

# Rapport 2012 Planer 2013



Universitetet  
i Stavanger

15. mars 2013

## Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Resultatrapportering sektormål</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2 Resultatrapportering om styrets arbeid</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Resultatrapportering</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Resultatrapportering på virksomhetsmål</b> .....	<b>13</b>
1: Universitetet skal utdanne kandidater med høy kompetanse med relevans for samfunnets behov	13
2: Universitetet skal tilby et godt læringsmiljø som sikrer faglig innhold, læringsutbytte og god gjennomstrømning	14
3: Universitetet skal gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid tilby forskerutdanning av høy kvalitet. Forskerutdanningen skal være innrettet og dimensjonert for å ivareta behovene i sektoren og samfunnet for øvrig	15
4: Universitetet skal ha et utstrakt internasjonalt utdanningssamarbeid av høy kvalitet	16
5: Universitetet skal ivareta nasjonale behov for bredde i grunnforskningen. Universitetet har et nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning innen de fagområder UiS tildeler doktorgrad. Samtidig skal universitetet konsentrere forskningsinnsatsen sin, gjennom programområder for forskning og forskningsentre, for å oppnå resultater av høy internasjonal kvalitet.	16
6: Universitetet skal oppnå samme nivå på omfanget av den anvendte forskningen og eksterne oppdragsfinansieringen som de øvrige norske universitetene, og samarbeide nasjonalt og internasjonalt om forskning og utviklingsarbeid.	19
7: Universitetet skal gjennom formidling og deltakelse i offentlig debatt tilføre samfunnet resultatene fra FoU-virksomheten	20
8: Universitetet skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom innovasjon og verdiskapning.	21
9: Universitetet skal sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene, herunder god intern kontroll og effektiv ressursforvaltning under hensyntaking til strategiske prioriteringer	25
10: Universitetet skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til et høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv	27
11: Universitetet skal bidra til at nasjonale kunnskapsressurser forvaltes helhetlig og til at oppgaver og ansvar fordeles og løses gjennom samarbeid	29
12: Universitetet skal sørge for god sikring og bevaring av museumssamlingene, og bidra til digitalisering av denne kulturarven	30
13: Universitetsmuseet skal gjennom samlingsvirksomheten være en aktiv samfunnsaktør. Samlingen skal tilrettelegges for bruk i offentlig forvaltning og av den interesserte allmennhet	31
<b>2.2 Annen rapportering</b> .....	<b>32</b>
<b>3 Planer</b> .....	<b>39</b>
<b>3.1 Virksomhetsmål 2013</b> .....	<b>39</b>
<b>3.1.1 Menneskelige ressurser</b> .....	<b>39</b>
<b>3.1.2 Undervisning/læringsmiljø</b> .....	<b>40</b>
<b>3.1.3 Forskning</b> .....	<b>42</b>
<b>3.1.4 Satsnings- /utviklingsområder</b> .....	<b>43</b>
<b>3.1.5 Samfunn</b> .....	<b>44</b>

3.1.6 Organisasjon og infrastruktur .....	45
3.1.7 Museum .....	45
3.1.8 Risikovurdering - planer 2013 .....	47
3.2 Plan for tildelt bevilgning .....	51

Vedlegg:

Likestillingsrapport 2012

Rapport førskolelærerutdanningen

Skjema for studentkapasitet

Skjema for risikovurdering ved UiS

Dataspesifikasjon av styringsparametrene

# 1. Innledning

---

Utviklingstrenden med økt vekst og produksjon har fortsatt ved Universitetet i Stavanger (UiS) i 2012. Veksten skaper nye muligheter og noen utfordringer som blir spesielt adressert i arbeidet med strategi og planer.

Søkertallet viser fortsatt god stigning og antallet studenter har økt, det samme har tallet på uteksaminerte ph.d-kandidater og antallet inn- og utreisende studenter. Tildelingen av NFR-midler har vist god stigning, mens publiseringen har flatet noe ut etter den kraftige veksten fra 2009 til 2011. Etter- og videreutdanningstilbudet har fått et merkbart løft med etableringen av tre godt etterspurte erfaringsbaserte mastere, og UiS har utvidet sitt tilbud innenfor e-læring ytterligere med bl.a. omfattende streaming av forelesninger.

