og andre siffer viser eventuelt undernummerering av risikoer knyttet til en KSF.

Risiki	Beskrivelse av konsekvens	Kons	Sanns	Risiko	Tiltak
R 1.1	<ul style="list-style-type: none"> Manglende behovsdekning Feil bruk av ressurser HiÅs mulighet til måloppnåelse svekkes 	5	3	15	<ul style="list-style-type: none"> Kartlegge og iverksette tiltak for å øke økonomisk handlefrihet på sikt Utarbeide nødvendige analyser for å gi bedre beslutningsunderlag Identifisere kostnadsdrivere og iverksette tiltak Opparbeide midler til strategiske formål
R 1.2	<ul style="list-style-type: none"> Oppgaver blir ikke gjort Unødig ressursbruk til avklaringer Misnøye blant ansatte 	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> Økt satsing på internopplæring Forbedre arbeidsflyt
R 2	<ul style="list-style-type: none"> Oppgaver blir ikke utført, eller blir utført med for dårlig kvalitet Ressursbruken unødig høy 	4	4	16	<ul style="list-style-type: none"> Ferdigstille og implementere rekrutteringsstrategi Fokus på langsiktig personalplanlegging
R 3.1	<ul style="list-style-type: none"> Får ikke utført nødvendige oppgaver Manglende leveranser, eller dårlig kvalitet på det som leveres 	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> Øke administrativ kapasitet på kritiske områder Sørge for optimal dimensjonering av fagmiljøer og administrasjon
R 3.2	<ul style="list-style-type: none"> HiÅ har ikke tilstrekkelig lokaliteter til å håndtere økt studentmasse som igjen har ført til økt bemanning 	5	5	25	<ul style="list-style-type: none"> Sørge for at rehabilitering av Laboratoriebygg ferdigstilles i 2012 Søke å finansiere nødvendig utstyr slik at bygget kan tas i bruk Leie flere kontorer Ombygging av lagerrom til grupperom for studenter
R 4	<ul style="list-style-type: none"> Manglende eller ikke-optimale system og rutiner gir økt risiko for feil eller at oppgaver ikke utføres Ineffektiv ressursbruk og system benyttes ikke fullt ut 	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> Internopplæring Løpende fokus på å etablere og videreutvikle system og rutiner Bedre utnyttelsesgrad i system som er tilgjengelige
R 5	<ul style="list-style-type: none"> De ulike deler av organisasjonen og de ansatte kan oppleve "uforklarlige" forskjeller i hvordan saker håndteres og følges opp Uklare kjøreregler kan gi usikre forhold for de ansatte og bidra til misforståelser og misnøye 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> Aktive møteplasser Bedre tilgang på informasjon Bedre kommunikasjon Felles opplegg (rutiner, veiledere mv)

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko

Gjennomførte tiltak 2012 – og vurdering av konsekvens

Der risikoen vurderes til 9 eller høyere og i de tilfeller sannsynligheten er høyere enn 3, vurderes risikoen til fortsatt å være reell og videreføres derfor inn i plandelen for 2013.

R 1.1 HiÅ har ikke nødvendig økonomisk frihet for å sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene

Høgskolen har i tilknytning til budsjettarbeidet innført et overordnet langtidsbudsjett for perioden 2013 til 2018 og har følgelig foretatt sine strategiske valg for den økonomiske handlefriheten i perioden. Inkludert i langtidsbudsjettet er satsninger som anskaffelser av utstyr til det rehabiliterte laboratoriebygget, samt igangsetting av en ny master ved Avdeling for helsefag. I forbindelse med langtidsbudsjetteringen har Høgskolen lagt opp til en omfattende reduisering av avsatte frie midler etter en gjennomgang av høgskolens avsetninger både sentralt og lokalt. Med bakgrunn i dette er den økonomiske handlefriheten for å imøtekomme uforutsette hendelser tilsvarende redusert, og Høgskolen er ikke økonomisk i stand til å imøtekomme uforutsette hendelser uten å foreta konkrete omprioriteringer.

Høgskolen har i 2012 tilsatt en controller. Dette medfører et økt fokus og oppfølging, blant annet når det gjelder analysering og identifisering av kostnadsdrivere. Controllerfunksjonen har ført til at interne rapporter både for linjen og prosjekter er videreutviklet. Dette, kombinert med et økt fokus på deler av organisasjonen, har bedret forutsetningene for økonomisk oppfølging – og derigjennom gitt et bedre beslutningsgrunnlag.

Høgskolen har redusert sin økonomiske handlefrihet i den kommende 5-årsperioden til et minimum, og dette øker sannsynligheten. Gjennom de strategiske valg som er gjort og de økonomiske disponeringer til de taktiske tiltak har Høgskolen et bevisst forhold til hva det er lagt opp til i 5-årsperioden. Den økte forutsigbarheten og det bedre beslutningsunderlaget reduserer på den andre siden sannsynligheten, og vi vurderer samlet sett at sannsynligheten har økt fra 3 til 4. Vi har vurdert konsekvensene på nytt og konkludert med at denne faktoren kan reduseres fra 5 til 4. Samlet sett gir dette en økning av risikoen fra 15 til 16 og den videreføres i plandelen for 2013.

R 1.2 Roller, fullmakter og ansvar internt i HiÅ er ikke klart definert

Høgskolen har i 2012 videreført fokuset på fullmaktsstruktur, roller og ansvar som en del av interne møter og opplæring. Veksten de siste årene stiller større krav til presis beskrivelse av arbeidsflyt. Dette arbeidet er videreført i 2012. Høgskolen har utarbeidet arkivplan og en mal for beskrivelse av arbeidsflyt mv i saks- og arkivsystemet ePhorte. Arbeidsflyt for periode- og årsavslutning er ytterligere forbedret, og det er gjennomført kurs i anskaffelser for alle med bestillingsfullmakt. HiÅ er med i Midt Norsk nettverk (SAK) ved anskaffelser.

Ut fra det arbeidet som er gjennomført de siste årene vurderer vi sannsynligheten for at en hendelse skal inntreffe som noe redusert (til 2), og ut fra det vurderes denne til ikke å være kritisk lenger. Høgskolen vil fortsatt ha fokus innenfor dette området i det videre arbeidet, men da ikke som et definert risikoområde.

R2 HiÅ har ikke tilstrekkelig kompetanse.

Høgskolen opplever fortsatt rekrutteringssituasjonen som utfordrende. Innenfor det maritime området er noe av utfordringen løst ved rekruttering til gaveprofessorater og II-stillinger fra næringslivet. Det er satsset sterkt på rekruttering utenfor Norden, og dette har resultert i flere kandidater til stipendiatstillinger. Gradvis økning av antall ansatte med førstekompetanse har ført til redusert risiko i forhold til oppfyllelse av krav fra NOKUT.

Vi opplever en sterk økning i konkurransen om kompetent arbeidskraft fra næringslivet og fra videregående skoler. Dette gjelder spesielt teknologiområdet. Lønnsnivået i høyere utdanning oppleves som lite konkurransedyktig. Manglende rekruttering innenfor enkelte fagområder fører til

høy undervisningsbelastning på de ansatte, noe som går utover muligheten for FoU. Dette vil over tid være kritisk og kan svekke Høgskolen sitt omdømme.

Høgskolen har gjennom fokuset på rekrutteringsutfordringene blitt mer bevisst på disse. Arbeidet med rekrutteringsstrategien og implementeringen av denne har blitt forsinket grunnet redusert administrativ kapasitet på HR-området i 2012. Vår vurdering er at utfordringene fortsatt er store. Risikoen videreføres på samme nivå som tidligere.

R3.1 HiÅ har ikke tilstrekkelig ressurser / bemanning

Høgskolen er fortsatt sårbar med hensyn til sykefravær. Det er fortsatt for liten kapasitet til å fokusere på utvikling og tilrettelegging for å kunne løse oppgavene på en bedre måte. Omleggingen av arbeidssystemet og etablering av forskningsgrupper har bidratt til økt fokus på forskning, noe som gjenspeiles i økt publisering. Innen de administrative funksjonene er det fokusert på risikoreducerende tiltak ved å redusere sårbarhet ved blant annet fravær i kritiske funksjoner. I 2012 er det tilsatt en lønnsmedarbeider og en controller i økonomiseksjonen. Dette reduserer sannsynligheten for at en hendelse skal inntreffe.

Risikoen vurderes til fortsatt å være reell og videreføres derfor inn i plandelen for 2013. Konsekvensen er på 3 og sannsynligheten er vurdert redusert fra 4 til 3. Høgskolen anser at akseptabel risiko først å inntreffe ved en redusert sannsynlighet til 2.

R 3.2 HiÅ har ikke tilstrekkelig lokalteter

Rehabiliteringen av Laboratoriebygget er gjennomført, og bygget kan tas i bruk fra og med vårsemesteret 2013. Jfr. R1.1 har Høgskolen forsøkt å fristille midler til utstyr i laboratoriene, og har i stor grad lyktes med dette. En av de største utfordringene ved Høgskolen er fortsatt at vi har et rehabilitert bygg som ikke er tilrettelagt for laboratorieundervisning som tilfredsstiller dagens behov. Høgskolen har søkt KD om 23 MNOK til utstyrsanskaffelse i bygget, men har så langt ikke mottatt tilskudd til dette formålet ut over 0,5 MNOK som ble tildelt gjennom tildelingsbrevet for 2013 fra KD.

Høgskolen har leid arealer i Kunnskapsparken (2. etg) med en kapasitet på 23 kontorplasser. Samtidig er avtalen om leie av lokaler i 3. etg i Kunnskapsparken (19 kontorplasser) terminert, og stipendiatene er overført til sine respektive fagmiljøer. På grunn av endringer i inndelingen av dobbeltkontor blir totalgevinsten på anslagsvis 10 kontorplasser. Som følge av de endrede leieforhold i Kunnskapsparken har Høgskolen gjennomført en delvis omrokking av fagmiljøer for å sikre bedre integrering.

Fra 2011 til 2012 har høgskolens studentmasse økt med om lag 10 %, og dette gir store utfordringer med hensyn på areal. Det var i 2012 planlagt å øke antallet grupperom med 11, hvert med en kapasitet på mellom fire og åtte studenter. På grunn av mulig kapasitetsbehov til el.kraft-lab ble økningen begrenset til fire enheter. Det er videre planlagt å øke antallet grupperom med åtte i 2013.

For å søke å møte de arealmessige utfordringene har Høgskolen gjennom høsten 2012 gjennomført en kartlegging av arealutnyttelsen totalt sett – med hovedvekt på undervisning og aktuelle behov i den forbindelse. Samtidig er Campus-prosjektet gjennomført, og Høgskolen har opprettet en stilling for å følge opp analysen som er gjennomført og derigjennom sikre videre fremdrift. På grunn av økningen i antall studenter er det behov for et nytt stort auditorium med plass til 150 studenter. Det er også viktig for Høgskolen å sikre fremtidige arealer for nybygg eller overtakelse av eksisterende bygg innenfor campus.

Selv om Laboratoriebygget er ferdig rehabilitert ser vi det som svært viktig at Høgskolen er i stand til å anskaffe nødvendig laboratorieutstyr for å kunne gjennomføre undervisning av høy kvalitet. Det er fortsatt store utfordringer knyttet til høgskolens totale areal og disponeringen av dette. Samtidig har vi en målsetting om en økning av utnyttelsesgraden i tilgjengelige bygg. Basert på dette reduseres sannsynligheten fra 5 til 4. Vi har også foretatt en ny vurdering av konsekvenser, og innenfor strategiperioden 2012 – 2015 er vurderingen at sannsynlighet kan reduseres til 4. Det er imidlertid viktig å iverksette tiltak som sikrer Høgskolen nødvendige arealer og bygg på lang sikt.

R4 Systemer og rutiner fungerer ikke slik at tjenester kan leveres/oppgaver utføres med god kvalitet til rett tid.

Høgskolen har i 2012 tatt i bruk flere funksjoner ved allerede eksisterende systemer. Høgskolen har tatt i bruk Agresso Excelerator for å effektivisere og forbedre rapporteringsprosessen. Dette har gitt bedret beslutningsunderlag for linjeledelse og prosjektledelse innenfor økonomi. Interne bilag registreres i stor grad elektronisk gjennom høgskolens system for inngående faktura, Basware. Alle ansatte benytter nå SAP-portalene for registrering av kvoteregulert fravær, og alle ansatte i sentraladministrasjonen benytter SAP-portalene for tidsregistrering. Utnyttelsen av systemene fører isolert sett til økt kapasitet ved økonomi og personal.

Høgskolen gjennomfører opplæring innenfor de ulike administrative systemene etter behov, men det er fortsatt utfordringer knyttet til arkiv- og saksbehandlingssystemet. Det er utarbeidet en arkivplan i 2012, og det er iverksatt arbeid med utarbeidelse av utfyllende retningslinjer til denne. Høgskolen sin strategi er så langt som mulig å benytte seg av de felles systemene som anskaffes i høyskolesektoren. Innenfor lønn og HR benytter sektoren SAP til lønn, men sektoren har ikke et system for å dekke behovene innenfor HR. Dette betyr at det må utarbeides midlertidige løsninger for å dekke viktige behov for blant annet langsiktig personalplanlegging. Denne situasjonen er ikke tilfredsstillende sett i lys av de utfordringene vi opplever på dette området.

Høgskolen ser at det er behov for å utarbeide en mer tidsriktig mal for virksomhetsplaner. Det legges opp til å revidere og utarbeide en ny mal i 2013. I tilknytning til dette mangler Høgskolen et system for å samordne planer og koblinger mellom de ulike planene.

Isolert sett har de tiltak som er gjennomført i 2012 bidratt til å redusere risikoen. Mangelen på et sentralt system innenfor HR-området er ikke tilfredsstillende. Basert på dette vurderer vi risikoen som uendret, og den videreføres derfor inn i plandelen for 2013.

R5 Svikt i kommunikasjon, misforståelser og manglende oppfølging av vedtak, beslutninger og anbefalinger i organisasjonen.

Arbeidet med klargjøring av rutiner, arbeidsflyt og reglement er videreført med begrenset kapasitet i 2012. Vi får gode tilbakemeldinger på HR-portalene som ble innført i 2011. Økonomiforum har blitt en velfungerende møteplass, mens personalforum har vært nedprioritert i 2012 grunnet redusert kapasitet på HR-området. Det er fortsatt behov for å forbedre intern kommunikasjon.

Konsekvensen er vurdert på nytt og redusert fra 4 til 3. Sannsynligheten opprettholdes. Risikoen vurderes til fortsatt å være reell og videreføres derfor inn i plandelen for 2013.

2.2 ANNEN RAPPORTERING

2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet

Tilbakemeldinger fra Kunnskapsdepartementet etter etatsstyringsmøtet 2012

- Strategiplan 2012-2015 fremstår som et godt grunnlag for langsiktig styring av Høgskolen i Ålesund og institusjonenes egenart og målsetninger kommer tydelig frem.
- Departement mener at målsetningene i strategiplanen kan følges opp enda bedre gjennom virksomhetsmål og styringsparametre i ny målstruktur, slik at de to dokumentene blir en del av et helhetlig styringsverktøy.
- De strategiske fokusområdene fra strategiplanen og områder med særlige utfordringer kunne med fordel vært dekket av flere styringsparametre.
- Høgskolen har gjennomført gode risikovurderinger og disse er godt integrert i målstrukturen.

Høgskolestyret har tatt Kunnskapsdepartementets tilbakemelding til etterretning, og gjort nye vurderinger av virksomhetsmål og styringsparametre for å få fokus på områder som departementet mente burde få et større fokus.

Utdanning:

Fagområder med aktivitetskrav, som bachelor i sykepleie og bioingeniør og ABIOK-videreutdanningene, har fått egne styringsparametre for å følge utviklingen tettere. Utfordringen med rekruttering til bioingeniørutdanningen følges tett, og det er satt inn ekstra ressurser på rekrutteringstiltak.

Departementet forventer videre at Høgskolen har økt oppmerksomhet om internasjonalisering av virksomheten slik at antallet inn- og utreisende studenter øker. Høgskolen har fokus på implementering av handlingsplan for internasjonalisering, og har først og fremst satt i gang tiltak internt for å følge godt opp de internasjonale studentene som er studenter på Høgskolen i dag. International Students Union (ISU) er opprettet, og sosiale tiltak som internasjonal dag, hvor internasjonale studenter presenterer sine nasjonalretter og lignende, er arrangert både høst 2012 og vår 2013 i fellesområdet på Høgskolen.

I forhold til å øke antall inn- og utreisende studenter, er Høgskolen nå tilknyttet Brazils Science Without Borders prosjekt, og har utlyst følgende studier i Brazil våren 2013:

Norwegian bachelor degree level:

- 1.Exchange programme in Computer Engineer
- 2.Exchange programme in Cybernetics
- 3.Exchange programme in Nautical Sciences, 1 year specialization in marine offshore operations

Norwegian master degree level:

- 1.Exchange programme in Product and System Design
- 2.Exchange programme in Ship Design

Forskning:

Departementet skriver følgende: "Høgskolen orienterte om at marin forskning i stor grad er kanalisert gjennom Møreforskning AS. Departementet oppfordrer høgskolen til å utvikle mål og styringsparametre for den forskningsvirksomheten som utføres gjennom Møreforskning, slik at styret kan vurdere om resultatene står i forhold til ressursinnsatsen også her." Det er ikke korrekt at marin forskning er kanalisert gjennom Møreforskning AS. Derimot er det omsøkt flere fellesprosjekt hvor Møreforskning og Høgskolen er partnere, med separate budsjetter. I den grad høgskolens ressurser går inn i marin forskning, så er det for å bygge opp høgskolens egen kompetanse på området. Det er derfor

ikke opprettet en egen styringsparameter på dette. Høgskolens bidrag inn i styrkingen av den marine klyngen er beskrevet under egen styringsparameter under sektormål 3.

For å følge gjennomstrømning av studenter i doktorgradsløp, har Høgskolen utviklet to styringsparametre under virksomhetsmål 2.1, sektormål 2, med fokus på gjennomføring av doktorgrad på normert tid, som etterspurt fra departementet:

- Gjennomstrømning netto tidsbruk per avlagt doktorgrad (år)
- Antall avlagte doktorgrader (annen institusjon er gradsgivende, siden HiÅ ikke har egen forskerutdanning)

Institusjonen og omverdenen

Departementet ba styret vurdere både kvantitative og kvalitative styringsparametre for høgskolens formidling og samfunnskontakt.

Høgskolen har opprettet en kvantitativ styringsparameter for akademisk publisering:

- Høgskolen skal ha en publikasjonsproduksjon som gjennomsnittet for høgskoler
 - Antall publikasjoner pr. år
 - Antall publikasjonspoeng pr. år

Men også en kvalitativ styringsparameter på formidling er opprettet:

- Høgskolen i Ålesund skal være en synlig samfunnsdebattant og øke formidlingen av FoU-resultater i media og andre fora.

I forhold til Departementets forventninger til å se resultater av de tre høyskolenes arbeid med samfunnskontrakt, vises til kapittel 2.2.3 om SAK. Der er også etableringen av felles RSA beskrevet.

Styring, ledelse og administrasjon

Departementet skriver: *"Departementet påpeker at Høgskolen gjennom flere år har hatt utfordringer med økonomi og administrasjon og identifiserer selv risiko knyttet til administrativ kapasitet og rutiner. Utfordringene er identifisert i risikovurderingene, men kunne vært tydeligere dekket i ny målstruktur for å få frem styrets tiltak og prioriteringer på området."*

Høgskolen har ansatt en økonomisk rådgiver i høgskolens sentrale økonomifunksjon, noe som vil redusere risikoen på sikt. Den økonomiske rådgiveren øker den generelle administrative kapasiteten på området, og vil på sikt fungere som en "back up" i forbindelse med regnskapsavslutning/-rapportering og andre kritiske områder. Det er også ansatt en lønnsmedarbeider som reduserer risikoen på lønnsområdet.

Departementet skriver: *"For å ivareta nasjonalt styringsparameter "Langsiktig økonomisk styring" kan det være hensiktsmessig å opprette et langtidsbudsjett."*

Høgskolen har opprettet langtidsbudsjett for strategiske satsninger i perioden 2013-2018. Høgskolen tar videre sikte på å langtidsbudsjettere all aktivitet fra og med 2014. Høgskolen vil revidere budsjettmodellen i løpet av 2013, og i forbindelse med dette arbeidet, vil innføring av planbudsjettering være en sentral vurdering.