Rapporten for 2012 viser imidlertid at universitetet har utfordringer på enkelte felt. Avlagte studiepoeng har steget, men ikke i takt med økningen i studenttallet, og økningen i studentutvekslingen er ikke stor nok. Til tross for økningen i den eksterne finansieringen, holder den ikke tritt med økningen i den statlige finansieringen. Lønnskostnadene er igjen stigende etter at BOFU-prosjektet (Balansert Omstilling For Utvikling) ble avsluttet: Det gir små utslag på regnskapet for 2012, men kan gi uønsket effekt på de økonomiske frihetsgradene på sikt dersom ikke trenden snus.

Styret har fulgt universitetets utviklingstrender tett og er opptatt av å legge til rette for forbedret kvalitet og mer effektiv drift. Dette skal skje gjennom innovasjon og nyskaping, økt samfunnsmessige relevans og bedre styringsverktøy.

## *Strategiprosess*

UiS har hatt nyskaping og innovasjon som utviklingsidé siden etableringen og ble i 2012 tatt opp i European Consortium of Innovative Universities, ECIU. Tidspunktet sammenfaller med revisjon av egen strategi, og har vært en viktig premissleverandør og inspirator for planprosessen. Revisjon av strategisk plan for 2013-2020 vil bli vedtatt i styremøte i juni i år.

UiS har tidligere hatt et tett samarbeid med regionen, og vi oppfatter universitetets rolle i den regionale utviklingen som viktigere enn noen gang. Den pågående og planlagte veksten i næringsvirksomhet og befolkning på Nord- Jæren skaper et stort behov for kompetanse både i privat og offentlig sektor.

ECIU-universitetenes særpreg og de regionale utviklingstrekkene trekker UiS i samme retning, og den nye visjonen vår har følgende ordlyd:

*Universitetet i Stavanger skal være en drivkraft i regionens kunnskapsutvikling og et internasjonalt forskningsuniversitet med vekt på nyskaping og innovasjon.*

Universitetet i Stavanger er et innovativt universitet som skal tydeliggjøre, dyrke og videreutvikle universitetets faglige bredde. Vi skal ha ettertraktede studier med hovedvekt på teknologi og profesjonsutdanninger i et attraktivt læringsmiljø. Vi skal utvikle nye former for undervisning og læring, videreutvikle kultur innovasjons- og entreprenøraktiviteter og spisse vår forskning. Vi skal prioritere formidling og museal virksomhet. Vi skal ha tett samarbeid med vår region og være en sentral aktør i den regionale utviklingen basert på internasjonal orientering i våre aktiviteter.

Visjonen skal realiseres gjennom å integrere innovasjon og entreprenørskap i studieporteføljen, å styrke satsingen på innovative læringsformer og – arenaer, intensivere internasjonaliseringsarbeidet samt bedre gjennomstrømmingen. Vi vil også øke satsingen på toppforskningen, bedre rekrutteringen til master- og ph.d-utdanningene, styrke vår samlede kompetanse, øke den eksterne finansiering, samt ha et tettere samarbeid med samfunnet og bidra sterkt til verdiskaping og regionsutvikling.

Innenfor vår profil med hovedvekt på teknologi og profesjonsfag er ingeniørutdanningene, lærerutdanningene, økonomi- og ledelsesfagene og helse- og velferdsutdanningene særlig viktige. UiS er beredt til å ta et større nasjonalt ansvar for å utdanne nasjonens og regionens tiltrenge arbeidskraft innen disse områdene.

Vi vil i strategiperioden ha faglige satsningsområder i petroleumsrelaterte fag, risikostyring og samfunnsikkerhet og utdanningsvitenskap, og som tverrgående satsingsområde innovasjon og

entreprenørskap. I tillegg skal vi videreutvikle helse og velferd, økonomi- og ledelsesfag og formidling ved Arkeologisk Museum. Flere av disse utgjør nasjonale tyngdepunkt på sine felt og vil være sentrale for utviklingen av universitetets visjon om nyskaping og innovasjon. Spissområder for forskning er petroleumsfag, risikostyring og samfunnssikkerhet, atferdsforskning og leseforskning.

Gjennom å realisere målene i Strategi 2013-2020 ønsker Universitetet i Stavanger å tydeliggjøre sin profil og få en ytterligere markant posisjon i det norske og internasjonale universitetslandskapet.

#### *Integrerte planprosesser*

Parallelt med strategiprosessen arbeider vi med ny målstruktur, og koblingen mellom universitetets strategi og målstrukturen blir nå tydeligere.

Styringsinformasjonen har hittil blitt gitt gjennom ulike rapporter som er produsert til ulike tider og i ulike interne prosesser. Den samlede informasjonen har følgelig ikke vært godt nok integrert og derfor utfordrende som styringsgrunnlag for styret og for den interne ledelsen. UiS har vært gjennom en større omlegging av de interne prosessene for å sammenfatte ulike rapporter og planer, og fra og med 2013 blir Kvalitetsrapporten også integrert i *Rapport og planer* i tillegg til risikovurderingen. Det vil gi bedre innsyn og bedre styring av aktiviteten. Ikke minst har det vært behov for tettere kopling mellom arbeidet med kvalitet og tilgang på ressurser. Alle virksomhetsplaner og rapporteringsprosesser koordineres nå i én arbeidsprosess P(lan)B(udsjett)R(apportering)-prosessen, og en institusjonell PBR-arbeidsgruppe med deltakere fra alle administrative fagenheter, fra fakultetene og fra ledelsen deltar i prosessen.

For å sikre at vi også i årene framover har tilstrekkelig handlefrihet, er tråden fra BOFU-arbeidet tatt opp igjen, men med et noe begrenset omfang. Det arbeides for tiden konkret både med planer for reduksjon i årsverk og systemer for utvikling og strømlinjeforming av studieporteføljen.

#### *Nasjonalt kompetansesenter for samfunnssikkerhet og beredskap*

Styret har i sitt budsjettforslag 2014 (satsinger utenfor rammen) presentert viktige saker overfor KD. Dette gjelder behovet for oppgradering av bygg og vitenskapelig utstyr, etablering av kiropraktorutdanning og finansiering av universitetsutvikling, bl.a. i form av tilførsel av stipendiater.

UiS har også adressert behovet for etablering av et *Nasjonalt kompetansesenter for samfunnssikkerhet og beredskap*. Gjørv-komiteens rapport og evalueringen etter terrorangrepene 22. juli 2011 har styrket argumentene for en mer samordnet forskning, utdanning og kompetanseutviklingen innenfor feltet risikostyring og samfunnssikkerhet med tverrsektorielt ansvar. Dette understreker behovet for etablering av et nasjonalt senter med basis i sterke, etablerte forsknings- og opplæringsmiljøer og samarbeidende institusjoner med gode relasjoner til operative miljøer. UiS har i dag alt dette – et bredt tverrfaglig forskningsmiljø i teknologiske, samfunnsvitenskapelige og helsefaglige disipliner med stor forskningsproduksjon. UiS er det eneste miljøet i Norge som tilbyr utdanning på alle nivåer (bachelor-, master- og doktorgrad) innenfor samfunnssikkerhet og risikostyring. I tillegg har UiS en utstrakt aktivitet innenfor etter- og videreutdanning på dette området. UiS er den eneste naturlige plasseringen for et slikt senter.

Denne saken er fulgt opp av *Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité* i behandlingen av Innst. 210 S (2012-2013). En enstemmig komité sier: "Komiteen har merket seg at både 22. juli kommisjonen og Stortingets særskilte komité fremmet en rekke forslag til tiltak som skal bedre beredskapen i Norge. Komiteen legger til grunn at regjeringen i den varslede meldingen også vil gi respons på disse forslagene og si noe om den videre oppfølging og fremdrift. I den forbindelse ber komiteen regjeringen vurdere behovet for å opprette et nasjonalt kompetansesenter for samfunnssikkerhet og beredskap, basert på blant annet internasjonale erfaringer."