Departementet skriver: *"Departementet merker seg at nivået på avsetningene er svært høyt. Et slikt nivå forutsetter at styret har klare planer for bruken av disse midlene. Høgskolen bes om å komme tilbake til KD med et eget brev om utstyrskrav knyttet til det nyrenoverte bygget og finansiering/ finansieringsplan for dette. I samme brev bes det også om at høgskolen viser hvordan avsetningene er planlagt disponert."*

Høgskolen hadde høsten 2012 en gjennomgang av avsatte midler. Høgskolen vil ha et økt fokus på avsatte midler i 2013. I 2013 er det avsatt 12,292 millioner kroner til bygningsmessige tilpasninger,

anskaffelser av undervisnings- og laboratorieutstyr i det rehabiliterte laboratoriebygget. For en nærmere oversikt over investeringer og avsetninger vises det til henholdsvis punkt 2.2.9 og kapittel 4.

Departementet skriver: «*Midlertidigheten er fortsatt høy i universitets- og høyskolesektoren sett under ett, og Høgskolen i Ålesund ligger høyere enn egen målsetting. Departementet ber om at høyskolens styre/ledelse har stor oppmerksomhet om dette.*»

Høgskolen har tatt tak i dette i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. Det vises til omtale i pkt. 2.1.4.

Departementet skriver: «*Riksrevisjonen har gjennomført en undersøkelse av årsaker til at statlige virksomheter ikke etterlever regelverket for offentlige anskaffelser, jf. Dokument 3:6 (2010-2011). Riksrevisjonen viser til følgende hovedårsak når det gjelder brudd på regelverket: svak innkjøpskompetanse, utilstrekkelig ledelsesforankring, mangelfull intern kontroll og lite formålstjenlig organisering av innkjøpsarbeidet. Styret har ansvar for at institusjonen innretter sin virksomhet slik at brudd på regelverket unngås. Departementet forventer at styret sørger for tiltak som motvirker brudd på regelverket.*»

Høgskolen har hatt et økt fokus på anskaffelser i 2012. Gjennom involvering i SAK-prosjekt vedrørende anskaffelser i samarbeid med Midt-norsk nettverk og øvrig gjennomgang av interne prosesser, vil Høgskolen forbedre dette ytterligere.

Departementet skriver: «*Likestillingsloven pålegger alle offentlige virksomheter å jobbe aktivt for likestilling og å rapportere om den faktiske tilstanden på dette området. Likestillingsombudet har utarbeidet standarder for rapportering. Styret må sørge for rapportering for 2011 i iht. disse kravene, hvis ikke dette er gjort. Høgskolen orienterte om at de har laget en likestillingsplan.*»

Høgskolen har utarbeidet en kvalitativ styringsparameter innenfor likestilling og inkludering. Det vises for øvrig til likestillingsredegjørelsen i vedlegg 2.

2.2.2 Aktivitetskrav

Se Pkt. 2.1.1. Utdanning, Virksomhetsmål 1.2 med omtale.

2.2.3 Rapportering om SAK i ingeniørutdanningen

SAK i ingeniørutdanning - TeknoVest

TeknoVest ble etablert i 2004 for å synliggjøre tilbudet innen høyere teknologisk utdanning på Vestlandet og gjennom dette, rekrutteringen av gode studenter til de 7 medlemsinstitusjonene fra Stavanger til Ålesund (UiS, HSH, HiB, UiB, Sjøkrigsskolen, HiSF og HiÅ).

HiÅ, spesielt ved Avdeling for ingeniør og realfag, har i perioden samarbeidet om markedsføring av studiene, felles forskningssøknader og deltatt i felles forskermøter.

Mastergradsstudiet i ingeniørfag, "Simulering og visualisering" ved HiÅ, ble akkreditert av NOKUT våren 2012. Masterstudiet er utviklet i samarbeid med Universitetet i Bergen, et samarbeid som er opprettet gjennom deltakelse i TeknoVest. Det er opprettet to samarbeidsavtaler med UiB i tilknytning til denne masteren.

Avtalen går på

- Studentutveksling begge veier i 30 stp i 3.semester ved Institutt for informatikk om Visualisering.
- Studentutveksling begge veier i 30 stp i 3.semester ved Institutt for Geografi om System Dynamics.

Videre har vi felles markedsføring av teknologiske studier via egen brosjyre og hjemmeside med TeknoVest, og samarbeid om FoU-prosjekter.

Status i andre SAK-prosesser

MØREALLIANSEN

Mørealliansen er opprettet som en allianse mellom Høgskulen i Volda, Høgskolen i Molde, Høgskolen i Ålesund og Møreforskning AS. Mørealliansen innebærer et formalisert, avtalefestet samarbeid om høyere utdanning og forskning i Møre og Romsdal. Arbeidet blir ledet av en styringsgruppe sammensatt av rektorene og direktørene ved de tre høyskolene, i tillegg til direktøren ved Møreforskning. Styringsgruppa hadde i 2012 seks møter. En egen nettside for Mørealliansen er under oppbygging.

Mørealliansen ble i 2011 tildelt kr 1 mill for å utvikle såkalte samfunnskontrakter: ”Midlene skal bidra til at Mørealliansen etablerer forpliktende dialog med viktige samarbeidspartnere i regionen. Denne dialogen skal være et utgangspunkt for økt kontaktflate mellom institusjonene og samfunnet.”

De tre høyskolene etablerte i 2012 i samarbeid med Møre og Romsdal fylkeskommune et felles «Råd for samarbeid med arbeidslivet» for Møre og Romsdal – kalt RSA Møre. Det er laget et eget mandat for RSA Møre. I tillegg til høyskolene er Fylkeskommunen, Fylkesmannen, NHO og LO, Forskningsrådet, Høgskulesenteret i Kristiansund, KS og de tre studenttingene representert i Rådet. I tillegg til de faste representantene har de tre regionrådene og regionale næringsforeninger o.l. blitt invitert inn til et av de to møtene som Rådet har hatt så langt. Det er aktuelt at disse går inn som faste medlemmer fra neste møte.

Mørealliansen har i 2012 blant annet arbeidet med disse felles prosjektene:

- Felles grunnlagsdokument. Mørealliansen utviklet i 2012 et eget grunnlagsdokument som fastsetter målene for samarbeidet i alliansen, og som fungerer som en invitasjon til samarbeid med nærings- og arbeidslivet i regionen. Grunnlagsdokumentet foreligger så langt i trykt versjon.
- Utvikling av søknad til NOKUT om felles PhD-grad i helse og sosialfag. Denne søknaden representerer nybrottsarbeid, ved å være den første doktorgradsutdanningen i Norge som utvikles i samarbeid mellom flere høyskoler.
- Utvikling av felles Mastergrad i folkehelse
- Samarbeid om gjennomføring av VRI Møre og Romsdal (fellesprogram finansiert av Forskningsrådet og Møre og Romsdal fylkeskommune). Dette programmet innebærer en rekke aktiviteter for å styrke samarbeidet mellom kunnskapsmiljøene og det regionale næringslivet. I 2012 ble VRI Møre og Romsdal også utvidet til å gjelde innovasjonsprosjekt i offentlig sektor.
- Utvikling av Fjordkonferansen som et fellestiltak for forsknings- og utdanningsmiljøene i Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Fjordkonferansen er et prosjekt i regi av Mørealliansen, der også Høgskolen i Sogn og Fjordane er invitert og vil delta. Fjordkonferansen skal være et faglig samlingssted for fagpersoner i FoU-institusjonene i de to fylkene og for fagpersoner i næringsliv og offentlig virksomhet i regionen som arbeider med FoU-prosjekt og utviklingsprosesser. Til Fjordkonferansen skal aktuelle FoU-arbeid presenteres og drøftes, med ambisjoner om årlige antologier der artikler kan publiseres.
- Utvikling av et formalisert samarbeid (organisert som ei samfunnskontrakt) mellom høyskolene, KS Møre og Romsdal (kommunane) og Helse Møre og Romsdal som vil dekke både utdanningssamarbeid og forskningssamarbeid. Utkast til slike samarbeidsavtaler foreligger, og det er etablert to koordineringsorgan i tillegg til et årlig samarbeidsmøte på toppledernivå. Prosessen med å formalisere selve samarbeidsavtalene er ikke ferdig og ligger hos Helseforetaket.
- Forskningsforum Møre. Etter initiativ fra Forskningsrådet har Mørealliansen vært med på å etablere en felles møteplass for alle de 9 forskningsmiljøene som er tilstede i Møre og Romsdal. En egen samarbeidsavtale ble her undertegnet 31. oktober 2012.

Midt-norsk nettverk (MNN)

MNN er et veletablert samarbeid mellom Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Høgskolen i Nord-Trøndelag, Høgskolen i Sør-Trøndelag, Høgskolen i Molde, Høgskolen i Volda, Høgskolen i Ålesund og Dronning Mauds Minne Høgskole for førskolelærerutdanning. MNNs aktiviteter skjer hovedsakelig i nettverket for lærerutdanningene (MNL) og i nettverket for de helse- og sosialfaglige utdanningene (MNHS), og det omfatter både forskning og utdanning. Det vurderes å etablere et nettverk for bibliotekfaglig samarbeid, og det har vært noe aktivitet på dette området.

De faglige nettverkene i MNN redegjør nedenfor for aktivitet i 2012 og planer for 2013, inklusive disponering av SAK-midler tildelt i 2012. MNN har i den tiden nettverket har eksistert, løst noen utfordringer som har vært knyttet til samarbeidet:

- Medlemsinstitusjonene er av ulik størrelse og representerer mange ulike fagområder. Utfordringen er møtt gjennom at samarbeidet skjer i faglige nettverk og at beslutninger om å etablere faglige nettverk skjer på det nivået samarbeidet foregår.
- Det har blitt drøftet hvilke institusjoner som naturlig hører med i MNN. Utfordringene vil bli løst gjennom den nye samarbeidsavtalen for MNN som tydeligere definerer betingelser for medlemskap. Den nye samarbeidsavtalen trer etter planen i kraft i 2013, og den erstatter samarbeidsavtalen fra år 2000.

Helse- og sosialfaglig utdanning (MNHS)

MNHS ble tildelt 450 000 i 2012. Midlene har bidratt til drift av arbeidsutvalgets arbeid mht. utdanning og forskning. Det har omfattet planlegging og gjennomføring av forskningskonferansen på Stjørdal 26. og 27. april (60 deltakere), tildeling av forprosjektmidler til 2 samarbeidsprosjekt og ledes og koordinators deltakelse i ulike møter. Arbeidsutvalget gjennomførte i 2012 fire møter. Koordinatoren har spesielt jobbet med oppfølging mellom møtene, MNHS sin hjemmeside, koordinering av arbeidet med forskningskonferansen og rapport om utdannings- og forskningsprofilen for helse- og sosialfagene i Midt-Norge.

I samarbeid med NTNU ble det utviklet en søknad om Nasjonal forskerskole i psykisk helsearbeid. Søknaden fikk dessverre ikke tilslag denne gangen.

Leder av arbeidsgruppen ble oppnevnt som nestleder i SESAM (Senter for samhandlingsforskning i Midt-Norge). Senteret fikk i 2012 tilslag på et prosjekt i Evaluering av samhandlingsreformen på ca. 8 mill. Flere av forskningsmiljøene samarbeider her med ulike arbeidspakker.

MARKOM 2020

- Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon innenfor maritim profesjonsutdanning

Som ledd i en nasjonal satsing på å heve kvaliteten i maritim profesjonsutdanning har høyskolene i Ålesund, Haugesund, Vestfold og Universitetet i Tromsø innledet et samarbeid i prosjektet MARKOM2020.

Visjon for prosjektet er at de maritime utdanningene i 2020 skal overgå næringens og myndighetenes krav til operativ kompetanse for stadig mer komplekse konstruksjoner, systemer og operasjoner i skipsfarten. Visjonen er satt ut fra det faktum at maritime næringer har stor betydning for verdiskaping og sysselsetting i Norge og at kompetanse er avgjørende for næringenes videre utvikling av konkurransekraft og evne til verdiskaping og til nyskaping. Det kreves maritim utdanning på høyt faglig nivå og et sterkt utviklingsfokus for å møte dagens og fremtidens krav i en global maritim næring der endringer skjer stadig hurtigere tempo, og den internasjonale konkurransen blir hardere.

Til grunn for prosjektet legges også ”Stø kurs – Regjeringens strategi for miljøvennlig vekst i de maritime næringer og MARUT utvalgets rapport” – ”Maritim profesjonsutdanning – forslag til ny nasjonal struktur for maritim offisersutdanning”.

Partnerne i prosjektet er:

- Høgskolen i Ålesund - HiÅ
- Høgskolen i Stord og Haugesund - HSH
- Høgskolen i Vestfold - HiVe
- Universitetet i Tromsø – UiT

Prosjektet er administrativt lagt til Høgskolen i Vestfold som har prosjektleder. For prosjektperioden 2011-2015 er det konsentrasjon om fire delprosjekter: Utdanning (HiÅ), FoU (UiT), SAK (HSH) og Rammevilkår (HiVe). Institusjonen i parentes har hver sin nasjonale delprosjektleder som sammen med prosjektleder utgjør prosjektledelsen. For hvert av de fire delprosjektene er det satt opp konkrete og etterprøvbare delmål.

Prosjektet baserer seg i hovedsak på MARUT rapportens anbefalinger:

1. Behov for **konsentrasjon** av utdanningstilbudene
2. Behov for mer **differensierte** utdanningsløp
3. **Rekrutteringen** til profesjonsutdanningene
4. **Kvalitetsutvikling** i utdanningene
5. **Samarbeid og arbeidsdeling** mellom lærestedene
6. **Kompetanseutvikling** av undervisningspersonalet
7. Utvikle **Infrastruktur**
8. **Forskningsbasert** utdanning

Fokusområder:

- Mastergradsutdanning
 - Første mastergrad er i gang fra 2011 ved HiVe. Denne har to spesialiseringer: kommersiell og teknisk. Første kull ble tatt opp med 35 studenter og søknadstallene til 2012 opptaket er meget gode
- Bachelorutdanning spesialiseringer er under utvikling ved alle institusjonene og er som følger:
 - HiÅ tema: Kunnskaps- og innovasjonsnav innen avanserte maritime operasjoner
 - HSH tema: Krevende maritime operasjoner med spesiell vekt på offshoreteknologi og maritim ledelse
 - HiVe – Tema 1: Alle maritime fag: MTO (Menneske, teknologi og organisasjon) og for marinteknisk drift arbeides det med en egen teknisk spesialisering i tillegg på LNG drift (under utvikling)
 - UiT – Tema: Operasjoner i nordområdene (under utvikling)
- Kompetanseutvikling
 - Pågående etterutdanning mot mastergrad for ansatte med maritime sertifikater (NOKUT krav)
 - Pågående forskningsarbeid av ressurser for å ta PhD grad (krav om førstegradskompetanse blant utdanningsressursene fra NOKUT etc.)
 - Professorkvalifisering for å utvikle spesialiseringene ved den enkelte institusjon
- Forskning
 - Arbeid har startet opp for å etablere en felles nasjonal maritim profesjon forskerskole med planlagt oppstart i 2015. Den enkelte institusjon vil her utvikle fag knyttet opp mot den enkelte institusjons spesialisering og levere inn til en felles forskerskole
 - Planer er spilt inn med behov for en stor mengde stipendiater fra 2013 for å understøtte de maritime spesialiseringer
- Rammevilkår
 - Gjentatte innspill og møter med departementene om grunnfinansieringen av utdanningen er gjennomført
- Overgang fagskole – bachelor
 - Delprosjekt er etablert og det defineres ulike tiltak for å styrke utviklingen. Planen er en langsiktig effektiv overgang mellom fagskole og bachelorutdanningen for å sikre tilvekst av offiserer med bachelorgrad og etter hvert mastergrad

- HiÅ arbeider med å få fram en samlingsbasert etterutdanning til bachelorgrad av fagskoleutdannede maskinister som har løst sertifikater med studiestart høsten 2013
- I Vestfold kan fagskoleutdannede fra fagskolen i Vestfold ta tredje året på bachelorstudiet og få en bachelorgrad

2.2.4 Rapportering om førskolelærerutdanning

Ikke aktuell for Høgskolen i Ålesund

2.2.5 Universell tilrettelegging

Universell utforming og tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne

Handlingsplan for studenter med nedsatt funksjonsevne har blitt revidert og slutført i 2012. Det arbeides kontinuerlig med å identifisere fysiske hindringer. Høgskolen legger vekt på å komme tidlig i kontakt med søkere som har behov for spesiell tilrettelegging.

Arbeidet med læringsmiljø, herunder samarbeidet med læringsmiljøutvalget og styret og hvordan dette bygger opp under sektormålet

Læringsmiljøutvalget (LMU) har hatt fokus på ventilasjon av undervisningsrom, samt støy fra vranglearealer. LMU har også arbeidet med handlingsplanen for studenter med nedsatt funksjonsevne. LMUs årsrapport legges ved den årlige kvalitetsrapporten når denne behandles av studieutvalget og styret, og er sentral i ledelsens årlige gjennomgang av kvalitetsutviklingssystemet.

I tillegg til LMU har samarbeidsforumet mellom studentorganisasjonene, samskipnaden og Høgskolen (Samarbeidsmøtet) bidratt til fokus på læringsmiljøet. Direkte kontakt mellom studenter, ledelse ved Høgskolen og samskipnaden gir verdifull informasjon om studentenes oppfatning av læringsmiljøet.

2.2.6 Studentkapasitet

Økt kapasitet i høyere utdanning

Høgskolen har høy fokus på de utdanninger som har aktivitetskrav. Bioingeniørutdanningen har størst utfordringer og utdanningen prioriteres i rekrutteringsarbeidet.

Det er utfordrende å fremskaffe et tilstrekkelig antall praksisplasser tilknyttet sykepleierutdanningen, en situasjon som ser ut til å bli utfordrende også fremover. Som et resultat av samhandlingsreformen vil helseforetaket gjøre endringer i retning av færre sengeposter og flere polikliniske konsultasjoner, noe som direkte påvirker tilbudet av praksisplasser. Høgskolen samarbeider med helseforetaket for å møte denne utfordringen.

Høgskolen har mangel på undervisningsarealer grunnet høgskolens vekst de siste ti årene. Fra høgskolens side har det vært meget viktig å videreføre Campus-prosjektet, som tydelig kartla disse utfordringene. Laboratoriebygget er dels tatt i bruk, men det er fortsatt behov for oppraderinger.

Institusjonens oppfølging av tildelte studieplasser

I statsbudsjettet for 2011 fikk Høgskolen tildelt 15 nye studieplasser. De nye studieplassene ble allokert til høgskolens to mastergradsstudier i hhv a) Produkt- og systemdesign og b) Skipsdesign. Disse to mastergradsstudiene hadde god søking i 2011, og studieplassene ble fylt. Studiene er videreført i 2012 og tilbys både som erfaringsbasert og disiplinbasert.

Institusjonens strategi for utvikling av fagporteføljen og faglig profil

Høgskolen har, som flere andre institusjoner i UH-sektoren, en rekrutteringsutfordring for marine og biologiske fag. Bachelorgradstudiet Biomarin innovasjon ble startet og søkningen ble god.

Høgskolen har høy fokus på utvikling av mastergradsprogrammer og Master in International Business ble startet i 2012, og søkningen var meget god. Mastergradsprogram i avansert klinisk sykepleie starter

opp 2013. Mastergradsprogrammet Simulering og visualisering ble godkjent av NOKUT i 2012, og mastergradsprogrammet Management of Demanding Marine Operations er nettopp godkjent av NOKUT og starter høsten 2013.

2.2.7 Midler tildelt over kap.281

Høgskolen har ikke fått tildelt midler over kap. 0281 i 2012.

2.2.8 Rapportering på likestilling

Det vises til likestillingsredegjørelsen i vedlegg 2.

2.2.9 Større investeringsprosjekter

Behov for nybygg

Studenttallet ved Høgskolen i Ålesund har økt med mer enn 50 % siden det nye høgskolebygget ble åpnet i 1999. Det er nå nødvendig med tilleggsarealer/nybygg for å imøtekomme økt studenttall og behovet for flere kontorplasser for ansatte.

I samarbeid med Statsbygg har Høgskolen gjennomført en behovs- og mulighetsanalyse for arealdisponering og nybygg. Dette var organisert som et prosjekt (Campusutvikling) i nært samarbeid med blant annet kommuner, fylkeskommune og næringsliv.

Som følge av denne analysen, ønsker Høgskolen å vurdere behov for lokaliteter i tillegg til de som Høgskolen disponerer i dag. Dette kan være en konkret vurdering av opsjonen til å overta bygget Ålesund Kunnskapspark, som holder til vegg i vegg med høgskolebygget eller et nybygg.

Høgskolen har iverksatt en oppfølging av prosjektet for å følge opp analysen som er gjort. Høgskolen vil orientere departementet.

Laboratoriebygget til ingeniørutdanningen

Rehabiliteringen av laboratoriebygget er nå fullført, og Høgskolen tok over bygget 03.12.2012.