## 1.1 Resultatrapportering sektormål

Universitetet i Stavanger har i 2012 nådd mange av de mål som var satt for perioden. Videre er det satt i gang en prosess for revidering av overordnet strategisk plan mot 2020 med handlingsplaner for faglig profil og utvikling. Revidert strategi for UiS vil bli styrebehandlet i juni 2013.

I perioden 2012-2014 er det vedtatt to tverrgående satsninger for å nå fastsatte mål. Videre er det kartlagt forhold som kan hindre måloppnåelse (risiko). På overordnet nivå er følgende utfordringer spesielt fulgt opp i 2011 med prioriterte tiltak:

- Læringsmiljø, utdanning og undervisning
- Ekstern finansiering

I dette kapittelet rapporterer vi universitetets overordnet status for sektormålene som Kunnskapsdepartementet har fastsatt for universitet og høyskolesektoren, samt universitetets vurdering av vektlagte risikoforhold for 2012 under de enkelte sektormålene og vurdering av styrets arbeid. (I kapittel 2 under kommer detaljert rapportering på virksomhetsmålene ved UiS.)

### Sektormål 1:

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

I 2012 hadde Universitetet i Stavanger rekordstor søkning til sine studier og fremstår som et attraktivt universitet, noe som tilsier at Stavanger er et konkurransedyktig studiested. Opptak til våre grunnstudier var gode når det gjelder søkertall til hoveddelen av grunnstudiene, men det er en utfordring å få kvalifiserte søkere til å kunne fylle opp flere av masterstudiene og videreutdanningene. UiS har i snitt for hele året økt i antall studenter, men har noe lavere produksjon i antall 60-studiepoengsenheter enn forventet. 32 uteksaminerte PhD-kandidater er en økning på 14,3 % fra 2011.

Ved implementering av nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk er det formulert læringsutbyttebeskrivelser for alle studieprogrammer.

Antallet utreisende studenter har hatt en negativ utviklingstrend de siste to årene, men det er nå en positiv endring ved årsskiftet 2012-2013 med en økning i søknader fra studenter som ønsker å reise ut.

<i>Nasjonalt styringsparameter:</i>	<i>Vurdering</i>
Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene.	Læringsutbytte for studiene er utviklet av faglærerne som kjenner innholdet og arbeider bevisst med å innfri læringsutbyttebeskrivelsene gjennom undervisningen. UiS arbeider med å finne metoder for å vurdere oppnådd læringsutbytte.

Universitetet i Stavanger	Resultater				Sektoren 2012	
	2009	2010	2011	2012	Univ.	Alle
Gjennomføring på normert tid, Bachelor	-	-	43,8	40,9	31,9	41,2
Gjennomføring på normert tid, Master	-	-	38,3	41,8	39,3	37,0
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere	n/a	n/a	64,1	52,4	66,0	66,0

## Sektormål 2:

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

Forskningen ved UiS foregår i tilknytning til doktorgradsprogrammer, programområder for forskning, forskningssentre og større eller mindre enkeltstående forskningsprosjekter. Ordningen med programområder startet i 2008 og den har vist seg å fungere godt, særlig som et breddetiltak.

Flere av programområdene har klar relevans for profesjonsutdanningene våre (lærer/lektor, sykepleie, sosialfag) og bygger dermed opp under vår generelle målsetting som et universitet gjennom praksisnær forskning. Det er også verdt å trekke frem den langsiktige kompetanseoppbyggingen som skjer gjennom programområdene.

<i>Nasjonalt styringsparameter:</i>	<i>Vurdering</i>
Resultatopptåelse på forskning i forhold til sin egenart.	Flere av programområdene har klar relevans for profesjonsutdanningene våre (lærer/lektor, sykepleie, sosialfag) og bygger dermed opp under vår generelle målsetting som et universitet gjennom praksisnær forskning. Det er også verdt å trekke frem den langsiktige kompetanseoppbyggingen som skjer gjennom programområdene. Flere programområder uttrykker eksplisitt at et sentralt mål er å få bygget opp førstekompetansen ved instituttene. Dette samsvarer godt med målsettingen til UiS sentralt.
Samspill mellom forskning og utdanning	<p>I samsvar med UHR sin utredning Utdanning + FoU = Sant, arbeides det med å legge til rette for studentenes eksponering og deltakelse i FoU-arbeid. Enhetene og fagmiljøene er forutsatt å legge utredningen til grunn for videre arbeid, og noen enheter følger dette opp i sine handlingsplaner. Med UiS sin fagprofil, er det særlig viktig å styrke studentdeltakelsen i praksisnær forskning i profesjonsutdanningene.</p> <p>En viktig faktor som har forbedret samspeillet mellom forskning og utdanning ved UiS er sammenslåingen av det sentrale forskningsutvalget og det sentrale doktorgradsutvalget til et felles forskningsutvalg.</p>

## Sektormål 3:

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

Tilbudet av forelesninger og studiemateriell som er offentlig tilgjengelig i digital form gjennom iTunes U, You Tube og UiS sin egen nye tjeneste: [webcast.uis.no](http://webcast.uis.no), utvikles kontinuerlig. UiS har nå også etablert tjenester for formidling av applikasjoner til mobile plattformer (apps) i Google Play og App Store.

Universitetet gjør også bruk av diverse kanaler som Open Access, [forskning.no](http://forskning.no), AlphaGalileo, EurekAlert, ScienceNordic, UiS Nettavis, egne nyhetsmeldinger og nyhetsbrev, flere kanaler innen sosiale medier, eksternt magasin fra UiS (UniverS), presse og etermedia.

Forskningsdagene, Åpen fagdag, foredrag til brukere og allmennheten, kronikker, artikler, posters, debatter og vitenskapelige seminar er noen av tiltakene som ble gjennomført for å formidle forskningsaktivitet ved UiS til publikum. Videre arrangerte fagmiljøene ved UiS eller var medarrangør og vertskap for en rekke konferanser på campus og deltar også i flere åpne faglige fora nettverk.

Rådet for samarbeidet med arbeidslivet er også en arena hvor UiS samarbeider med arbeidslivet/samfunnet. Det arbeides med samfunnskontrakten på generell basis på flere nivåer og gjennom flere kanaler.

I 2012 ble Universitetet i Stavanger, som eneste norsk universitet, medlem av European Consortium of Innovative Universities (ECIU). Medlemmene er internasjonale forskningsinstitusjoner som bl.a. kjennetegnes som sterke bidragsytere til regional utvikling og innovative undervisningsmetoder.

<i>Nasjonalt styringsparameter:</i>	<i>Vurdering</i>
Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv	Universitetet har god kontakt med samfunn og arbeidsliv. UiS vil også styrke innsatsen på dette feltet i fremtiden. I UiS sitt arbeid med revisjon av strategi 2013-2020 vil samhandling med arbeidslivet være en prioritert oppgave. For oppnådde resultater, vises til innledning virksomhetsmål 8.
Flexibel utdanning	Podcasts, opptak og streaming av forelesninger og tilbud av digitale læremidler er tiltak som UiS har prioritert for å fremme fleksibel utdanning, spesielt med fokus på grunnleggende teknisk- naturvitenskapelige emner og til nettbasert sykepleieutdanning.

Universitetet i Stavanger	Resultater				Sektoren 2012	
	2009	2010	2011	2012	Univ.	Alle
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, utenom EU og NFR	7,31	6,18	4,34	5,47	5,84	5,22

#### Sektormål 4:

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

UiS har i mål- og planarbeidet over lengre tid lagt vekt på å få til en bedre kobling mellom strategi og handling. Dette fokuset har bidratt til omlegging mot en mer enhetlig plan-, budsjett- og rapporteringsprosess ved institusjonen. Erfaringen så langt er at dette har bidratt til en tettere integrasjon av de ulike elementene i den samlede virksomhetsoppfølgingen. Risikovurderinger er implementert i forhold til planleggingen på alle nivåer i virksomheten for 2012, og det vektlegges at risikostyring skal integreres i den allerede innarbeidede mål- og resultatstyringen ved UiS.

UiS trenger fast ansatte med et høyt kompetansenivå. I 2012 er det iverksatt ulike tiltak for å kvalitetssikre ansettelser, heve kompetansenivået, utvikle arbeidsmiljøet, bedre kjønnsbalansen og redusere bruk av midlertidig ansettelse.