Etter rehabilitering er det et stort behov for investeringsmidler til inventar og utstyr. Det meste av inventaret er fra slutten av 1960-tallet, og mye av laboratorieutstyret fra 60- og 70- tallet. Dette går frem av brev fra Høgskolen av 26.10.2012, "Budsjettforslag 2014 – Store nysatsninger utenfor rammen", er behovet for inventar og utstyr er budsjettert som følger:

i 1.000 kroner			
Laboratorium	Beskrivelse	Prioritet 1	Prioritet 2
Prototyp/innovasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Prototypebygging (maskinpark til prototypbygging) • Modelltank/slepetank (skipsprøver) 	2.500 ³	2.500 ³
Mekatronikk I (systemdesign)	<ul style="list-style-type: none"> • Robot og programmeringssett • Undervannsrobot (svømme/klatre) 	1.100	1.500 ³
Menneskelig faktor	<ul style="list-style-type: none"> • Utstyr til å mål å måle hjerneaktivitet • Utstyr til å studere øyebevegelser 	700 ³	1.800 ³
Automasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Modeller i kybernetikk/samtids datateknikk • Mikrokontrollere, måleteknisk utstyr 	2.200 ³	2.500 ³
Bygg	<ul style="list-style-type: none"> • Landmåling/GIS • Prototypebygging 	2.500 ³	2.200 ³
Data	<ul style="list-style-type: none"> • Servere og maskinpark for virtuelle prosesser og visualisering. 	1.718 ³	1.500 ³
SUM		10.718 ³	12.000 ³

Satsingsforslagene for utstyr til teknologilaboratorium er de samme som i 2012 og 2013. Beløpene er indeksregulert med 3,3 %, samt redusert med 500' jf KD sin engangstildeling i 2013. Det vises her til KD sin «Orientering om forslag til statsbudsjettet 2013». Ut fra dette ble det vedtatt å søke KD om 10,718 millioner kroner i 2014 og 12 millioner kroner i 2015.

Høgskolestyret ser det som svært viktig å kunne tilby studentene oppdaterte lokaliteter og tidsmessig fasiliteter for laboratorievirksomheten knyttet til ingeniørfag. Styret har som følge av dette prioritert disponible midler til dette. En konsekvens av dette er nedprioritering av andre fagområder ved Høgskolen, eksempelvis begrensede muligheter til å prioritere egeninnsats i bidragsprosjekt (i regi av NFR mv).

Som følge av tidsforskyvningen i rehabiliteringen kommer hovedtyngden av utstyrsinvesteringene i 2013. Høgskolestyret har i 2012 prioritert å bevilge 4,25 millioner kroner som hovedsakelig ble disponert til bygningsmessige opsjoner. I 2013 har Høgskolen satt av totalt 12,3 millioner til fasiliteter i tilknytning til det rehabiliterte bygget. Hovedsakelig er finansieringen tiltenkt anskaffelser av laboratorieutstyr og nødvendige bygningsmessige tilpasninger, samt møbler, inventar og utstyr til undervisning og i fellesareal.

Dette er finansiert av tidligere års avsetninger, samt en engangsbevilgning fra KD på 0,5 millioner kroner og forskuttering av fremtidige bevilgninger. Det antas ut fra dette at om lag 35 % av behovet for laboratorieutstyr dekkes. Dette er omprioriteringer som Høgskolen ser seg nødt til å foreta på bekostning av andre strategiske tiltak. Høgskolen binder ved dette opp den økonomiske handlefriheten i den kommende fire års periode. I tillegg til de prioriteringer som er gjort er det fortsatt et behov for laboratorieutstyr på 14,7 millioner kroner.

Høgskolen ser det som vanskelig å strekke seg lenger økonomisk og kan ikke tilby ingeniørstudentene de fasilitetene Høgskolen opplever som nødvendige.

2.2.10 Forvaltning av aksjefullmakt

I tildelingsbrevet for 2012 gir Kunnskapsdepartementet Høgskolen i Ålesund ulike budsjettmessige og administrative fullmakter slik som vedtak om nettobudsjettering, fullmakt til å opprette og eie aksjer i selskaper, fullmakt til å forvalte statens eierinteresser mv. Høgskolen i Ålesund har forvaltet disse fullmaktene i henhold til lover og regelverk.

Høgskolen i Ålesund har i dag eierinteresser i fem aksjeselskaper:

Møreforskning AS ble etablert i 2008. Høgskolene i Møre og Romsdal eier 18 % hver av aksjene (til sammen 54 %), Møre og Romsdal fylke eier 36 %, mens stiftelsen Møreforskning eier 10 %. Gjennom eierskapet vil Høgskolen søke å utvikle tett samarbeid mellom fagmiljøene i Møreforskning og Høgskolen, for å skape mer robuste miljøer og styrke forskningen på Nordvest landet.

Offshore Simulator Centre AS ble dannet i 2004 av Høgskolen i Ålesund (25 %), MARINTEK (25 %), Rolls Royce Marine (25 %) og Farstad Shipping (25 %). Selskapet har hatt sterk aktivitetsvekst og en sunn økonomi. Selskapet er et viktig redskap for utviklingen av simulatoraktivitet knyttet til Høgskolen i Ålesund, og en viktig aktør i samspillet mellom næringslivet og Høgskolen. Høgskolen har styreleder i selskapet.

I 2011 opprettet høgskolestyret Høgskolen i Ålesund Maritime Operasjoner AS. Høgskolen eier 100 % av aksjene. Selskapet har som formål å drive kursvirksomhet mot maritim næring på vegne av og i samarbeid med Høgskolen. Selskapet skal bidra til å styrke og utvikle høgskolens faglige virksomhet.

I tillegg er Høgskolen inne på eiersiden i MMU Internasjonalt Maritimt Utdanningscenter AS (33,3 %) og Høgskolesenteret i Kristiansund AS (10 %). Høgskolen tar sikte på at MMU avvikles i generalforsamling i 2013.

Høgskolen forvalter tildelte fullmakter som angitt i tildelingsbrevet for 2012. Høgskolen utarbeidet i 2011 en egen strategi for eierskap, samt retningslinjer for forvaltning av eierskap i selskaper.

2.2.11 Sikkerhet og beredskap

Høgskolen har i 2012 laget et eget arbeidsopplegg for å utvikle en helhetlig beredskapsplan for Campus Ålesund. Campus Ålesund består av Høgskolen sitt hovedbygg, laboratoriebygg, Kunnskapsparken og Fagskolen i Ålesund. Beredskapsopplegget vil bestå av en sentral enhet med ”Sentral beredskapsplan”, og lokale planer for den enkelte avdeling. Fagskolen i Ålesund blir i denne sammenhengen å regne som en lokal avdeling med egen lokal beredskapsplan, som igjen er en del av det totale beredskapsopplegget. Hovedplanen vil bli utformet for å dekke 8 ulike beredskapssenarioer, samt informasjonsberedskap og egen pandemiplan. Det vil også bli utarbeidet ”Plan for psykososial oppfølging” av ansatte og studenter som er berørt av en beredskapssituasjon.

2.2.12 Felles føringer

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

Høgskolen i Ålesund forlenget i 2011 avtalen om inkluderende arbeidsliv og utarbeidet tiltak med fokus på:

- Lavt sykefravær
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
- Økning av den reelle pensjonsalderen

Høgskolen i Ålesund har en målsetting om et lavt sykefravær på ca 4 %. Vi har hatt følgende utvikling i sykefraværet de fire siste årene:

2009	2010	2011	2012
4,3 %	4,2 %	3,7 %	4,3 %

Sykefraværet for kvinner har økt fra 4,5 % i 2011 til 6,7 %. For menn er det en nedgang fra 3,1 % i 2011 til 2,2 % i 2012. Den etterfølgende tabellen viser sykefravær (egenmeldt og legemeldt) spesifisert på stillingskategori.

Stillingskategori	Sykefravær							
	Egenmeldt				Legemeldt			
	Sykefraværsdagsv.		Sykefraværspros.		Sykefraværsdagsverk		Sykefraværsprosent	
	Menn	Kvinner	Menn	kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	44	51	0,27	0,41	362	638	2,22	5,08
Administrativt personale	23	78	0,54	0,89	4	523	0,10	5,94
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	16	45	0,40	2,22	86	190	2,13	9,34

Høgskolen gjennomfører flere tiltak for å forebygge sykdom. Det arbeides forebyggende på flere områder i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og Høgskolen sin interne vernetjeneste. I medarbeidersamtaler er det fokus på forebygging gjennom å avklare tilretteleggingsbehov. Det gjennomføres årlige personalsamlinger, enten avdelingsvis eller fellessamlinger, hvor hensikten er å styrke samhold og fellesskapsfølelse. Høgskolen tilbyr ansatte forskjellige former for fysisk aktivitet, og for tilbud organisert av Høgskolen kan ansatte benytte inntil en time av ukentlig arbeidstid. Høgskolen har etablert gode rutiner for oppfølging av sykmeldte.

Høgskolen i Ålesund legger vekt på mangfold på arbeidsplassen, og ved utlysning av ledige stillinger oppfordres kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming eller etnisk

bakgrunn. Høgskolen samarbeider med NAV om tilrettelegging av IA-plasser/praksisplasser. I 2012 er det ikke tilsatt søkere som har opplyst om redusert funksjonsevne.

Høgskolen hadde planlagt å komme i gang med seniorsamtaler i 2012. Dette har ikke blitt iverksatt, men det er fokus på langsiktig personalplanlegging i medarbeidersamtalene. Så langt har Høgskolen svært liten aldersavgang, men denne forventes å tilta i de kommende årene. Gjennomsnittlig pensjonsalder i perioden 2010 – 2012 har vært 67,5 år.

Økning av antall lærlinger i statsforvaltningen

HiÅ har pr 1. oktober 2012 to lærlinger i IKT-servicefaget med utløpsdato henholdsvis 1. august 2013 og 1. august 2014. Dette samsvarer med den tildelte plassen HiÅ har fått finansiert gjennom tidligere budsjettvedtak.

HiÅ har de siste årene også hatt en lærling innenfor industrimekanikerfaget, men det ble ikke tatt inn lærling høsten 2012 grunnet sluttfasen med rehabilitering av laboratoriebygget. Planen er å ta inn en lærling innenfor fagfeltet fra høsten 2013. Vi har også planer om å ta inn en lærling i automatiseringsfaget, men dette er usikkert fordi vi må lyse ut og få tilsatt i en stilling som avdelingsingeniør/overingeniør før dette kan realiseres.

Vi har også til løpende vurdering å tilsette innenfor betongfaget/tømrerfaget og laboratoriefaget. Det kan også være aktuelt å tilsette innenfor kontor- og administrasjonsfaget. Det er ikke satt av øremerkede midler innenfor disse områdene i budsjettet for 2013.

Viderebruk av offentlige data

Høgskolen i Ålesund rapporterer aktuelle data til database for statistikk for høgre utdanning.

Utvikling i geografisk fordeling av statlige arbeidsplasser

Alle arbeidsplasser ved Høgskolen i Ålesund er geografisk lokalisert til Campus Ålesund.

3 PLANER FOR 2013

Dette kapittelet viser hvilke overordnede resultatmål Høgskolen i Ålesund har satt for 2013 basert på Kunnskapsdepartementet sine Styringsparametre. Høgskolen sine detaljerte planer for 2013 er nedfelt i virksomheten sine årsplaner.

3.1 PLAN FOR VIRKSOMHETEN 2013

3.1.1 Utdanning

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

Virksomhetsmål 1.1: Høgskolen i Ålesund skal være en attraktiv utdanningsinstitusjon.

Styringsparameter	Resultat			Resultatmål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Kvalifiserte førsteprioritetssøkere per studieplass	1,19	1,41	1,69	1,8	2,0
Søkere på Y-vei studier per studieplass *		2,90	2,0	2,3	2,5
Søkere på mastergradsstudier per studieplass**	1,7	6,9	8,08	8,5	8,9
Registrerte førsteårsstudenter på bachelorgradsstudier per antall utlyste studieplasser, fordelt på avdeling:					
- Avdeling for biologiske fag			61/70	70/70	70/70
- Avdeling for helsefag			141/148	148/148	148/148
- Avdeling for ingeniør og realfag			118/105	110/105	110/105
- Avdeling for internasjonal markedsføring			170/100	150/100	150/100
- Avdeling for maritim teknologi og operasjoner			124/80	110/80	110/80

* Pga konvertering fra M-stas til FS har Høgskolen ikke tilstrekkelig godt statistisk materiale på dette for hhv 2009 og 2010.

** Inkluderer både norske og utenlandske søkere

Virksomhetsmål 1.2: Høgskolen i Ålesund skal utdanne kandidater med høy og relevant kompetanse i tråd med studienes læringsutbytte.

Styringsparameter	Resultat			Resultatmål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Gjennomføring på normert tid i %		57,1	60,3	63	67
Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner i %	82,1	88,6	86,2	88	90
Totalt antall uteksaminerte kandidater (gradsstudier)	284	359	370	385	400
Antall studenter som gjennomførte første studieår, i forhold til aktivitetskrav:					
- Sykepleie			116	130	130
- Bioingeniør			16,5	30	30
- ABIOK			35	39	39
Antall uteksaminerte studenter ABIOK* :					
- Anestesi-, Intensiv- og operasjonssykepleie	30	27	-	35	35
- Kreftsykepleie	-	-	25	-	15
Antall nye studiepoeng per egenfinansiert heltidsekivalent (60-studiepoengsekivalent) per år	48,1	48,6	42,0	46	49
Prosentandel hovedprosjekt/ bachelorgradsoppgaver i samarbeid med arbeids- og næringslivet					
- Avd. for biologiske fag	100	100	100	100	100
- Avd. for helsefag	-	-	-	-	10
- Avd. for ingeniør og realfag	95	95	81	95	95
- Avd. for internasjonal markedsføring	-	-	-	80	80
- Avd. for maritim teknologi og operasjoner	-	98	-	100	100

* ABIO-utdanningene går over tre semestre, Kreftsykepleie går over fire semestre.

Kvalitativ styringsparameter: Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene.

Gjennomgående system for studentevalueringer med læringsutbytte i fokus, benyttes aktivt for å vurdere oppnåelse av læringsutbytte.

Høgskolens nye IKT-strategi ble utarbeidet i 2012. IKT-strategien vil benyttes aktivt i arbeidet med IKT i utdanningsvirksomheten.

I henhold til høgskolens kvalitetsutviklingssystem, skal det gjennomføres en studenttilfredshetsundersøkelse i 2013.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen skal følge opp kvalitetsfremmende tiltak i tråd med høgskolens kvalitetsrapport.

Høgskolens kvalitetsrapport for 2012 styrebehandles våren 2013. Tiltakene i kvalitetsrapporten følges opp i 2013.

Virksomhetsmål 1.3: Høgskolen i Ålesund skal være internasjonalt ledende utdanningsinstitusjon innenfor krevende maritime operasjoner

Styringsparameter ²	Resultat			Resultatmål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Kvalifiserte førsteprioritetsøkere per studieplass på bachelorgradsstudiet nautikk	2,6	3,4	4,8	5,0	5,0
Kvalifiserte førsteprioritetsøkere per studieplass på øvrige maritime bachelorgradsstudier *	2,2	2,1	3,2	3,5	3,5
Antall uteksaminerte kandidater på maritime bachelorgradsstudier	41	76	77	85	90
Søkere per studieplass på maritime mastergradsstudier	1,7	6,9	6,2	7,0	7,5
Antall uteksaminerte kandidater på maritime mastergradsstudier	9	19	18	20	20
Antall maritime mastergrader **	4	4	4	5	5
Antall utstedte maritime kursbevis	1003	874	1006	1050	1100

* Inkluderer bachelorgradsstudiene Produkt og Systemdesign, Skipsdesign og Shipping og Logistikk.

** Mastergrader som tilbys som både erfaringsbaserte og disiplinbaserte telles som to.

Det ble søkt om akkreditering av mastergradsprogrammet *Management of demanding marine operations* i 2012. NOKUT godkjente søknaden 15. februar 2013, og Kunnskapsdepartementet godkjente opprettelse av studiet 6. mars 2013.

Virksomhetsmål 1.4: Høgskolen i Ålesund skal ha et utstrakt internasjonalt utdannings samarbeid av høy kvalitet som bidrar til økt utdanningskvalitet

Styringsparameter	Resultat			Resultatmål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Antall utvekslingsstudenter (ut/innreisende)	61	57	54	60	70
Igangsatte mastergradsstudier på engelsk*	4	4	5	5	5

*Mastergrader som tilbys som både erfaringsbaserte og disiplinbaserte telles som to.

Gjennom stipendprogrammet *Science without borders*, vil Høgskolen tilby tre spesielt tilrettelagte programmer på bachelornivå og to på mastergradsnivå, til studenter fra Brasil. Alle de fem utvekslingsprogrammene som tilbys går over ett studieår.

² Styringsparameter *Antall spesialtilbud i simulator utover krav til nautisk utdanning* er tatt vekk siden den ikke lenger vurderes å være en aktuell styringsparameter.

Risikovurdering sektormål 1 – planer

Basert på enhetens mål er det identifisert følgende kritiske suksessfaktorer:

- KSF 1: Studentenes oppfatning av høgskolens kvalitet; omdømme regionalt og nasjonalt
Høgskolens omdømme er viktig for å fremstå som et attraktivt studiested. Omdømme er nært knyttet til allmenn oppfatning av høgskolens kvalitet og de forventninger som finnes til Høgskolen. Studentenes oppfatning av høgskolens kvalitet påvirker høgskolens omdømme direkte. Dette kan få negative konsekvenser for fremtidige opptakstall og påvirke høgskolens økonomi. Dersom studentene har en negativ oppfatning av høgskolens kvalitet, kan dette gi økt frafall og lavere gjennomstrømming.
- KSF 2: Tilstrekkelig faglig oppfølging av studentene og høy gjennomstrømming
Studentene må få god faglig oppfølging og veiledningssamtalene må bli utnyttet på en god måte. En svekket faglig oppfølging av studentene kan medføre lavere gjennomstrømming og et svekket omdømme. God gjennomstrømming er helt sentralt for høgskolens økonomi. Det er viktig å finne svar på hva svak gjennomstrømming og frafall skyldes.
- KSF 3: Høyt antall kvalifiserte søkere og høye opptakstall
Gode søkertall og opptakstall er viktig, både for å fylle opp de studieplasser som Høgskolen har utlyst og for å ha best mulig inntakskvalitet til de enkelte studier. Høyere inntakskvalitet kan føre til bedre gjennomstrømming, samtidig som det er positivt for omdømmet.
- KSF 4: Godt studentmiljø og velferdstilbud for studentene
Et godt studentmiljø er viktig for studentenes trivsel. Et godt studentmiljø kan begrense frafall og forbedre gjennomstrømming, samtidig som det kan være omdømmebyggende og øke attraktiviteten blant søkerne. Tilgang på studentboliger, barnehageplasser og studenthus er viktige faktorer.
- KSF 5: Internasjonal rekruttering til engelskspråklige studietilbud
Det er viktig å ha innpass på flere rekrutteringsarenaer og det må være mulig å gjennomføre utveksling ved alle gradsstudier ved Høgskolen. Langsiktige avtaler med utenlandske utdanningsinstitusjoner bør inngås og vedlikeholdes.
- KSF6: Tilstrekkelig antall praksisstudieplasser på sykepleierutdanningen
En forutsetning for å ta opp tilstrekkelig antall sykepleierstudenter for å oppfylle aktivitetskravene, er at det finnes et tilstrekkelig antall praksisstudieplasser.
- KSF 7: Tilstrekkelig tilgang til undervisningsareal for studentene
Dagens studenttall er en utfordring i forhold til tilgang på undervisningsarealer. Det er mangel på både større auditorier, mindre klasserom og grupperom, og dette kan gi lavere læringskvalitet enn ønsket.

Identifisering av risiki

Basert på enhetens kritiske suksessfaktorer er følgende risiki identifisert:

R 1 Lav gjennomstrømming av studenter

Gjennomstrømming har direkte påvirkning på høgskolens økonomi og betydning for høgskolens og studietilbudenes omdømme.

R 2 Svekket faglig oppfølging av studentene

Studentene må få god faglig oppfølging i løpet av sin studietid ved Høgskolen. Mulige konsekvenser ved omprioritering av faglige ressurser fra undervisning til faglig ledelse og forskning må overvåkes for å avdekke om dette totalt sett styrker eller svekker oppfølgingen av studentene.

R 3 Svekket attraktivitet blant søkerne

Høgskolen må opprettholdes og helst styrke sin synlighet og attraktivitet i søkermassen. Svekkes disse, kan det føre til at studieplasser ikke blir fylt. Lavere attraktivitet kan medføre at inntakskvaliteten, som er en kritisk faktor for gjennomstrømmingen, svekkes. Svingninger og trender i samfunnet kan påvirke attraktiviteten mye.

R 4 Svekket omdømme

Et svekket omdømme kan gi lavere attraktivitet blant søkerne, samtidig som det kan påvirke eksisterende studenters oppfatning av høgskolens kvalitet. Høgskolen må kontinuerlig ha fokus på dette, både i forhold til faglig og administrativt arbeid med studiekvaliteten og studentene.

R 5 Svekkede studieadministrative tjenester

Studentene og avdelingene må få god administrativ oppfølging ved Høgskolen. En svekkelse av disse tjenestene kan påvirke oppfatningen av høgskolens kvalitet og skade høgskolens omdømme.

R 6 Antall praksisstudieplasser sykepleierutdanningen

Færre praksisstudieplasser, primært tilknyttet helseforetaket, kan føre til at Høgskolen ikke kan ta opp det antall studenter som er satt som mål fra Kunnskapsdepartementets side. Det gir utfordringer for Høgskolen i å oppfylle aktivitetskravet som er satt. Høgskolen må ha et tilstrekkelig antall praksisstudieplasser tilgjengelig.

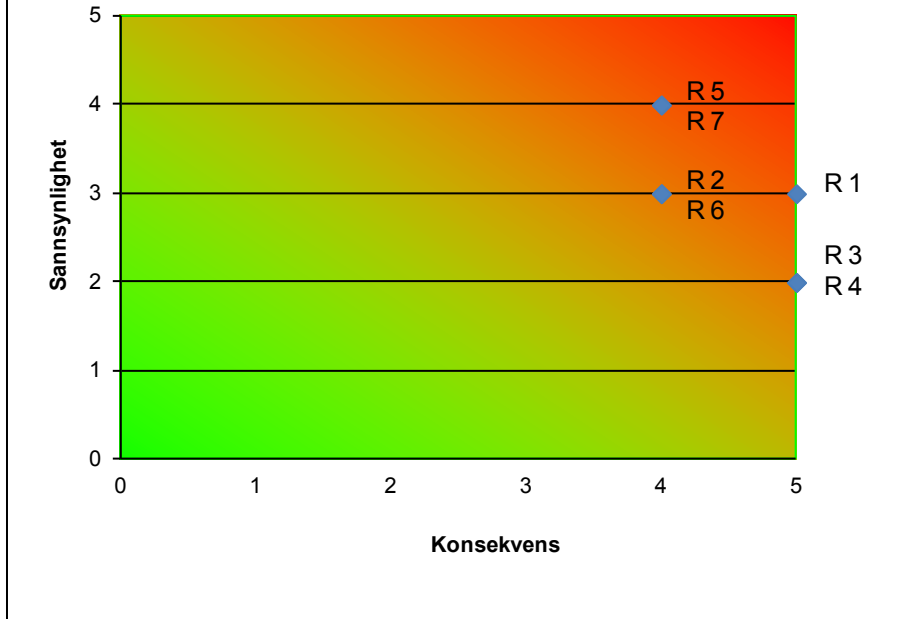
R 7 Mangel på undervisningsareal til studentene

Høgskolen har i dag en mangel på større auditorier, mindre klasserom og grupperom. Selv med fokus på effektiv utnyttelse av undervisningsrom, er romsituasjonen slik at studentenes undervisningskvalitet og læringsutbytte kan svekkes. Dette kan påvirke høgskolens omdømme negativt blant studenter, kandidater og søkere.

Risiko nr	Beskrivelse av konsekvens	Kons.	Sanns.	Risiko	Tiltak
R 1	Gjennomstrømming av studenter	5	3	15	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging på frafall og gjennomstrømming • Spesielt rettede tiltak hvor utfordringer er størst • Veiledningssamtaler med studentene • Velfungerende samspill mellom utdanning og FOU
R 2	Svekket faglig oppfølging av studentene	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt overvåking av konsekvenser organisasjonsjustering i 2011 • Evaluering av tiltak for å forbedre gjennomstrømming • Rekruttering av tilsatte • Rekruttering av studenter • Velfungerende samspill mellom utdanning og FoU
R 3	Svekket attraktivitet blant søkerne	5	2	10	<ul style="list-style-type: none"> • Studenttilfredshet • Markeds- og kommunikasjonsplan • Målrettede hjemmesider • Målrettet rekruttering, ikke minst fra egen region
R 4	Svekket omdømme	5	2	10	<ul style="list-style-type: none"> • Studenttilfredshet • Informasjon til samfunnet • Aktiviteter ved Høgskolen • Utvikling av Ålesund som studentby
R 5	Svekkede studieadministrative tjenester	4	4	16	<ul style="list-style-type: none"> • Fastsette alle rutiner tilknyttet nytt studieadministrativt system • Tilstrekkelige bemanningsmessige ressurser • God backup/overlapping
R6	Antall praksisstudieplasser sykepleie	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog med helseforetaket • Dialog med departementene • Dialog med kommunene
R7	Mangel på undervisningsareal til studentene	4	4	16	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av Campus-prosjektet med ulike aktører • Timeplaner med fokus på læringskvalitet • Effektiv romutnyttelse

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko

Sektormål 1 Utdanning



3.1.2 Forskning og utvikling

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

Virksomhetsmål 2.1: Høgskolen i Ålesund skal ha et særskilt ansvar for profesjonsrettet forskning og utviklingsarbeid.

Høgskolen skal legge til rette for at dr. gradsstudenter gjennomfører på normert tid

Høgskolen skal videreføre tiltak som sikrer god rekruttering av kvalifiserte søkere. Stipendiatene skal få godt tilrettelagte forhold for en effektiv og kvalitativt god stipendiatperiode. Dette gjelder videreføring av administrativ tilrettelegging og faglig oppfølging med fokus på intern veiledning. Stipendiatsamlinger skal innføres på en hensiktsmessig måte.

Styringsparameter	Resultat			Resultatmål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Gjennomstrømning netto tidsbruk per avlagt doktorgrad (år)	2,90	3,35	2,97	3,00	3,00
Antall avlagte doktorgrader*	2	1	3	4	4

*Annen institusjon er gradsgivende, siden HiÅ ikke har egen forskerutdanning.

Kvalitativ styringsparameter: Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart. Høgskolen i Ålesund skal være praksisnær, og høgskolens FoU-virksomhet skal være innrettet til å kunne møte utfordringer og behov i arbeids- og næringsliv.

Høgskolen i Ålesund har en sterk profil og egenart som avspeiler et nært samarbeid med arbeids- og næringsliv i regionen. Den tette koblingen til lokalt næringsliv gjør Høgskolen unik i nasjonal sammenheng. Høgskolen skal være praksisnær og ha fokus på innovasjon i samspill med arbeids- og næringsliv. Dette skal være en felles plattform, og gi retning for utvikling av både studieprogram og forskning.

- Høgskolen skal i 2013 prioritere de forskningsområder som er utpekt i FoU-strategien, samt tverrfaglighet. Disse områdene er tett koblet til kjernen i de enkelte studiene og til behov i arbeids- og næringslivet.
- Stipendiatene skal være særlig prioritert, med fokus på kvalitet og effektivitet i alle faser av dr.gradsutdanningen. Rekruttering av nye stipendiater iverksettes i god tid, med tanke på en god rekrutteringsprosess og derved sikre oss godt kvalifiserte kandidater.
- Høgskolen skal legge til rette for at kvalifiserte og motiverte medarbeidere skal få anledning til å utføre forskning på områder som er av strategisk betydning for Høgskolen.
- Arbeidet med å utvikle og konsentrere FoU-innsatsen og utvikle fagmiljøer av høy kvalitet må fortsette, heri økt fokus på rekruttering av førstekompetente. Det forventes at fire personer vil disputere i 2013.
- Høgskolen skal intensivere kontakt og samarbeid med regionale, nasjonale og internasjonale fagmiljø, med det formål å øke strategisk prosjektportefølje og kvaliteten i forskningen.

Kvalitativ styringsparameter: Samspill mellom forskning og utdanning

- Studentene må i større grad få mulighet til å ta del i forskningsprosjekter, spesielt mht. bachelor- og masteroppgave.

- Førstekompetente må bruke sin forskererfaring aktivt inn i undervisning, og gjerne også på laveregradsnivå / førsteårsstudenter, med det formål å øke kvalitet og relevans i undervisningen og å gi motivasjon til studenter.

Risikovurderinger sektormål 2

Kritiske suksessfaktorer (KSF)

Basert på virksomhetsmål er det identifisert fem kritiske suksessfaktorer (KSF) for å nå målene. De kritiske suksessfaktorene er:

KSF 1: Tilstrekkelig andel ansatte engasjert i forskning (førstekompetanse)

Andel ansatte med førstekompetanse er kritisk for å oppnå måltall om publisering, utarbeide kvalitativt gode søknader til virkemiddelapparatet, og for å skape kompetanseoppbygging, styrke forskningsgruppene og rekruttere og ivareta stipendiatene.

KSF 2: Tilstrekkelig interne ressurser til forskning

Interne ressurser er kritisk for kvalitet og kvantitet i forskningen samt i forskningsbasert undervisning. Ressursene gjelder både forskningstid og økonomiske ressurser til å utføre pågående prosjekter og initiere nye, samt organiseringen av forskningstiden.

KSF 3: Organisere forskningsgrupper med tilstrekkelig ”kritisk masse”

Oppfølging av FoU-strategien for å videreutvikle gode forskergrupper med tilstrekkelig størrelse anses som kritisk.

KSF 4: Rekruttere kvalifiserte stipendiater og inkludere disse i sterke fagmiljøer internt

Rekruttering av stipendiater og oppfølging av disse anses som strategisk viktig. Denne gruppen vil påvirke andel førstekompetanse Høgskolen har. (NY)

Identifisering av risiki

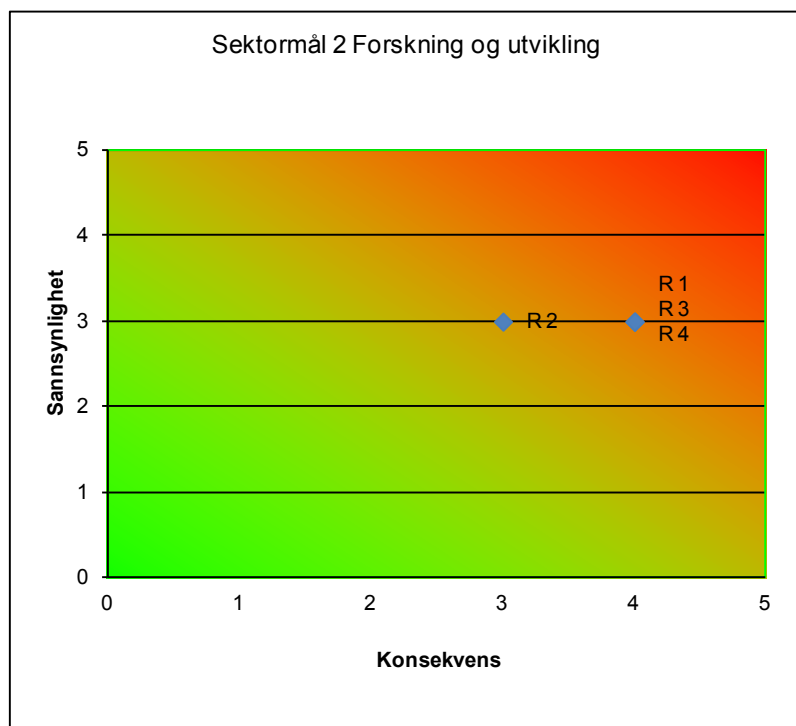
Basert på kritiske suksessfaktorer er følgende risiki identifisert:

- R 1 For få med førstekompetanse
- R 2 For lite intern tid til forskning
- R 3 Stor spredning på forskningsfelt internt
- R 4 For liten gjennomføringsgrad for stipendiatene

Vurdering og prioritering av risiki – tiltak 2013

Risiko nr.	Beskrivelse av konsekvens	Kons.	Sanns.	Risiko	Tiltak
R 1	<ul style="list-style-type: none"> Manglende FoU-kapasitet Liten publisering Svak faglig utvikling hos ansatte Lite forskningsbasert undervisning 	4	3	12 ³	<ul style="list-style-type: none"> Målrettet nyrekruttering med førstekompetanse Tilrettelegging for raskere gjennomføring av doktorgradsløp Kompetansetiltak for faglig ansatte Etablere flere II-stillinger i samarbeid med andre institusjoner
R 2	<ul style="list-style-type: none"> Lite resultat av forskningen Lite tid til prosjektinitiering Begrenset evne til forstudier og satsinger Liten evne til egeninnsats i bidragsforskning Liten prosjektportefølje Mangel på langsiktighet for kompetanseoppbygging 	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> Tydelig forskningsledelse på seksjons/gruppenivå Søke ekstern FoU-finansiering Økt samarbeid med andre FoU-aktører Strategisk bruk av midler til FoU Strategisk utvelgelse for utarbeiding av prosjektsøknader
R 3	<ul style="list-style-type: none"> Mangler ”kritisk masse” 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre FoU-strategien Fokus på tverrfaglige prosjekter
R 4	<ul style="list-style-type: none"> Få avlagte doktorgrader per år Manglende intern rekruttering av førstekompetanse Svake forskergrupper 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> Styrke prosessen rundt rekruttering og ansettelse av stipendiater Bedre oppfølging internt, forbedrede rutiner og veiledning Lage håndbok for stipendiater Stipendiatsamlinger

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko



³ Dette er gjennomsnittsverdi for institusjonen. Her er store variasjoner mellom ulike avdelinger og fagmiljø.

3.1.3 Samfunnets behov

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

Virksomhetsmål 3.1: Høgskolen i Ålesund skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom utdanning, formidling, innovasjon og verdiskaping.

Styringsparameter	Resultat			Resultat mål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Totale inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA)	12.561	17.963	20.359	24.300	26.000
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) utenom EU og NFR	4,5 %	5,3 %	2,2 %	3,5 %	5,0 %
Andel BOA totalt i prosent av total omsetning	5,91 %	8,02 %	8,35 %	9,03 %	>10 %
Totale inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) innenfor maritime fag (mill kr)	5,9	8,6	15,5	16	18
Høgskolen skal ha en publikasjonsproduksjon som gjennomsnittet for høyskoler:					
- Antall publikasjoner pr. år	23	31	37*	40	45
- Antall publikasjonspoeng pr. år	16,3	23,4	28,7*	35	40

- Høgskolen skal ha et tett samarbeid med arbeids- og næringsliv som avspeiles i prosjektporteføljen, ved samarbeidsprosjekter og som oppdragsprosjekter.
- Høgskolen skal arbeide for økt tildeling av forskningsmidler fra Regionalt Forskningsfond, Forskningsrådet og EU.
- Høgskolen skal legge til rette for at resultater fra forskning og faglig utviklingsarbeid blir formidlet gjennom deltakelse på vitenskapelige konferanser, ved publisering nasjonalt og internasjonalt, og gjennom deltakelse i samfunnsdebatten.
- Høgskolen skal ha en publikasjonsproduksjon som gjennomsnittet for sammenlignbare høyskoler.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal være en synlig samfunnsdebattant, og øke formidlingen av FoU-resultater i media og andre fora.

- Høgskolen skal invitere pressen ved ulike arrangementer, og benytte muligheten til forskningsformidling også gjennom pressen.
- Hjemmesiden skal oppdateres i forhold til pågående prosjekter ved alle avdelinger.
- Høgskolen skal tilrettelegge for at ansatte skal bidra med foredrag ved ulike arrangementer og kronikker i lokal og nasjonal presse.

Kvalitativ styringsparameter: Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv

- Gjennom tett samarbeid med vertskommunen Ålesund, skal det arbeides for å utvikle studentbyen Ålesund i henhold til mål i Campusprosjektet.
- Samarbeidet med Helse Møre og Romsdal HF og kommunene om utdanning og forskning skal videreføres.

- Forsknings samarbeidet med arbeids- og næringsliv skal videreføres og utvikles, blant annet gjennom aktiv bruk av II-stillinger.
- Høgskolen skal videreutvikle samarbeidet med Høgskolen i Molde, Høgskolen i Volda og Møreforskning gjennom Mørealliansen og Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA).
- Høgskolen skal utvikle sitt eget faglige særpreg gjennom samarbeid med utdannings- og forskningsinstitusjoner der dette er riktig og nødvendig for å utvikle sterkere fagmiljøer og bedre utdanninger.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal delta aktivt i utviklingen av den maritime og den marine næringsklyngen i regionen.

Maritim klynge

Det tette samarbeidet med den maritime klyngen vil fortsette. Etableringen av Rolls Royce og deres treningssenter på campus, har åpnet nye undervisningsmuligheter for våre studenter, da Rolls Royce velvillig tilbyr Høgskolen å bruke også deres treningsfasiliteter i vår undervisning. Høgskolen utvikler stadig nye studietilbud som er etterspurt av den maritime industrien. Høsten 2013 vil ytterligere et masterprogram, Ledelse av avanserte maritime operasjoner, starte. Dette er en samlingsbasert utdanning som kombinerer etter- og videreutdanning med en gradsutdanning. Med andre ord er dette en fleksibel utdanning som er tilpasset næringens behov. Forskningsaktiviteten rettet mot den maritime klynge vil videreutvikles. I 2012 hadde Avdeling for Maritim teknologi og operasjoner inntekt på BOA-prosjekt og andre salgsinntekter/gaver på totalt 23 mill. I 2013 er disse inntektene estimert å nå 25 mill.

Biomarin klynge

Våren 2013 søker vi om status som Arenaprojekt for den biomarine klyngen. Arenaprogrammets mål er å øke verdiskapingen i regionale næringsmiljøer. Dette er miljøer med en konsentrasjon av bedrifter innen samme bransje/verdikjede, som sammen kan danne et velutviklet kompetansemiljø. Formålet er å stimulere til økt innovasjon basert på samarbeid mellom bedrifter, FoU og utdanningsmiljøer og offentlige utviklingsaktører.

Hensikten med å søke om Arenaprojekt med basis i den biomarine klyngen, er å løfte den biomarine klyngen ved å forsterke nettverket mellom bedriftene gjennom konferanser, kurs, foredrag, delprosjekter etc., og gjøre den enkelte bedrift sterkere gjennom samarbeid og kompetanseheving. Vi vil ta lærdom av NCE maritim sin rolle i å knytte den maritime klyngen tettere sammen, og utnytte dette til å styrke den biomarine klyngen.

Høgskolen i Ålesund ønsker å være en foretrukket partner for kompetanseheving blant de ansatte i den biomarine klyngen, og vil søke å følge opp identifiserte utdanningsbehov innen kurs og øvrig utdanning.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal satse aktivt på innovasjon i sin utdannings- og forskningsvirksomhet, og bidra til verdiskaping, innovasjon og entreprenørskap i privat og offentlig sektor.

- Den felles studiemodulen for innovasjon skal ferdigstilles og arbeidet med integrering av modulen i alle bachelorgradsstudiene startes.
- Gjennom en videreutvikling av konseptet studentbedrift, og god tilrettelegging for og oppfølging av studentbedriftene, skal Høgskolen utfordre flere studentbedrifter til å etablere reelle bedrifter gjennom tett kontakt med næringslivet og Ålesund Kunnskapspark.
- Det skal stimuleres til deltakelse i konkurranser om studentbedrift, inkl Gründercamp.
- Studentorganisasjonen START skal støttes i sitt positive arbeid for innovasjon og entreprenørskap blant studentene.

Kvalitativ styringsparameter: Høgskolen i Ålesund skal legge til rette for fleksibel utdanning, gjennom deltidsstudier o.a. Fleksibel etter- og videreutdanning skal utvikles gjennom tett samarbeid med arbeids- og næringsliv.

Planlagte fleksible tilbud er nevnt nedenfor, pågående tilbud er nevnt i rapportdelen:

Avdeling for maritim teknologi og operasjoner (AMO)

- Et nytt masterprogram som er samlingsbasert og tilpasset deltidsstudium kombinert med full jobb. MSc i Management of demanding marine operations er akkreditert av NOKUT i 2013, og planlegges startet opp høsten 2013
- Et bachelorstudium i maskinteknisk drift basert på fagbrev som maskinist er planlagt. Dette studiet er basert på ukes samlinger og tilpasset deltidsstudier kombinert med full jobb. Målet er å iverksette etter- og videreutdanning i maskinteknisk drift høsten 2013 og bachelorgrad høst 2014..

Avdeling for internasjonal markedsføring (AIM)

- Masteremnene i Master i Internasjonal business og markedsføring ble lyst ut for enkeltfagsstudenter. Våren 2013 er det studenter utenfra på 4 fag. Alle på 7,5 stp. Det samme planlegges for høstsemesteret.
- Etablererveiledning – 7,5 stp - for Møre og Romsdal fylke etter behov. Mulig i 2013.
- Kurs i endringskompetanse/ endringsledelse for ledelsen i Tafjord Kraft planlegges i løpet av våren 2013.