<i>Nasjonalt styringsparameter:</i>	<i>Vurdering</i>
Langsiktig økonomisk planlegging	Styret blir vår og høst forelagt oppdatert prognose for universitetets statlige finansiering på bakgrunn av resultater og budsjettmessige konsekvenser knyttet til aktivitetsendringer. Prognosene inngår som et viktig element når styret skal behandle fordelingen av den statlige grunnbevilgningen og er et viktig grunnlag for enhetenes framtidige aktivitetsplanlegging og budsjettering.
Robuste fagmiljøer	Økning av andel ansatte med førstekompetanse og høyere har bidratt til å gjøre fagmiljøene sterkere og mer robuste.

Universitetet i Stavanger	Resultater				Sektoren 2012	
	2009	2010	2011	2012	Univ.	Alle
Andel kvinnelige professorer	16,5	16,8	19,1	20,5	24	24
Andel kvinnelige dosenter	0	50	50	0	33	33
Andel midlertidige ansatte i støttestillinger til undervisning, forskning og formidling	11,9	9,0	12,2	10,6	14,6	13,6
Andel midlertidige ansatte i saksbehandlere og utrederstillinger	16,6	15,3	19,3	16,0	15,8	14,3
Andel midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	16,7	17,6	17,4	17,0	21,8	18,1



## Sektormål 5:

Universitetet i Stavanger skal bygge opp, drive og vedlikeholde museum med vitenskapelige samlinger og utstillinger for publikum.

Arkeologisk museum har som primær oppgaver å drive forvaltning og bevaring av førhistoriske kulturminner samtidig som tverrvitenskapelig forskning gir grunnlag for formidling av vår forhistorie til allmenheten gjennom utstillinger, foredrag og annen aktivitet.

Den faglige profilen som museet har utviklet over tid er særlig preget av samarbeidet mellom humanistiske og naturvitenskapelige fag som botanikk og geologi. Dette har gitt som resultat at AM har en særegen profil sammenlignet med de andre universitetsmuseene.

<i>Nasjonalt styringsparameter:</i>	<i>Vurdering</i>
Andelen av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret	Skallsikring vurderes som 100 %. Når det gjelder de andre indikatorene vurderes disse i hovedsak som tilfredsstillende sikret, bortsett fra noe høyere risiko for vannskade på natur.
Andelen av samlingene og objektene som er tilfredsstillende bevart	AM avventer nytt formidlings- og magasinbygg. Standard for bevaring er nå 50 % som er maksimaloppnåing ut fra dagens magasinlokaler.

### 1.1.1 Organisering av Risikovurderingsprosessen ved UiS

Risikovurderingsprosessen foregår på 4 ulike nivåer ved UiS og fremkommer punktvis nedenfor.

- Risikovurdering av overordnet strategi for UiS
- Risikovurdering ved enhetene (fakulteter og andre enheter)
- Risikovurdering i forhold til Rapport og Planer prosessen (Handlingsplaner – Rapport og Planer dokumentet)
- Risikovurdering av Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)

Denne prosessen med tilhørende tiltak er igangsatt de siste årene for blant annet å være til hjelp for ledelsen i å håndtere risiko i tråd med omforent risiko toleranse. Vår tilnærming bygger på COSO rammeverket og arbeidet bygger på en vurdering av vesentlige og kritiske hendelser som kan påvirke måloppnåelsen. Risikoene rangeres gjennom vurdering av sannsynlighet og konsekvens, hvor svakheter i kontrollsystemene identifiseres.

Dette danner grunnlag for å vurdere kvaliteten i det etablerte interne kontrollsystemet, eventuelt å gi innspill til utvikling av nye nøkkelkontroller. Kontrolltiltakene og utviklingstiltakene blir vurdert om de er hensiktsmessige og effektive. Gjennom en helhetlig prosess som er etablert ved universitetet, jobbes det nå videre med utforming av prosedyre for oppfølging av avvik. Dette gir grunnlag for vurdering og implementering av forbedringsprosesser.