Avdeling for helsefag (AHF)

- Rehabilitering I & II, hver del går over 1 år deltid, ny oppstart høst 2013.
- LISH, ledelse i helse- og sosialsektoren, deltid over 1 år Denne videreutdanningen går på omgang mellom campusene i Volda, Molde og Ålesund. Campus Ålesund studieåret 2012 – 2013. Oppstart i Volda i 2013
- Veiledningspedagogikk, del I starter høsten 2013
- Mastergrad i avansert klinisk sykepleie, den kritisk syke. Studiet tilbys både på heltid eller deltid, oppstart i 2013. Valgfrie emner i masteren, psykisk helsearbeid, oppstart i 2013.

Risikovurderinger sektormål 3

Kritiske suksessfaktorer (KSF)

Basert på virksomhetsmål er det identifisert kritiske suksessfaktorer (KSF) for å nå målene. De kritiske suksessfaktorene er:

KSF 1: Strategisk samarbeid med FoU-institusjoner, arbeids- og næringsliv

Det er essensielt å samarbeide med arbeids- og næringslivet på prosjektbasis. For å være attraktive må Høgskolen dokumentere og synliggjøre relevant kompetanse rettet mot samfunnsoppdraget, tilby etterspurte utdanninger og utføre relevant forskning. Det er videre nødvendig å ha kompetanse og kapasitet til å hevde seg i konkurransen om midler fra virkemiddelapparatet, både nasjonalt og internasjonalt.

KSF 2: Utvikling av gode tekniske og organisatoriske løsninger er viktig for at Høgskolen skal kunne tilby fleksible utdanningstilbud.

KSF 3: Innovasjon skal være naturlig del av undervisning og forskning.

KSF 4: Rekruttering av kompetente ansatte til undervisning og forskning.

Det er utfordrende å rekruttere kompetent arbeidskraft innenfor flere fagområder, og spesielt innenfor teknologi/ realfag. Suksess innenfor utviklingen av strategisk viktige fagområde avhenger av tilgangen på kompetent personell.

KSF 5: Godt renommé og attraktiv samarbeidspartner for FoU-institusjoner, arbeids- og næringsliv.
(NY)

Identifisering av risiki

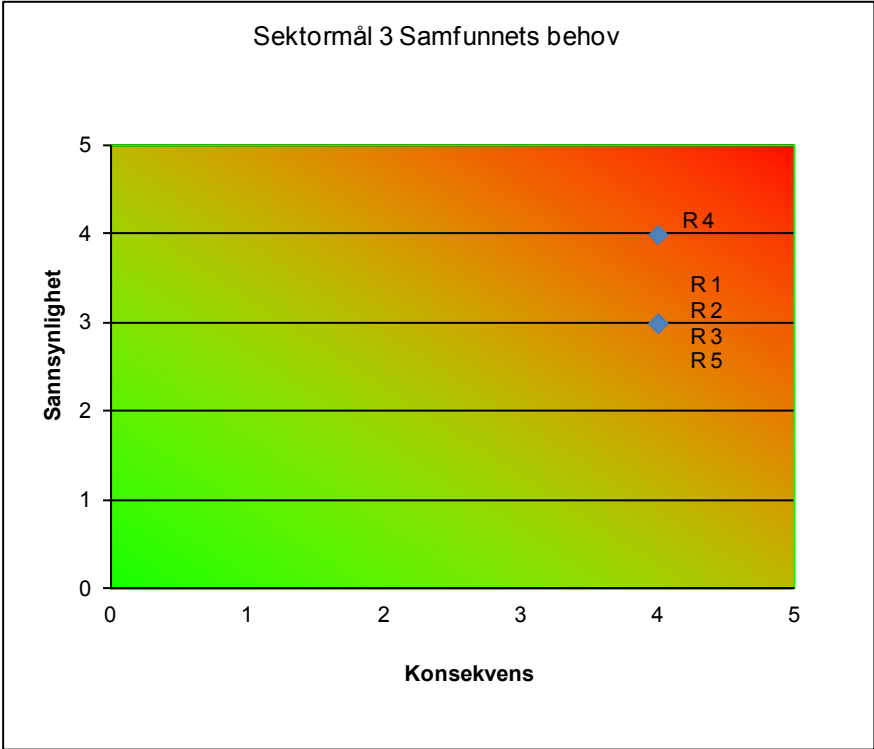
Basert på kritiske suksessfaktorer er følgende risiki identifisert:

- R 1 Ikke langsiktighet nok til å bygge sterke fagmiljøer
- R 2 Manglende ressurser eller kompetanse til utvikling av nye tekniske og organisatoriske løsninger
- R 3 Innovasjon blir ikke implementert i alle fagområder
- R 4 Sviktende rekruttering av kompetent personell, spesielt innenfor realfag/teknologi/bedriftsøkonomi
- R 5 Manglende evne til prosjektinitiering og -gjennomføring

Vurdering og prioritering av risiki – tiltak 2013

Risiko nr.	Beskrivelse av konsekvens	Kons.	Sanns.	Risiko	Tiltak
R 1	<ul style="list-style-type: none"> • Sviktende tilgang til forskningsmidler • Redusert forskningsomfang • Redusert relevans i utdanning og forskning • Dårligere studietilbud • Reduserte bevilgninger 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisk bruk av forskningstid • Rekruttere kompetente forskere • Velge samarbeidspartnere med komplementær kompetanse • Følge opp gode samarbeidsrelasjoner
R 2	<ul style="list-style-type: none"> • Lite fleksible utdanninger • Redusert mulighet til samarbeid om studier • Dårlig rekruttering 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Iverksette handlingsplan som følge av IKT-strategien • Ta i bruk nye e-læringsverktøy til undervisning og nettbaserte løsninger for fleksible studier • Lære opp ansatte til å bruke IKT-baserte verktøy i undervisningen
R 3	<ul style="list-style-type: none"> • Lite innovasjon, entreprenørskap og utvikling • Tverrfaglighet uteblir 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Implementere felles innovasjonsmodul • Arrangere tverrfaglig Gründercamp • Videreutvikle de initiativene som allerede eksisterer innenfor innovasjon • Få på plass IPR-strategi
R 4	<ul style="list-style-type: none"> • Redusert kvalitet i utdanning og forskning • Redusert rekruttering av studenter 	4	4	16	<ul style="list-style-type: none"> • Videreføre gode rekrutteringstiltak og gjøre de bedre • Ivareta stipendiater på en sosialt og faglig god måte
R 5	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre prosjektportefølje • Mange små prosjekter uten strategisk betydning 	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisk kvalitetssikring av prosjektinitiering • Prosjektoppfølgning • Prosjektinformasjon på hjemmesidene • Fokus på økt publisering • Tverrfaglig strategisk samarbeid

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko



3.1.4 Organisasjon og ressurser

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

Virksomhetsmål 4.1: *Høgskolen skal ivareta høy kvalitet i økonomiforvaltningen, slik at det gis åpning for strategiske tiltak for å utvikle Høgskolen som utdannings- og forskningsinstitusjon. Effektiv ressursforvaltning skal underbygge høgskolens strategiske prioriteringer.*

Styringsparameter	Resultat			Resultatmål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Planlagt / disponert til strategiske satsingstiltak i prosent av total finansiering fra departement	1,72 %	2,03 %	2,52 %	3 %	>3 %
Andel BOA totalt i prosent av total omsetning	5,91 %	8,02 %	8,35 %	9,67 %	>10 %

Høgskolens strategiske disposisjoner i prosent av total finansiering fra departementet har økt fra 1,15 % i 2009 til 2,52 % i 2012. Høgskolens ambisjon er at strategiske satsingstiltak skal utgjøre minst 3 % av den totale finansieringen fra departementet.

Høgskolens totale Bidrags- og oppdragsvirksomhet (BOA) inklusive NFR og EU har økt fra 4,57 % i 2009 til 8,35 % i 2012. Høgskolens ambisjon er at Bidrags- og oppdragsaktiviteten skal utgjøre minst 10 % av den totale omsetningen.

Kvalitativ styringsparameter (KD): Langsiktig økonomisk planlegging

Høgskolen har følgende milepæler:

- Høgskolen har lagt opp til at all budsjettering av BOA skal være for prosjektets totale levetid (prosjekt som går over flere år). Dette vil vi søke å forbedre ytterligere.
- Høgskolen har gjennom vedtatt budsjett for 2013 knyttet budsjetteringen tettere opp mot strategisk plan og avsatte midler til strategiske tiltak frem i tid (5-6 år). Dette har gitt mulighet for å planlegge for og prioritere strategiske tiltak opp mot hverandre innenfor planlagte avsetninger til strategiske tiltak. Den økonomiske handlingsfriheten og evnen til å håndtere uforutsette hendelser reduseres tilsvarende i perioden.
- Høgskolen vil i tillegg legge opp til en 3 års budsjettering av bevilgningsfinansiert virksomhet.
- Høgskolen vil legge opp til totalbudsjettering av all aktivitet (finansiert av KD og BOA) på et operasjonelt nivå.
- Høgskolen tar sikte på å revidere budsjettmodellen i 2013, slik at den kan tas i bruk i forbindelse med budsjettprosessen for 2014. Høgskolen vil i denne sammenheng vurdere å innføre planbudsjettering.
- Høgskolen vil i 2013 innføre totalkostnadsmodellen. Dette vil skje i tråd med resten av UH-sektoren.

Virksomhetsmål 4.2: Høgskolen skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til en kompetanseprofil og et arbeidsmiljø som gjør Høgskolen attraktiv som arbeidsplass og studiested, og som bidrar til et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.

Styringsparameter	Resultat			Resultatmål	Ambisjonsnivå
	2010	2011	2012	2013	2014
Andel kvinner i dosent eller professorstillinger	0	0	0	0,15	0,20
Andel midlertidig ansatte	0,22	0,24	0,24	0,20	0,20
Kvinner i førstestillinger	0,27	0,25	0,31	0,34	0,37
Andel ansatte som opplever organisatorisk arbeidsmiljø som godt	0,76	0,79	0,84	0,85	0,85
Andel ansatte som opplever psykososialt arbeidsmiljø som godt	0,79	0,83	0,85	0,85	0,85

HiÅ har 7,1 årsverk i professor-/dosentstillinger pr 1. oktober 2012. Ingen av disse er kvinner. Det legges opp til en gradvis økning av kvinneandelen for de akademiske toppstillingene ved Høgskolen.

Gjennomsnittlig andel midlertidige tilsatte ved de statlige høyskolene pr 1. oktober 2012 er 20,5 %. Ved HiÅ er andelen 23,6 %. Ser vi bort fra ansatte i utdanningsstillinger (16,8 årsverk), ansatte i åremålsstillinger (7 årsverk) og ansatte i II-er stillinger (4 årsverk) gjenstår 19,8 årsverk (9,8 %) midlertidig tilsatte. Dette mener HiÅ er et rimelig nivå som samsvarer med den risiko Høgskolen kan ta i forhold til fremtidige forpliktelser. Vi forventer fortsatt økning i stipendiatstillinger, men har en ambisjon om å redusere andel midlertidige tilsatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger samt i administrative stillinger. Basert på dette forventes det en reduksjon i andelen midlertidig tilsatte.

Høgskolen har en klar målsetting om å øke andelen kvinner i førstestillinger. Basert på forventede disputaser er målsettingen fortsatt økning av kvinneandelen.

Vi øker vår målsetting om at minimum 80 % av de ansatte skal oppleve det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet som godt til 85 %. Høgskolen vil i 2013 legge ut kjøp av bedriftshelsetjenester på anbud.

Kvalitativ styringsparameter (KD): Robuste fagmiljøer

Høgskolen har følgende milepæler:

- Ferdigstillelse av rekrutteringsstrategien, jfr. pkt. 4.2
- Implementering av rekrutteringsstrategien, jfr. pkt. 4.2
- Videreføre arbeidet med SAK

Kvalitativ styringsparameter (HiÅ): HiÅ skal implementere handlingsplan for likestilling og inkludering

Høgskolen har følgende hovedmål:

- Høgskolens arbeid for likestilling og inkludering skal prioriteres av ledelsen ved Høgskolen
- Høgskolen skal bedre kjønnsbalansen i studieprogrammer som over lengre tid har hatt en stor overvekt av enten mannlige eller kvinnelige studenter
- Høgskolen skal bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger
- Høgskolen skal sørge for at studenter og ansatte føler seg inkludert og ivaretatt på en god måte og får tilgang på nødvendig informasjon
- Høgskolen skal ha nulltoleranse i forhold til mobbing/trakassering/diskriminering

Risikovurderinger sektormål 4 - Plandel

Kritiske suksessfaktorer (KSF)

Basert på enhetens mål er det identifisert følgende kritiske suksessfaktorer:

KSF 1: HiÅ har den nødvendige økonomiske handlefrihet til å gjennomføre tiltak for å sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene.

KSF 2: HiÅ har tilstrekkelig kompetanse og ressurser til å utføre sine oppgaver på en god måte.

KSF 3: HiÅ har tilstrekkelig infrastruktur til å utføre sine oppgaver på en god måte.

KSF 4: Systemer og rutiner fungerer slik at tjenester kan leveres/oppgaver utføres med god kvalitet til rett tid.

KSF 5: Vedtak fra Høgskolestyret, beslutninger fra ledelsen og anbefalinger blir klart formidlet og følges opp internt i hele organisasjonen.

Høgskolen har sett det som hensiktsmessig å omstrukturere KSF innenfor sektorområde 4. Dette har medført at tidligere KSF 2 og deler av KSF 3 (tidligere risiko 3.1) er slått sammen til ny KSF 2.

Ny KSF 3 er et resultat av et ytterligere fokus på infrastruktur og en oppgradering av tidligere risiko 3.2 (tilstrekkelige lokaliteter).

Identifisering av risikoer

Basert på enhetens kritiske suksessfaktorer er følgende risikoer identifisert:

R 1 HiÅ har ikke nødvendig økonomisk frihet for å sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene.

R 2 HiÅ har ikke tilstrekkelig kompetanse og/eller ressurser.

R 3 HiÅ har ikke tilstrekkelig lokaliteter til å håndtere økt studentmasse og økt bemanning.

R 4 Systemer og rutiner fungerer ikke slik at tjenester kan leveres/oppgaver utføres med god kvalitet til rett tid.

R 5 Svikt i kommunikasjon, misforståelser og manglende oppfølging av vedtak, beslutninger og anbefalinger i organisasjonen.

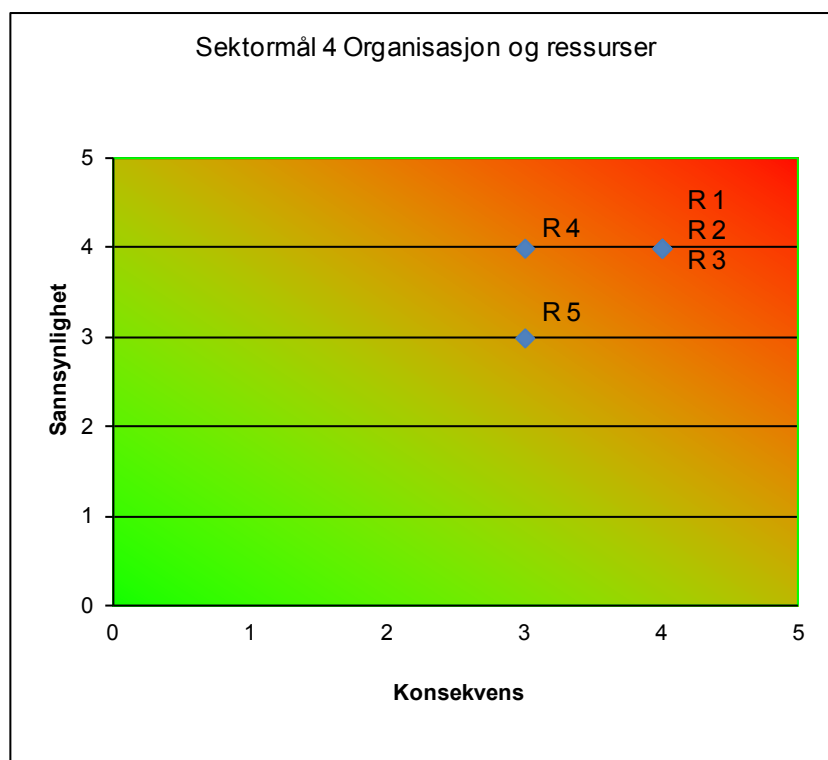
Vurdering og prioritering av risiki – tiltak 2013.

Første siffer viser hvilken KSF risikoen relaterer seg til, og andre siffer viser eventuelt undernummerering av risikoer knyttet til en KSF.

Risiki	Beskrivelse av konsekvens	Kons	Sanns	Risiko	Tiltak
R 1	<ul style="list-style-type: none">HiÅs mulighet til måloppnåelse kan bli svekketUforutsette hendelser må håndteres ved omprioriteringerNye aktiviteter kan ikke startes	4	4	16	<ul style="list-style-type: none">Kartlegge og iverksette tiltak for å øke økonomisk handlefrihet på siktUtarbeide nødvendige analyser for å gi bedre beslutningsunderlagIdentifisere kostnadsdrivere og iverksette tiltakYtterligere gjennomgang av avsatte midler, både bundne og frieLangtidsbudsjetteringPlanlegge for og forankre strategiske valg økonomisk frem i tid
R 2	<ul style="list-style-type: none">Oppgaver kan bli utsatt eller bli utført med redusert kvalitetEnkelte fag kan ikke tilbys ved HiÅ og må leveres på annen måteRessursbruken unødig høy	4	4	16	<ul style="list-style-type: none">Ferdigstille og implementere rekrutteringsstrategiFokus på langsiktig personalplanleggingSørge for optimal dimensjonering av fagmiljøer og administrasjon

R 3	<ul style="list-style-type: none"> • Studiekvaliteten kan svekkes • HiÅ's omdømme kan bli redusert • Manglende fasiliteter til studenter og ansatte (undervisningsareal, kontor, grupperom mv) • Brukertilfredshet kan bli redusert 	4	4	16	<ul style="list-style-type: none"> • Søke å finansiere nødvendig utstyr for å kunne gi et bedre studietilbud • Leie flere kontorer • Ombygging av lagerrom til grupperom for studenter • Prosjekt for å øke totalutnyttelse av alle arealer • Sikre arealer innenfor campus • Initiere behov for større auditorium • Planlegge for nybygg/overtakelse av eksisterende bygg
R 4	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende verktøy/system kan føre til tungvinte arbeidsmetoder og/eller at arbeid blir utført med dårlig kvalitet • Manglende integrasjon mellom systemer kan føre til dobbeltarbeid • Ineffektiv ressursbruk dersom systemer ikke benyttes fullt ut • Ikke tilstrekkelig beredt til å imøtekomme kritiske situasjoner 	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> • Løpende fokus på å etablere og videreutvikle system og rutiner • Internopplæring • Bedre utnyttelsesgrad i system som er tilgjengelige • Utarbeide en bedret mal for virksomhetsplan • Samordne høgskolens ulike planer • Revidere og implementere beredskaps-system • Gjennomføre ROS
R 5	<ul style="list-style-type: none"> • De ulike deler av organisasjonen og de ansatte kan oppleve "uforklarlige" forskjeller i hvordan saker håndteres og følges opp • Organisasjonen kan dra i forskjellig retning • Uklare kjøreregler kan gi usikre forhold for de ansatte og bidra til misforståelser og misnøye 	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive møteplasser • Bedre tilgang på informasjon • Bedre kommunikasjon • Tettere oppfølging av beslutninger på ulike nivå (iverksetting, gjennomføring og oppfølging) • Innføre effektive og moderne kommunikasjonssystemer

Konsekvens (maks 5) x Sannsynlighet (maks 5) = Risiko



3.2 PLAN FOR TILDELT BEVILGNING FOR 2013

Målsettingen for gjennomføringen av virksomheten i 2013 er forankret i høgskolens strategiske plan og gjenspeiles i høgskolens plan og budsjett. For bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) setter budsjettmodellen de økonomiske rammer for gjennomføring av aktivitetene. De økonomiske forutsetningene for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er regulert gjennom avtaler og budsjetter for de enkelte prosjekt.

Plan for disponering av tildelt bevilgning i 2013

Inntekter / utgifter	2013
Bevilgningsfinansiert virksomhet	212 975
Salgs og leieinntekter	18 569
Tildeling / inntekt fra NFR	14 800
Kursinntekter	1 000
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet	9 500
Sum driftsinntekter	256 844
Lønnskostnader	159 152
Anskaffelser og påkostninger	20 792
Husleie	33 914
Andre driftskostnader	55 204
Sum driftskostnader	269 062
Driftsresultat BFV	-12 218
Driftsresultat EFV	-

Kommentarer til tabellen

Bevilgningsfinansiert virksomhet er gitt i Kunnskapsdepartementets brev av 19.12.2012 vedrørende "Statsbudsjettet for 2013 kap. 260 – Tildelingsbrev for Høgskolen i Ålesund". Bevilgningen som stilles til disposisjon for Høgskolen er 212,975 millioner kroner.

Følgende aktiviteter prosjektbudsjetteres og regnskapsføres som merinntekter mot merutgifter over høgskolens eget kapittel:

- I henhold til retningslinjene, gjeldende fra 2009, så er all kursvirksomhet som finansieres ved egenandeler, kursavgifter mv. definert som en del av den ordinære driften. Denne aktiviteten er budsjettert til en million kroner og synliggjort som en egen inntektspost i tabellen over.
- I KD sitt brev av 22.12.2010 står det: "Tildelinger fra Norges forskningsråd skal imidlertid klassifiseres som bevilgning og behandles etter bestemmelsene i SRS 10 Inntekt fra bevilgning". Tildelinger fra NFR er budsjettert til 14,8 millioner kroner og synliggjort som en egen inntektspost i tabellen over.
- Som følge av dette forventes omsetningen av høgskolens BOA i 2013 å ligge på 9,5 millioner kroner.

I høgskolens plan for disponering av tildelt bevilgning i 2013, er det lagt til grunn en forventet pris- og lønnsvekst på 3,3 %.

Når det gjelder anskaffelser og påkostninger ser Høgskolen seg ikke i stand til å imøtekomme de behov som gjennom budsjettprosessen fremstår som meget kritiske for driften. Budsjettet er på 8,5 millioner kroner som er tilsvarende nivået i 2012. Budsjettet er kun tiltenkt for gjenanskaffelse av utstyr som Høgskolen ser på som mest driftskritisk.

I tillegg er det satt av 12,292 millioner kroner til bygningsmessige tilpasninger, anskaffelser av undervisnings- og laboratoriestyr i det rehabiliterte laboratoriebygget i 2013. Dette er finansiert av tidligere års avsetninger, samt en engangsbevilgning fra KD på 500 000, samt forskuttering av fremtidige bevilgninger. Til tross for store investeringer opplever Høgskolen at behovet for laboratoriestyr overgår finansieringsevnen, og Høgskolen står i fare for å ende opp med en lav utnyttelsesgrad av laboratoriebygningen pga manglende utstyr. Høgskolen har søkt KD om ytterligere finansiering av laboratoriestyr. Sett i forhold til høgskolens søknad for 2014 om midler til laboratoriestyr er udekket behov etter dette på 14,8 millioner kroner.

Bevilgningsfinansiert virksomhet

Bevilgningen som KD har stilt til rådighet, har HiÅ med utgangspunkt i budsjettmodellen fordelt på følgende måte:

Budsjettenhet	Netto ramme 2013
Avdeling for ingeniør- og realfag	21 818
Avdeling for maritim teknologi og operasjoner	15 491
Avdeling for helsefag	29 768
Avdeling for biologiske fag	7 813
Avdeling for internasjonal markedsføring	14 776
Sum instituttene	89 666
Strategiske tiltak, mastergradsstudium	9 222
Strategiske tiltak, laboratoriebygget/-utstyr	12 292
Sentrale budsjettposter – Øremerkede tiltak	20 722
Høgskolens sentrale fellesposter	52 782
Høgskolens sentrale administrasjon og støttefunksjon	40 509
Sum budsjettposter	225 193
Høgskolens tildelte netto ramme for 2012	212 975
Omdisponeres fra avsatte midler/forskutteres	12 218

Justering for lønnskompensasjon for det lokale lønnsoppgjøret 2012 i 2013 er fordelt ut på enhetene. Etter dette er det avsatt 2,6 millioner kroner til lønnsforhandlinger i 2013 som omfordeles til enhetene etter at oppgjøret er kjent.

Avdelingene er tildelt midler etter resultatutviklingen i finansieringssystemet. Forskningsrelaterte tiltak på til sammen 9,8 millioner kroner er budsjettet over høgskolens sentrale budsjettposter og blir i sin helhet omfordelt til avdelingene. Dette består av stipendiatmidler på 6 millioner kroner, incentivordning for publikasjonspoeng på 1,5 millioner kroner, samt midler som forskningsstrategisk råd (FSR) disponerer og omfordeler på 2,3 millioner kroner.

Høgskolens sentrale budsjettposter består hovedsakelig av:

- Forskning og utvikling
- Studieutvalget
- Stipendiater
- Lønnskompensasjon (sentrale og lokale lønnsforhandlinger omfordeles som kompensasjon til enhetene når resultatet er kjent).
- Verv (frikjøp)
- Strategiske satsinger

Høgskolens sentrale fellesposter består hovedsakelig av:

- Husleie
- Forvaltning, drift og mindre vedlikehold av bygningsmassen.
- Porto
- Kopinor
- Inventar
- Kontorrekvisita

Høgskolens sentrale administrasjon og støttefunksjon består av:

- Studieseksjonen
- FOU - seksjonen
- Biblioteket
- IT-seksjonen
- Personal- og organisasjonsseksjonen
- Økonomi- og driftsseksjonen

Økonomiske hovedpunkter

Høgskolestyret har valgt å finansiere oppstart og videreføring av følgende mastergradsstudium:

- *Master produkt- og systemdesign (POS) og Master skipsdesign* ved Avdeling for maritim teknologi og operasjoner. Dette er en strategisk satsing som det er avsatt 5,460 millioner kroner til i 2013.
- *Master i avansert klinisk sykepleie – den kritisk syke* ved Avdeling for helsefag er en strategisk satsning som det er avsatt 1,495 millioner kroner til i 2013. I initieringsperioden 2013-2017 er det totalt bevilget 7,343 millioner kroner.
- *Master i internasjonal business og markedsføring* ved Avdeling for internasjonal markedsføring er en strategisk satsning som det er avsatt 2,267 millioner kroner til i 2013. I initieringsperioden 2013-2015 er det totalt bevilget 4,607 millioner kroner.

Tiltak som Høgskolen har prioritert å finansiere:

- Det er avsatt 12,292 millioner kroner til å finansiere bygningsmessige tilpasninger og anskaffelser av undervisnings- laboratorieutstyr i 2013.
- I tillegg til lønnskompensasjon for lønnsforhandlinger i 2013 er det budsjettet med ulike personalrelaterte tiltak på til sammen 2,543 millioner kroner.
- Ulike studierelaterte tiltak er budsjettet med 1,045 million kroner.
- Ulike FOU relaterte tiltak er budsjettet med 9,8 millioner kroner.

Strategiske midler – tiltak og reserver

Høgskolen har i 2013 vedtatt å øremerke 4,25 millioner kroner til ulike viktige tiltak:

- | | |
|---|-----------------------|
| • Videreføring av simulatorsatsingen ved helsefag | 0,5 millioner kroner |
| • Nyskaping og entreprenørskap | 0,4 millioner kroner |
| • Kompetanse og rekrutteringstiltak, inkludert tilsetting av ny høskoledirektør | 1,15 millioner kroner |
| • Oppfølging av Campus Ålesund – sikre videre fremdrift | 0,6 millioner kroner |
| • Avsetning studenthus | 0,3 millioner kroner |
| • Økt utstyrsanskaffelse fristasjon | 0,3 millioner kroner |
| • Flyttekostnader | 0,6 millioner kroner |
| • Økonomirelaterte tiltak | 0,4 millioner kroner |

Høgskolen har i tillegg budsjettet med 0,5 millioner kroner i strategiske midler og reserver for å imøtekomme uforutsette hendelser og iverksette mindre tiltak:

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| • Høgskoledirektørens reserver | 0,2 millioner kroner |
| • Rektors strategiske midler | 0,3 millioner kroner |

Disponering av avsatte midler

Høgskolen har forsøkt å strekke seg så langt som mulig for å kunne finansiere ønskede strategiske tiltak, herunder mastergradsstudium og laboratorieutstyr. Dette er løst gjennom langtidsbudsjettering der Høgskolen har frigjort avsatte midler, og det er forskuttert med 3,6 millioner fra fremtidige bevilgninger:

Laboratorieutstyr finansiert gjennom avdelingenes avsatte midler	2 052
Akkumulerte avsetninger HS 31.12.2012	6 578
Forskuttert fra fremtidige bevilgninger	3 588
Totalt omdisponert fra avsatte midler og forskuttert	12 218

Økonomiske utfordringer

Høgskolen har delvis opparbeidet seg en viss økonomisk handlefrihet i år gjennom strategiske midler på 4,25 millioner kroner og reserver på 0,5 millioner kroner. I forbindelse med langtidsbudsjetteringen har Høgskolen lagt opp til en omfattende redusering av avsatte frie midler etter en gjennomgang av høgskolens avsetninger både sentralt og lokalt. Med bakgrunn i dette er den økonomiske handlefriheten for å imøtekomme uforutsette hendelser tilsvarende redusert, og Høgskolen er ikke økonomisk i stand til å imøtekomme uforutsette hendelser uten å foreta konkrete omprioriteringer.

Noen av de større utfordringene er blant annet:

- Høgskolen må minimalisere uforutsette hendinger slik at høgskolestyret skal kunne disponere midlene primært til strategiske satsinger.
- Høgskolen blir mer og mer avhengig av eksterne midler for å kunne finansiere den ordinære driften.
- Høgskolen har i de senere år ikke hatt økonomisk handlefrihet til å avsette midler til utstyr og investeringer i ønsket omfang, og dette viser seg tydelig gjennom det kritiske utstyrsbehovet i laboratoriebygget.
- Høgskolen har for lite rom for prioriteringer, hovedsakelig må dette basere seg på omprioriteringer og / eller nedprioriteringer.
- Høgskolen vil fortsette arbeidet med å tilpasse høgskolens aktivitetsnivå til de økonomiske forutsetningene.
- Høgskolen ser videre at det er et ytterligere behov for å balansere forholdet mellom lønnsrelaterte kostnader, midler til investeringer og andre driftskostnader.

Kritiske forhold

Det er et vesentlig etterslep på gjenanskaffelse av møbler, inventar og utstyr. Det er ikke funnet rom for å øke dette budsjettet.

I forbindelse med rehabiliteringen av laboratoriebygget og endrede leieforhold i Kunnskapsparken, har husleiekostnadene økt betraktelig. Økningen tilsvarende henholdsvis 1,8 og 0,9 millioner kroner i 2013.

I tillegg råder det stor usikkerhet i forhold til finansiering av laboratorieutstyr. Høgskolen har søkt departementet om midler til dette formålet i "Satsingsforslag utenfor rammen" både for 2013 og 2014. På nåværende tidspunkt har ikke Høgskolen midler til å dekke mer enn 35 % av utstyrsbehovet jfr. 2.5.5.

Andre forhold

For å skape økonomisk handlefrihet har styret bedt om at det iverksettes tiltak for å:

- a. Øke inntektsgrunnlaget uten å øke kostnadene tilsvarende, herunder;
 - i. Økt produksjon av studieekvivalenter.
 - ii. Ekstern kursaktivitet.
 - iii. Sikre «et rimelig» overskudd på oppdrag som Høgskolen tar på seg.
- b. Vurdere, og iverksette avvikling av aktivitet som er kostnadsdrivende.

- c. Vurdere, og iverksette ulike tiltak for fristilling av avsatte midler.
- d. Utnytte høgskolens areal mer effektivt og se på behovet i fellesskap. Endre fokuset fra «å eie et areal» til «å ha tilgang til et areal».
- e. Vurdere kritisk hvorvidt Høgskolen skal starte opp bidragsforskning som krever egenfinansiering. Høgskolen og derigjennom dekanene har ikke fullmakt til å starte opp bidragsprosjekt som krever egenfinansiering med mindre de har økonomisk forutsetning for å gjennomføre det.

3.2 ANDRE PLANER

3.2.1 SAK i ingeniørutdanning

SAK i ingeniørutdanning - TeknoVest

Ingeniørmiljøet ved Høgskolen har god nytte av deltakelsen i TeknoVest, og vil fortsette dette samarbeidet for en styrking av ingeniørutdanningene, som nevnt i rapportdelen.

Andre SAK-prosesser

Mørealliansen

Styringsgruppen for Mørealliansen har utarbeidet en egen Handlingsplan for 2013, oppbygd med 5 resultatmål. Under hvert av resultatmålene er det planlagt og budsjettert et sett av ulike aktiviteter. Mange av tiltakene som Mørealliansen arbeidet med i 2012 går videre i 2013, og inngår i Handlingsplanen. De viktigste som vi vil trekke fram her er blant annet:

Resultatmål 1: Tilby høyere utdanning og FOU som treffer brukerne og regionen sine behov

- Dokumentere høgskolene sin betydning for rekruttering av ingeniører og økonomer
- Kartlegge fremtidig kompetanse- og rekrutteringsbehov i petro- og maritime næringer. Tilsvarende kan være aktuelt for helse- og omsorgssektoren
- Formalisere samarbeidet om utdanning og forskning i helse- og omsorgssektoren med Helseforetaket og kommunene
- Sette søkelys på rammevilkåra for regionale kunnskapsmiljø i forhold til oppfølging av Forskningsmeldingen og Regionalmeldingen

Resultatmål 2: Utvikle studier, forskningsfelt og fagmiljø med høy kvalitet og relevans

- Samordne endringer i studietilbudet i 2014-15
- Utvikle felles, modulbasert Mastergrad i folkehelse
- Sende søknad til NOKUT om godkjenning av felles PhD-grad i helse og sosialfag (01.05.13)
- Styrke tilgangen til ingeniørutdanning i Romsdal og på Nordmøre (Y-veien). Utvikle samarbeid om ingeniør – og logistikkutdanning opp mot Trondheimsmiljøet
- Utvikle samarbeid om framtidig yrkesfaglærerutdanning mellom de tre høgskolene, jfr. ny Rammeplan for yrkesfaglærerutdanningen. Dette arbeidet skjer i tett samarbeid med næringslivet i regionen, i tillegg til Møre og Romsdal fylkeskommune som eier av de aktuelle yrkesfaglige utdanningstilbudene.

Resultatmål 3: Bygge større og sterkere fagmiljø

- Synliggjøre samarbeidet i Mørealliansen, blant annet gjennom felles nettsider for Mørealliansen og Fjordkonferansen. Nettsiden for Fjordkonferansen - www.fjordkonferansen.no – ble lansert ved årsskiftet.
- Gjennomføre Fjordkonferansen 2013, som vil finne sted i Loen 19.-21. juni 2013. Til fristen 1. februar er det sendt inn 45 abstracts og påmeldt ca. 100 deltakere. Et utdrag av bidragene vil bli publisert i en egen antologi etter konferansen.

Resultatmål 4: Sterkere samarbeid om anvendt FOU og innovasjon

- Utvikle Forskningsforum Møre som arena og nettverk for økt samarbeid mellom FOU-miljøene i Møre og Romsdal
- Samarbeid om søknad og gjennomføring av VRI Møre og Romsdal 2014-2016. Arbeide for å øke rammen for VRI offentlig sektor

Resultatmål 5: Bli mer attraktive i rekruttering av studenter og ansatte

- Utvide samarbeidet med nærings- og arbeidslivet om prosjektoppgaver, gjesteopphold og sommerjobb underveis for noen studieretninger
- Etablere tilbud om forkurs/Y-vei for sykepleierutdanningene

De ulike aktivitetene er budsjettert og tidfestet mer detaljert i Handlingsplan for 2013.

Midt-norsk nettverk (MNN)

Helse- og sosialfaglig utdanning (MNHS)

Arbeidet med forskningskonferansen 2013 er godt i gang, og vil bli arrangert på Stjørdal. Det er utlyst midler til 2 samarbeidende forskningsprosjekt, og 5 søknader er under vurdering. Arbeidsutvalget har utkrystallisert fire utdanningsprosjekt, hvor det vil bli nedsatt arbeidsgrupper på tvers av institusjonene: Mastersamarbeid, Y-veien – sykepleierutdanninga (pilot), Kvalitetsutvikling av praksisstudier/samarbeid med kommunene, Kompetanse i tverrprofesjonelt samarbeid.

MNN Bibliotekfaglig samarbeid:

Bibliotekene i MNN samarbeidet ble tildelt 40 000 i 2012. Formålet var å arrangere et to-dagers seminar i Trondheim for bibliotekansatte i UH-institusjoner i MNN samarbeidet. Seminaret blir avholdt 6-7. februar 2013 med 30 deltakere. Programmet legger vekt på kompetanseutvikling innen delingsverktøy og 2.0 teknologi og bibliotekenes tjenester for forskningsstøtte og skal munne ut i en plan for videre samarbeid i 2013.

Hovedvekten vil ligge innen områdene informasjonskompetanse og brukerstøtte til studenter og forskere.

MARKOM 2020

Videreutvikling gjennom samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon innenfor maritim profesjonsutdanning

Mastergradsutdanning

- HiÅ i samarbeid med HSH utvikler en mastergrad innen Demanding Maritime Operations med planlagt studiestart høsten 2013. Denne er planlagt som en deltakerfinansiert utdanning

Kompetanseutvikling vil fortsette i 2013

- Pågående etterutdanning mot mastergrad for ansatte med maritime sertifikater (NOKUT krav)
- Pågående forskningsarbeid av ressurser for å ta PhD grad (krav om førstegradskompetanse blant utdanningsressursene fra NOKUT etc.)
 - Professorkvalifisering for å utvikle spesialiseringene ved den enkelte institusjon

Forskning

- Arbeid har startet opp for å etablere en felles nasjonal maritim profesjon forskerskole med planlagt oppstart i 2015.

Overgang fagskole – bachelor

- Delprosjekt er etablert og det defineres ulike tiltak for å styrke utviklingen. Planen er en langsiktig effektiv overgang mellom fagskole og bachelorutdanningen for å sikre tilvekst av offiserer med bachelorgrad og etter hvert mastergrad

- HiÅ arbeider med å få fram en samlingsbasert etterutdanning til bachelorgrad av fagskoleutdannede maskinister som har løst sertifikater med studiestart høsten 2013

3.2.2 Sikkerhet og beredskap

I løpet av 2013 vil det bli gjennomført opplæring og øvelser for å sikre god implementering av campus Ålesund sitt nye beredskapsopplegg. I tillegg blir det ved hver avdeling gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) som skal bidra til gode forbyggende tiltak (HMS), samt bidra til at beredskapsplanen i best mulig grad er tilpasset kravene og behovene til Campus Ålesund. Beredskapsopplegget er planlagt lagt fram som sak til Høgskolestyret i april 2013.

4 VEDLEGG

4.1 SKJEMA FOR STUDENTKAPASITET

4.2 LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2012

HØGSKOLEN I ÅLESUND

Innhold

1	INNLEDNING	2
2	TILSTANDSRAPPORTERING	2
2.1	Kjønnsbalanse	2
2.2	Lønnsbalanse	4
2.3	Arbeidstid	6
2.4	Sykefravær og permisjoner	8
2.5	Rekruttering av medarbeidere.....	9
2.6	Personalpolitiske tiltak	9
	2.6.1 Kompetanseheving	9
	2.6.2 Publisering.....	9
2.7	Etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne	10
2.8	Studentene.....	10
3	TILTAKSRAPPORTERING	10
3.1	Ledelsens ansvar	10
3.2	Kjønnsbalanse i stillinger	11
3.3	Inkludering av studenter og ansatte.....	11
3.4	Kjønnsbalanse i studieprogrammer	12
3.5	Nulltoleranse.....	13

1 INNLEDNING

Høgskolen i Ålesund skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet for likestilling og inkludering ved Høgskolen i Ålesund skal være integrert i alle deler og nivåer av høgskolens virksomhet, og ansvaret for systematisk arbeid med likestillings- og diskriminerings spørsmål ligger til høgskolens ledelse. Høgskolens arbeid for likestilling og inkludering skal prioriteres av ledelsen ved Høgskolen, men dette arbeidet må være forankret på alle nivåer, dersom likestillings- og inkluderingspolitikk skal bli en integrert del av høgskolens totale virksomhet. Ledelse på alle nivå skal derfor bidra til å fremme høgskolens målsettinger og tiltak innen likestilling og inkludering.

Høgskolen i Ålesund har fortsatt en betydelig overvekt av kvinnelige ansatte og studenter ved Avdeling for helsefag (AHF), mens det ved Avdeling for ingeniør- og realfag (AIR) og Avdeling for maritim teknologi og operasjoner (AMO) er overvekt av menn både blant studenter og ansatte. Å få kvinner inn i vitenskapelige toppstillinger er en utfordring, som det skal arbeides aktivt med.

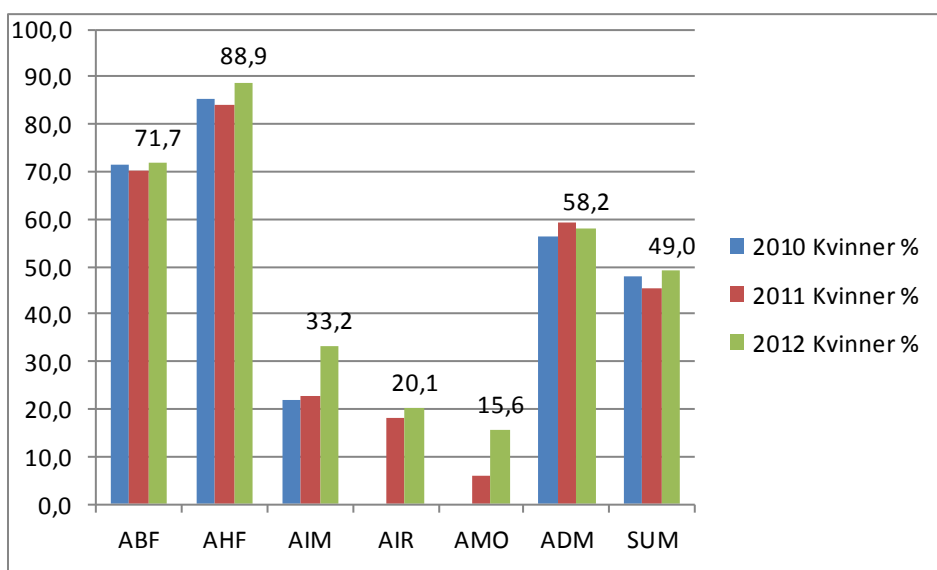
Høgskolen i Ålesund er en høyskole i vekst, med et økende antall internasjonale studenter og ansatte, og har et spesielt fokus på inkludering og integrering av disse. Høgskolen skal sørge for at studenter og ansatte føler seg inkludert og ivarettatt på en god måte, og det skal være nulltoleranse i forhold til mobbing, trakassering og diskriminering.

For å sikre et fokus på likestilling og inkludering ved Høgskolen, er det satt ned et likestilling- og inkluderingsutvalg som skal følge opp, overvåke og være pådriver i Høgskolen i forbindelse med likestillings- og inkluderingsarbeidet. Utvalget består av seks representanter, to representanter fra arbeidsgiversiden, to representanter fra arbeidstakersiden og to studentrepresentanter.

2 TILSTANDSRAPPORTERING

2.1 Kjønnsbalanse

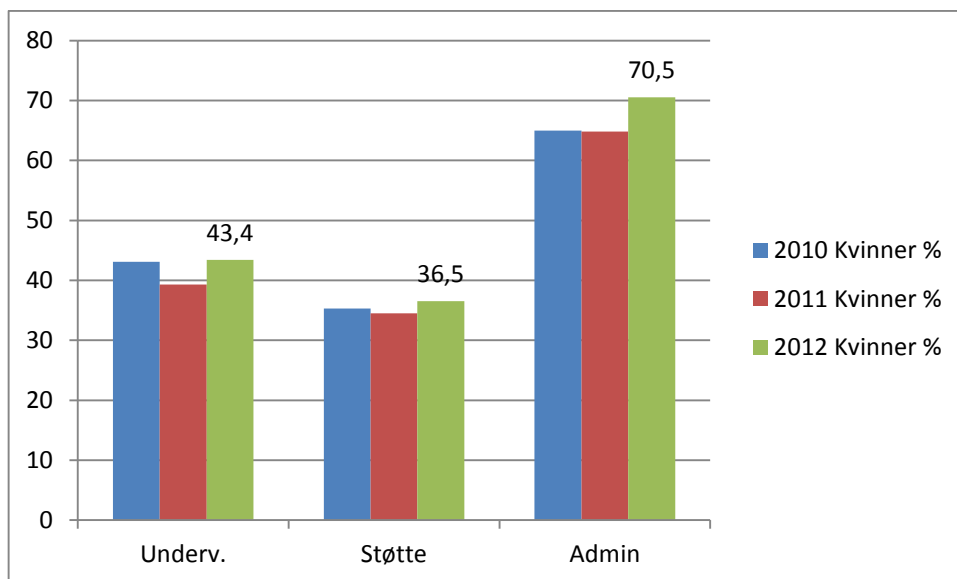
Høgskolen i Ålesund har samlet sett en tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn blant tilsatte. Pr 1. oktober 2012 utgjør kvinneandelen 49 %, men det er store forskjeller mellom avdelingene:



Tab. 1: Kvinneandel fordelt på avdeling (kilde: dbh)

Det fremgår av tabell 1 at Avdeling for helsefag (AHF) har en kvinneandel på 88,9 % og Avdeling for biologiske fag (ABF) en andel på 71,7 %. Avdeling for maritim teknologi og operasjoner (AMO) har en kvinneandel på 15,6 %, Avdeling for ingeniør- og realfag på (AIR) 20,1 % og Avdeling for internasjonal markedsføring (AIM) en andel på 33,2 %. I fellesadministrasjonen (ADM) er kvinneandelen på 58,2 %.

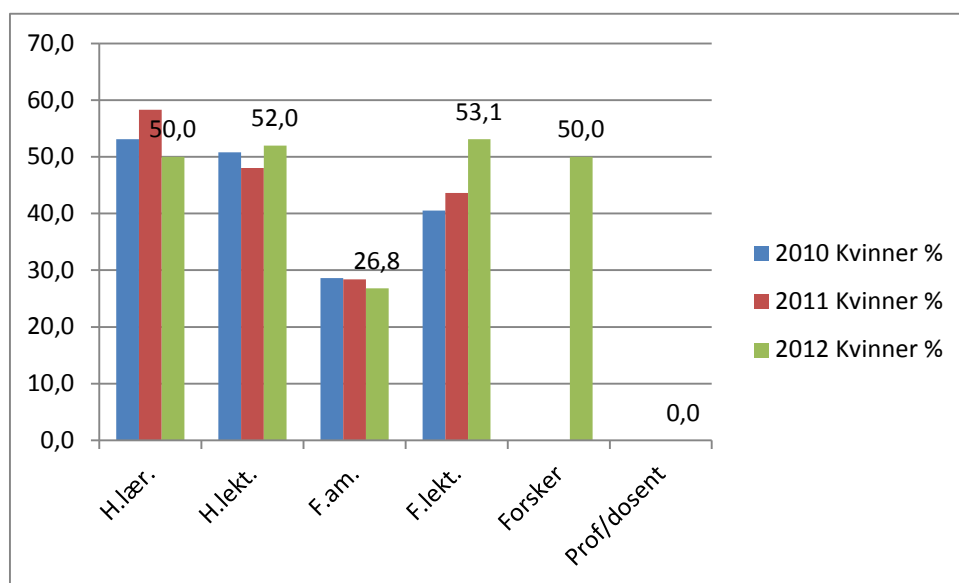
Ser vi på kvinneandelen i de største stillingsgruppene, får vi følgende fordeling:



Tab. 2: Kvinneandel fordelt på stillingsgrupper (kilde: dbh)

Det fremgår av tabell 2 at kvinneandelen i administrative stillinger er stigende og i 2012 var på 70,5 %. I undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger var den på 43,4 % og for støttestillinger for undervisning, forskning og formidling på 36,5 %.

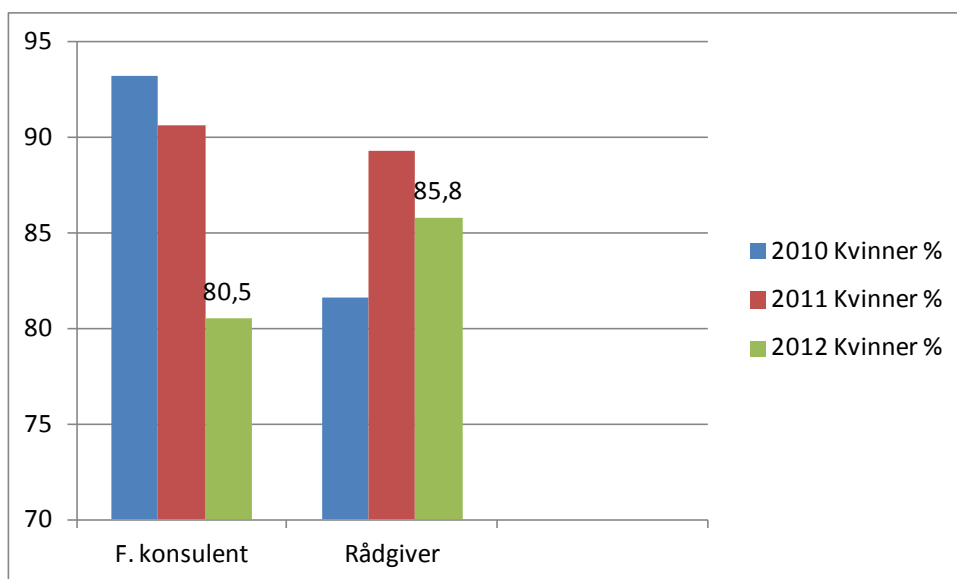
En sortering på stillinger innenfor undervisnings- og forskningsstillinger gir følgende oversikt:



Tab.3: Kjønnbalanse undervisnings- og forskningsstillinger (kilde: dbh)

Tabellen viser at det er en rimelig kjønnsbalanse i stilling som høgskolelærer, høgskolelektor, førstelektor og forsker. For stilling som førsteamanuensis utgjør kvinner kun 26,8 % mens HiÅ ikke har kvinner i stilling som professor eller dosent. I disse stillingene har Høgskolen 7,1 årsverk.

En sortering på de to største stillingskodene for administrativt personell gir følgende oversikt:

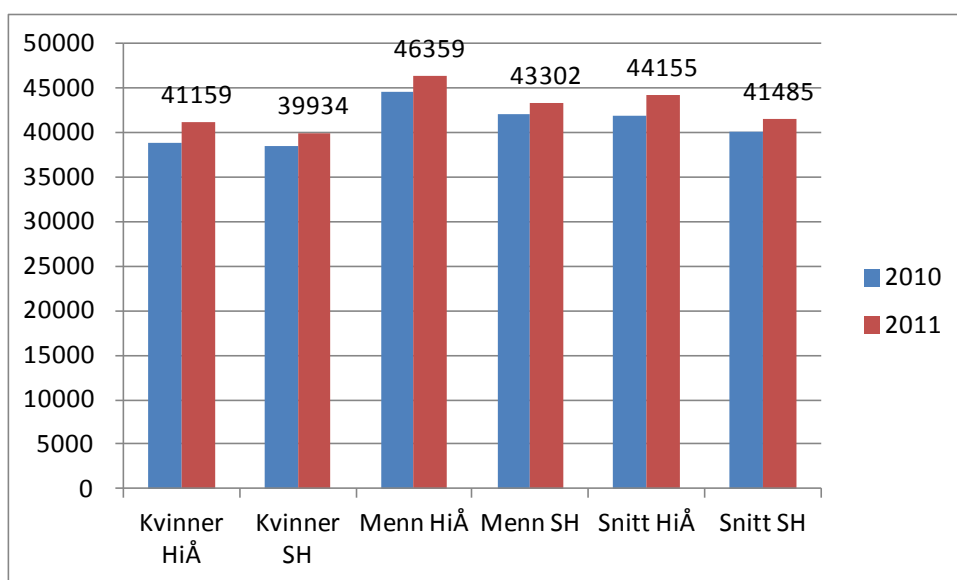


Tab.4: Kjønnbalanse i administrative stillinger (kilde: dbh)

Tabellen viser stor overvekt av kvinner stillinger som førstekonsulent og rådgiver.

2.2 Lønnsbalanse

Høgskolen i Ålesund har ett av de høyeste lønnsnivåene blant de statlige høyskolene. Etterfølgende tabell viser gjennomsnittlig månedsførtjeneste ved HiÅ og ved de statlige høyskolene (SH) i 2010 og 2011:



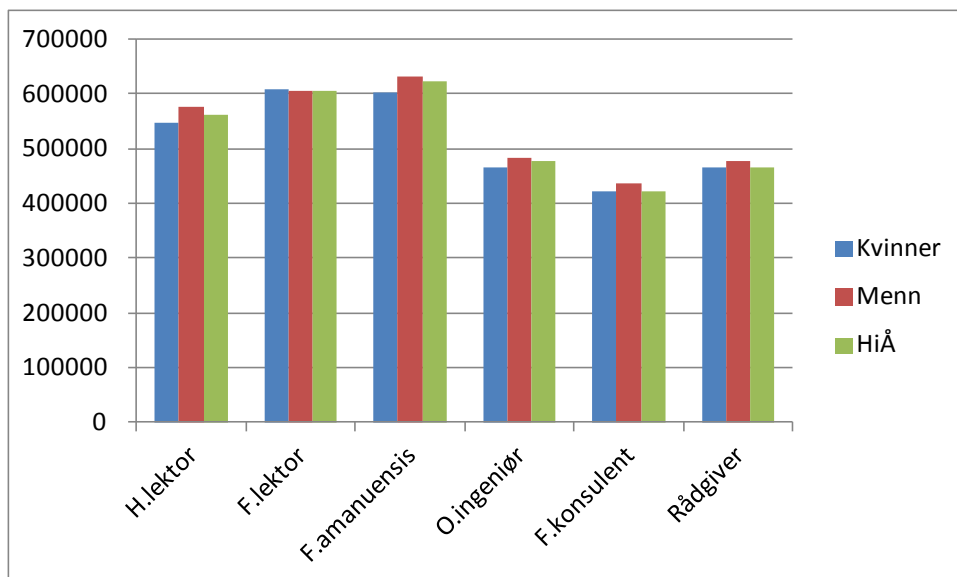
Tab.5: Lønnsnivå HiÅ og statlige høyskoler. (kilde: Statens sentrale tjenestemannsregister-SST)

Tabellen viser brutto månedsførtjeneste, inklusive faste og variable tillegg med unntak av overtid, for ansatte i heltidsstillinger. Månedsførtjenesten er beregnet som et gjennomsnitt basert på rapportering i perioden 1. januar – 31. oktober.

Det fremgår at gjennomsnittslønnen både for kvinner og menn ved HiÅ ligger høyere enn snittet for samme gruppe ved de statlige høyskolene. Kvinnenes lønn ligger 3,1 % over snittet for sektoren, mens

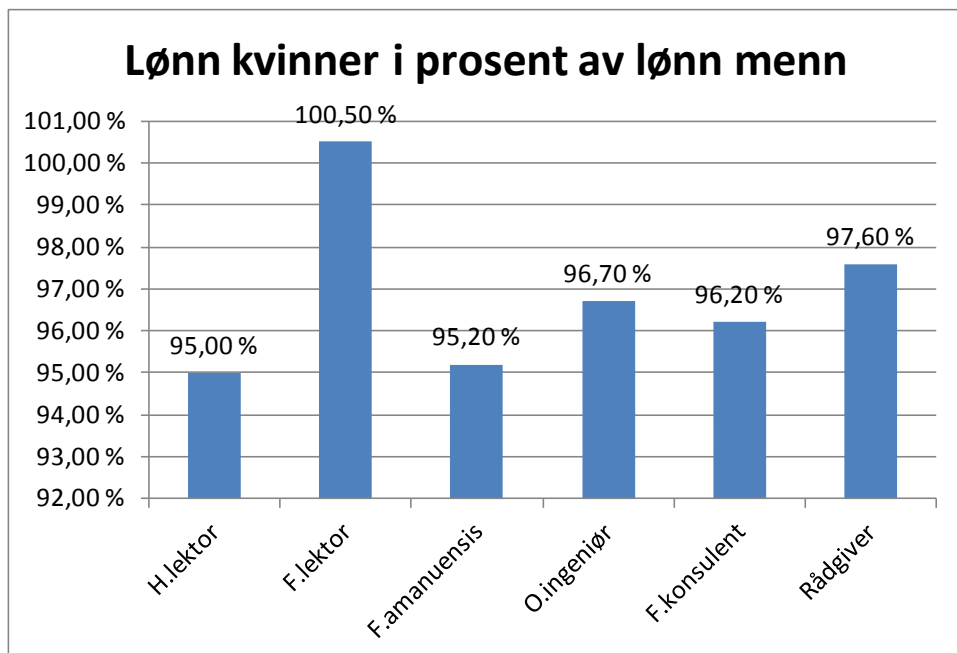
menn ved HiÅ ligger 7,1 % over. I 2011 lå gjennomsnittslønnen ved HiÅ 6,4 % over snittet ved de statlige høyskolene.

Etterfølgende tabell viser lønnsbalansen for stillinger med mer enn fem ansatte ved HiÅ i 2012. I utvalget inngår faste ansatte i 50 % stilling eller mer. Utvalget utgjør 112,1 årsverk av totalt 201,6 registrerte årsverk ved HiÅ pr 1. oktober 2012.



Tab.6: Lønnsnivå 2012 – stillinger ved HiÅ. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP)

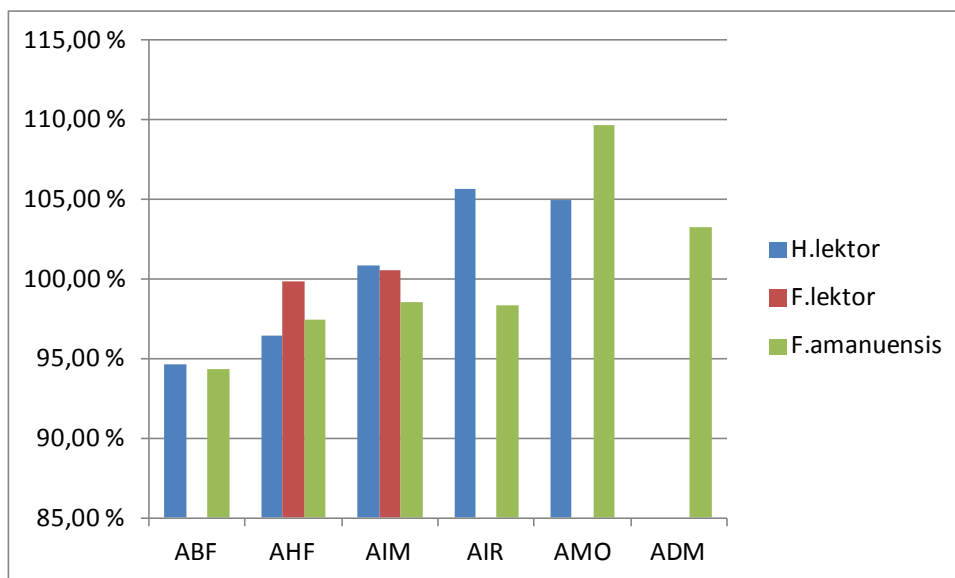
Det fremgår at lønnsnivået for menn er høyere enn for kvinner i alle de utvalgte stillingene med unntak av førstelektor. Her utgjør lønnsnivået for kvinner 100,5 % av lønnsnivået for menn. Ytterligere detaljering fremgår av tabell 7.



Tab.7: Lønnsnivå 2012 – Kvinner i forhold til menn. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP)

Tabellen viser kvinners lønn i prosent av lønn for menn. Årsaken til lønnsforskjellene kan generelt forklares med lønnsnivået for menn innenfor teknologiområdet, hvor HiÅ er utsatt for et sterkt lønnspress i konkurranse med industrien i regionen.

Det er få menn i stillingene som førstekonsulent og rådgiver, jfr. tab 3. For førstekonsulenter er årsaken til et høyere lønnsnivå for menn knyttet til sikringsregler i hovedtariffavtalen som garanterer et visst lønnsnivå ved høyere akademisk utdanning. I stillingen som rådgiver er det to menn med vesentlige høyere alder enn kvinnene, som har varierende alder og stor variasjon i lønn.



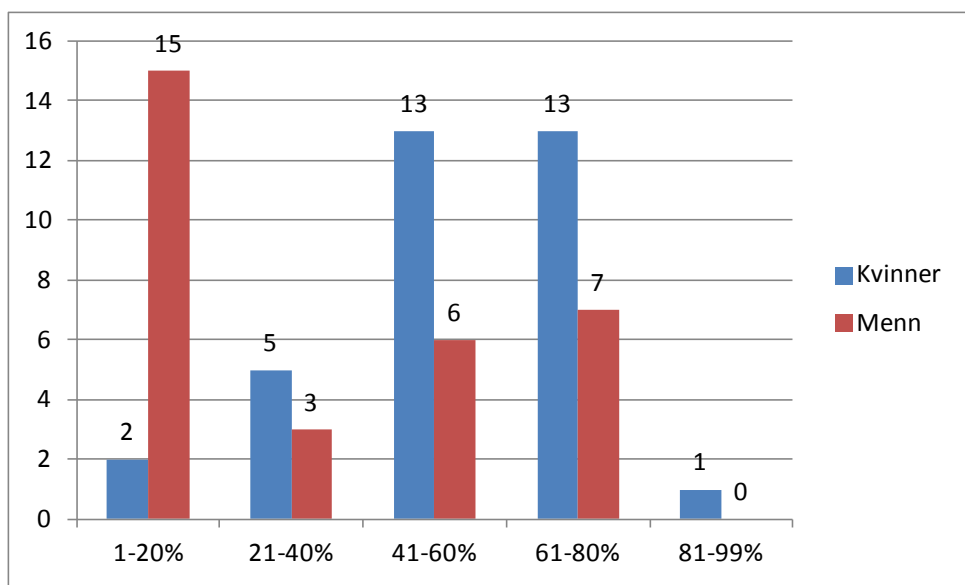
Tab.8: Gjennomsnittlig lønnsnivå i forhold til snittlønn for stillingen 2012. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP)

Tabellen viser lønnsnivået ved den enkelte avdeling målt i forhold til gjennomsnittslønnen ved HiÅ (kvinner og menn) for stillingene som høyskolelektor, førstelektor og førsteamanuensis. Det fremgår at det gjennomsnittlige lønnsnivået ved avdelingene med stor andel kvinner (ABF og AHF) generelt ligger under snittlønn ved HiÅ. Det er liten lønnsforskjell for førstelektorer. For høyskolelektorer varierer snittlønnen fra 530.442,- ved ABF til 592.244,- ved AIR. For førsteamanuenser varierer snittlønnen fra 587.700,- ved ABF til 682.475,- ved AMO. Lønnsforskjellene kan ikke alene forklares med markedskreftene, men også alderssammensetning og differensiering med bakgrunn i lokal lønnspolitikk spiller inn.

Ved de lokale lønnsoppgjørene i 2010, 2011 og 2012 har kvinnene fått henholdsvis 57,9 – 61,2 og 40,6 % av rammen.

2.3 Arbeidstid

Høgskolen i Ålesund har 234 ansatte pr 1. oktober 2012. Av disse er 113 kvinner og 121 menn. 30,1 % av kvinnene og 25,6 % av mennene går i deltidstilling. Fordelingen fremgår av etterfølgende tabell:



Tab.9: Ansatte i deltidsstillinger 2012. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP)

Med unntak av intervallet 1 – 20 %, som i hovedsak representerer II-stillinger, er kvinnene overrepresentert i deltidsstillinger. Intervallet 21 – 80 %, som omfatter 31 kvinner og 16 menn, utgjør 20,1 % av de ansatte.

Høgskolen har ikke iverksatt spesielle tiltak for å redusere antall ansatte i deltidsstillinger, men kan ved behov benytte personalpolitiske tiltak for å motivere ansatte til å fortsette i heltidsstilling eller for eksempel i 80 % fremfor 60 % stilling. Disse tiltakene har i første rekke vært benyttet ut fra tjenestebehov og ikke vært kjønnsmessig betinget. På den annen side legges det til rette for ansatte som ønsker å gå i redusert stilling, og søknader innvilges så langt tjenesten tillater det. Ansatte i deltidsstilling har fortrinnsrett til ledig stilling og kan benytte seg av denne muligheten når anledningen byr seg.

Gjennomsnittlig andel midlertidige tilsatte ved de statlige høyskolene er 20,5 %. Ved HiÅ er andelen 23,6 %. Totalt er det 47,6 årsverk i midlertidige tilsetningsforhold. Kvinner utgjør 52,5 % av de midlertidig tilsatte. Høgskolen har i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene sett på mulige tiltak for å redusere andelen midlertidige tilsetningsforhold. I praksis betyr dette å ta noe høyere risiko ved tilsetning. Eksempelvis har Høgskolen i stadig større grad lyst ut og tilsatt i faste stillinger når ansatte har permisjon for å prøve annen stilling utenfor HiÅ og tilsatt fast ved eksternt finansierte prosjekter hvor vi forventer mulighet for forlengelse eller nye prosjekter. Vi har også i de fleste gave-professoratene, finansiert av næringslivet, foretatt fast tilsetning. Disse tiltakene er også et ledd i HiÅ sin rekrutteringsstrategi hvor det legges opp til en offensiv rekruttering for å demme opp for fremtidig aldersavgang.

Høgskolen har sett nærmere på fordelingen av de midlertidige tilsettingene:

Stillinger	Årsverk	Kv. %	Merknad
Stipendiater	12,8	45,3 %	Hvorav 4 har permisjon fra fast stilling
Vitenskapelig assistent	2,0	50,0 %	Forberedelse til doktorgrad
Læringer	2,0	0,0 %	
Rektor, dekaner, fagseksjonsleder (åremål)	7,0	71,4 %	Hvorav 5 har permisjon fra fast stilling
II-stillinger/samarbeid med næringsliv	4,0	10,0 %	
Gaveprofessorat	1,0	0,0 %	Eksternt finansiert
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	10,1	65,3 %	2 er tilbudt fast stilling fra 2013 2,8 gjelder Eksternt finansierte prosjekter 1 gjelder arbeidsmarkedstiltak
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	2,5	40,0 %	2 gjelder eksternt finansierte prosjekter 0,5 gjelder kortvarig prosjekt
Administrative stillinger	6,2	83,9 %	2,6 gjelder tidsavgrensede oppgaver 1,8 er vikariater 1,8 i påvente av tilsettingsprosesser
Sum	47,6	52,5 %	

Tab.10: Midlertidige tilsatte 2012. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP)

Tabellen viser at det er stor andel midlertidig tilsatte kvinner innenfor gruppen "Rektor, dekaner, fagseksjonsledere", "Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger" og "Administrative stillinger". HiÅ har lagt seg på en linje hvor fast tilsetting benyttes dersom sannsynligheten for et varig behov med rimelighet kan forsvares. Tiltak for å holde antall midlertidige tilsetninger på et minimum har vært drøftet med arbeidstakerorganisasjonene, og ett av tiltakene er en lav terskel for overgang til fast tilsetting når ansatte har vært midlertidig tilsatt i fire år.

2.4 Sykefravær og permisjoner

Høgskolen i Ålesund har en målsetting om et lavt sykefravær på ca 4 %. Vi har hatt følgende utvikling i sykefraværet de fire siste årene:

2009	2010	2011	2012
4,3 %	4,2 %	3,7 %	4,3 %

Tab.11: Sykefravær. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP)

Sykefraværet for kvinner har økt fra 4,5 % i 2011 til 6,7 %. Dette skyldes flere kvinner med langtidsfravær. For menn er det en nedgang fra 3,1 % i 2011 til 2,2 % i 2012. Den etterfølgende tabellen viser sykefravær (egenmeldt og legemeldt) spesifisert på stillingskategori.

Stillingskategori	Sykefravær							
	Egenmeldt				Legemeldt			
	Sykefraværsdagsv.		Sykefraværspros.		Sykefraværsdagsverk		Sykefraværsprosent	
	Menn	Kvinner	Menn	kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	44	51	0,27	0,41	362	638	2,22	5,08
Administrativt personale	23	78	0,54	0,89	4	523	0,10	5,94
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	16	45	0,40	2,22	86	190	2,13	9,34

Tab.12: Sykefravær spesifisert på stillingskategori. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP)

Høgskolen har et godt system for oppfølging av sykmeldte. Det arbeides forebyggende på flere områder, blant annet i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Høgskolen har på grunn av alderssammensetningen forholdsvis få fraværsdager knyttet til foreldrepermisjon og fravær på grunn av syke barn. Vi har en ambisjon om å utarbeide statistikk på dette området ved neste likestillingsredegjørelse.

2.5 Rekruttering av medarbeidere

Høgskolen oppfordrer ved utlysning av stillinger det underrepresenterte kjønn om å søke. For øvrig har HiÅ ikke benyttet noen former for kvotering ved tilsetting.

2.6 Personalpolitiske tiltak

2.6.1 Kompetanseheving

Høgskolen oppfordrer, blant annet gjennom medarbeidersamtaler, ansatte til kompetanseheving. En viktig satsing for HiÅ har vært å øke andelen kvinner i førstestillinger. Målsettingen for 2012 om en andel på 31 % er nådd. Av 19 ansatte som er i doktorgradsløp, er 11 kvinner. Høgskolen har de siste par årene i stadig større grad rekruttert fra utlandet til stipendiatstillinger innenfor teknologiområdet. Til disse stillingene er det stor overvekt av menn. For å opprettholde andelen kvinner i doktorgradsløp må det vurderes om det er behov for særskilte tiltak rettet mot kvinner.

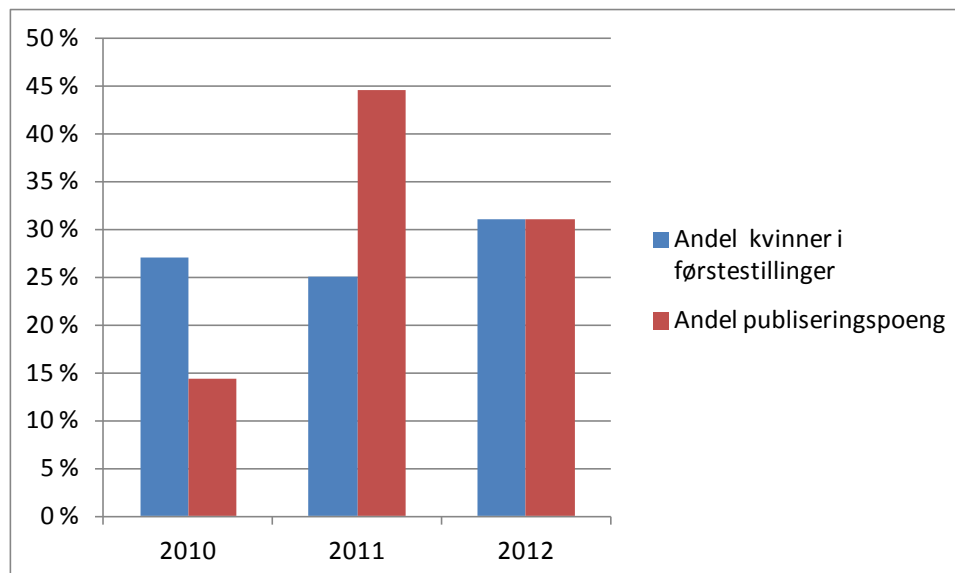
Antall tilsatte som deltar på førstelektor- eller dr. gradsprogrammer		Antall med opprykk i undervisnings- og forskerstillinger		
Førstelektor	Dr. grad	Førstelektor	Førsteamanuensis	Professor
4	19	0	3	0

Tab.13: Kompetanseheving.

Høgskolen har fire ansatte i førstelektorløp og 19 i doktorgradsløp. Så langt som mulig er det lagt til rette for at ansatte kan kvalifisere seg til professor. Tre ansatte har fått opprykk til førsteamanuensis i 2012 og alle er kvinner.

2.6.2 Publisering

Høgskolen har over flere år hatt overvekt av kvinner i doktorgradsløp. Dette vil bidra til at flere kvinner på sikt kan legge grunnlaget for å kvalifisere seg til faglige toppstillinger ved HiÅ. Den etterfølgende tabellen viser andel kvinner i førstestillinger og kvinners andel av publiseringspoeng ved HiÅ:



Tab.14: Førstestillinger og publisering. (kilde: HiÅ's lønssystem SAP og Cristin)

Kvinnens andel av publiseringspoeng har hatt en positiv utvikling.

2.7 Etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne

Høgskolen i Ålesund legger opp til mangfold på arbeidsplassen og oppfordrer ved utlysning av stillinger kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming eller etnisk bakgrunn. Vi har de siste årene i stadig større grad satset på rekruttering av utenlandsk arbeidskraft. For å bidra til god integrering og spesiell oppfølging i mottaksfasen har vi samarbeidet med International Network Norway (INN), som hjelper Høgskolen og den ansatte med immigrasjonsprosessen, mottaksfasen og oppfølging så lenge den ansatte er tilsatt ved HiÅ.

Høgskolen i Ålesund er IA-bedrift og vi tilrettelegger så langt som mulig for IA-plasser/praksisplasser i samarbeid med Nav. Ansatte med redusert funksjonsevne og som har behov for redusert stilling/deltidsstilling, tilbys dette så langt tjenesten tillater det.

2.8 Studentene

Høgskolens handlingsplan for likestilling og inkludering for perioden 2012 – 2015 inkluderer også mål og tiltak rettet mot studentene. Det samme gjelder handlingsplanen for internasjonalisering. HiÅ har først og fremst satt i gang tiltak internt for god oppfølging av de internasjonale studentene som er studenter på Høgskolen i dag. International Students Union (ISU) er opprettet, og sosiale tiltak som internasjonal dag, hvor internasjonale studenter presenterer sine nasjonalretter og lignende, er arrangert høsten 2012 og våren 2013 i fellesområdet på Høgskolen.

Handlingsplan for studenter med nedsatt funksjonsevne har blitt revidert og slutført i 2012. Det arbeides kontinuerlig med å identifisere fysiske hindringer. Høgskolen legger vekt på å komme tidlig i kontakt med søkere som har behov for spesiell tilrettelegging.

Læringsmiljøutvalget (LMU) har hatt fokus på ventilasjon av undervisningsrom, samt støy fra vrimlearealer. LMU har også arbeidet med handlingsplanen for studenter med nedsatt funksjonsevne. LMUs årsrapport legges ved den årlige kvalitetsrapporten når denne behandles av studieutvalget og styret, og er sentral i ledelsens årlige gjennomgang av kvalitetsutviklingssystemet.

I tillegg til LMU har samarbeidsforumet mellom studentorganisasjonene, Samskipnaden og Høgskolen (samarbeidsmøtet) bidratt til fokus på læringsmiljøet. Direkte kontakt mellom studenter, ledelse ved Høgskolen og Samskipnaden gir verdifull informasjon om studentenes oppfatning av læringsmiljøet.

Høgskolen har i 2012 justert rutineene for varsling av kritikkverdige forhold slik at disse nå også omfatter varsling fra studentene.

3 TILTAKSRAPPORTERING

3.1 Ledelsens ansvar

Høgskolens arbeid for likestilling og inkludering skal prioriteres av ledelsen ved Høgskolen

Tiltak	Bakgrunn/ utfordring	Målsetting	Målgruppe	Status	Ansvar
Ledere, ansatte og studenter skal være kjent med institusjonens handlingsplaner og tiltak for likestilling og inkludering	Lite engasjement omkring likestilling	Økt engasjement omkring likestilling	Alle	Løpende	P.dir

Ledere ved alle enheter som bidrar til rekruttering, utvelgelse, kvalifikasjonsvurdering og tilsetning i vitenskapelige stillinger skal ha et bevisst forhold til likestilling og inkludering.	Noe lav bevissthet om likestilling ved tilsetning	Økt bevissthet om likestillingsaspektet ved rekruttering	Ledere, tilsettingsorgan	Løpende	P.dir, Enhetsledere
Eventuelle lønsmessige skjevfordelinger basert på kjønn og nasjonalitet skal rettes opp.	Registrerte lønnsforskjeller	Lønnsutjevning	Ledere, fagforening	Årlig tema ifm 2.3.3-forhandl.	H.dir
Medarbeidersamtaler brukes aktivt i forhold til likestillingspolitiske spørsmål der dette er relevant	Liten bevissthet om likestilling og inkludering	Økt bevissthet om likestilling og inkludering	Ansatte	Løpende	Enhetsledere

3.2 Kjønnbalanse i stillinger

Høgskolen skal bedre kjønnbalansen i vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger

Tiltak	Bakgrunn/utfordring	Målsetting	Målgruppe	Status	Ansvar
Det utarbeides stillingsplaner for utlysning og rekruttering til faste vitenskapelige stillinger med utgangspunkt i forventet avgang og kjønnssammensetning i fagmiljø, samt rekrutteringsgrunnlag, for hele strategiperioden fram til 2015.	Få fokus på kjønnbalanse inn i den langsiktige personalplanleggingen	Bedret kjønnbalanse på sikt	Ledere	Årlig ifm bemanningsplan	Enhetsleder
Handlingsplan for likestilling og inkludering gjøres kjent på Høgskolen og ligger til grunn for tilsettingsrådets og tilsettingsutvalgets arbeid.	Behov for bedre info om likestilling og inkludering.	Bedret kjønnbalanse i stillinger	Tilsettingsorganer	Årlig	H.dir, P.dir

3.3 Inkludering av studenter og ansatte

Høgskolen skal sørge for at studenter og ansatte føler seg inkludert og ivaretatt på en god måte, og får tilgang på nødvendig informasjon

Tiltak	Bakgrunn/utfordring	Målsetting	Målgruppe	Status	Ansvar
Tilpasse sosiale arrangementer for ansatte og studenter, i forhold til eksempelvis mat og drikke og kulturelle forhold.	Økning i utenlandske ansatte og studenter	Integrasjon og kulturforståelse	Studenter og ansatte	Løpende	S.dir, Arrangementsansvarlige
Stipendiater søkes plassert i eget fagmiljø.	Mangel på kontorer i fagmiljøene. Manglende integrasjon/nærhet til veileder	Stipendiater skal integreres i eget fagmiljø	Stipendiater	Utført	H.dir, Ø.dir

Inkludering av internasjonale studenter gjøres blant annet ved bevisst å sette sammen grupper fra ulike nasjonaliteter	Utenlandske studenter integreres ikke godt nok	Integrasjon mellom utenlandske og norske studenter	Studenter	Løpende	S.dir
Utvexlingsstudenter, fulltidsstudenter og tilsatte med annet morsmål enn norsk tilbys begynnerkurs i norsk språk og kultur.	Språkbarrierer	Integrasjon	Studenter fra utlandet	Iverksatt	S.dir
Det etableres en velfungerende fadderordning for mottak av utvexlingsstudenter og fulltids utenlandske studenter i starten av høst- og vårsemesteret.	Behov for tett oppfølging av nye studenter	Integrasjon og start-hjelp	Studenter fra utlandet	Iverksatt	S.dir
Det etableres gode tilsetnings- og mottaksrutiner for tilsatte fra andre land.	Ansatte fra utlandet har stort behov for hjelp og tilrettelegging i startfasen	Integrasjon og start-hjelp	Ansatte fra utlandet	Iverksatt	P.dir
All nødvendig informasjon til ansatte og studenter om Høgskolen i Ålesund må være tilgjengelig på engelsk.	Flere og flere ansatte og studenter som ikke behersker norsk	Ansatte og studenter fra utlandet skal finne frem og få viktig informasjon	Ansatte og studenter fra utlandet	Iverksatt	Enhetsledere
Gjennomføring av internasjonale arrangementer, eksempelvis internasjonal dag på Høgskolen, på internasjonale dager i kantina og internasjonal kafé	Integrere utenlandske studenter	God integrasjon av utenlandske studenter	Utenlandske studenter	Iverksatt, løpende	S.dir

3.4 Kjønnbalanse i studieprogrammer

Høgskolen skal bedre kjønnbalansen i studieprogrammer som over lengre tid har hatt en stor overvekt av enten mannlige eller kvinnelige studenter.

Tiltak	Bakgrunn/utfordring	Målsetting	Målgruppe	Status	Ansvar
Bevisste rekrutteringstiltak for å øke kvinneandelen ved utdanninger med lav kvinneandel	Liten kjønnbalanse i flere utdanninger	Bedret kjønnbalanse i flere utdanninger	Studenter	Iverksatt, løpende	S.dir, dekaner
Bevisste rekrutteringstiltak for å øke mannsandelen ved utdanninger med lav mannsandel	Liten kjønnbalanse i flere utdanninger	Bedret kjønnbalanse i flere utdanninger	Studenter	Iverksatt, løpende	S.dir, dekaner

3.5 Nulltoleranse

Høgskolen skal ha nulltoleranse i forhold til mobbing/ trakassering/ diskriminering

Tiltak	Bakgrunn/ utfordring	Målsetting	Målgruppe	Status	Ansvar
Klar og uttalt holdning mot mobbing/ trakassering/ diskriminering	Mobbing/ trakassering/ diskriminering aksepteres ikke	Klargjøre at mobbing/ trakassering/ diskriminering ikke aksepteres	Alle	Løpende	H.dir, Rektor, Enhets- ledere
Leder, ansatte og studenter skal ha opplæring om diskriminering og trakassering	Bevisst- gjøring om hva som anses som diskriminering eller trakassering	Unngå diskriminering og trakassering	Alle	Ikke iverksatt	P.dir, Leder SPÅ
Gjøre kjent retningslinjer for varsling av mobbing/trakassering/diskriminering for ansatte og studenter	Få info om eventuell mobbing, trakassering eller diskriminering	Stanse mobbing/ trakassering/ diskriminering	Ansatte og studenter	Iverksatt	P.dir
Gjøre kjent høgskolens etiske retningslinjer	Ansatte og studenter skal kjenne HiÅ's etiske retnings- linjer	Ansatte og studenter skal følge HiÅ's etiske retnings- linjer	Ansatte og studenter	Iverksatt	H.dir, Leder SPÅ
Synliggjøre konsekvensen ved brudd på etiske retningslinjer	Ansatte og studenter kjenner ikke konsekvenser ved brudd på HiÅ's retnings- linjer	Unngå brudd på HiÅ's etiske retnings- linjer	Ansatte og studenter	Ikke iverksatt	H.dir

*****000*****