Ved UiS anvendes vedlagte skjema i selve gjennomføringen av risikovurderingen. Risikovurderingen er foretatt på bakgrunn av de mål og prioriterte tiltak for enhetene og virksomhetsområdene som fremkommer i de respektive handlingsplaner.

UiS har en overordnet risikovurdering av strategien for virksomheten. I løpet av høsten 2013 vil det foretas revisjon av risikovurdering for revidert UiS-strategi.

## 1.1.2 Vurdering og evaluering av identifisert risiko ved UiS 2012

---

I Rapport 2011 Planer 2012 ble det foretatt en vurdering av de ulike identifiserte risikoene for 2012 under hvert sektormål. De forhold som ble identifisert som risiko i 2012 vurderes med hensyn til hva som er oppnådd det siste året, hvilke tiltak som er satt i verk, samt om risikoene videreføres som identifiserte risikoer 2013. Det fremkommer tydelig, etter gjennomgang med enhetene av risikovurderingen for 2013, en videreføring av flere av de identifiserte risikoene for 2012. Se ellers kommentarer under de enkelte vurderingene.

### **Sektormål 1: Utdanning**

#### Følgende forhold ble indentifisert som risiko i 2012:

- Kapasitetsutfordringer
- Forbedre etter- og videreutdanningstilbudet
- Internasjonaliseringsaktiviteter

#### **Tiltak for håndtering av risiko i 2012:**

- For at universitetet skal kunne håndtere økende studenttall og økt grad av internasjonalisering i utdanningene, må det avsettes/bevilges midler til utbygging av infrastruktur og faglig- administrativ støtte til internasjonal virksomhet, herunder tilstrekkelige bibliotekressurser.
- UiS skal aktivt utvikle studieporteføljen og vurdere den faglige profilen i henhold til egen strategi og samfunnets behov. UiS vil utarbeide verktøy for aktiv studieporteføljeutvikling i løpet av våren 2012.
- UiS skal følge studentene tettere opp ift til studieprogresjon og trivsel i studiene.
- UiS vil i løpet av 2012 utføre en omfattende analyse av forhold knyttet til studiekvalitet, studieprogresjon og ressurstilgang i utdanningene.
- UiS må i løpet av 2012 gjennomgå organiseringen av sin etter- og videreutdanning, og iverksette tiltak som gjør evu-enheten i stand til å øke tilbudet av etter- og videreutdanning studier på vegne av det samlede fagmiljøet ved UiS.

#### **Vurdering av identifiserte risikoer 2012:**

*Kapasitetsutfordringer:* Her kan nevnes at SV-bygget er vedtatt og er nå under prosjektering. I tillegg er ny betonglab ved TN og eget rom for mikroskop godkjent av styret. UiS opplever fortsatt utfordringer mht areal. Dette knytter seg først og fremst til økonomiske utfordringer siden UiS ikke har økonomisk handlingsrom for ytterligere bygging og areal utvidelse på egen regning. Dette må anses som en risiko for UiS også inn i 2013.

*EVU-tilbudet:* UiS Pluss har jobbet med sin egen strategi og portefølje og har fått på plass Executive Master in Business Administration, Master i Risikostyring og sikkerhetsledelse samt Master i Serviceledelse. Det oppleves fortsatt utfordringer i forhold til koblingen mellom UiS pluss tilbudet og våre egne faglige ressurser som yter etter- og videreutdannings tilbud.

*Internasjonalisering:* Internasjonalt kontor ble etablert i februar 2011 og er en enhet i utdanningsavdelingen som jobber med internasjonalisering av utdanningstilbudet ved universitetet. Kontoret yter administrativ støtte til alle enheter innen internasjonal mobilitet, samarbeidsprogram og -avtaler, profilering og prosjekter. Handlingsplan for internasjonalisering vil bli vurdert etter at den pågående strategiprosessen er avsluttet. Internasjonalisering har fått et mer styrket fokus i strategi revideringen. Videre ble UiS medlem av European Consortium of Innovative Universities (ECIU) høsten 2012. Det er etablert samarbeid på institusjonsnivå med University of Houston og Berkeley i 2012.

### **Sektormål 2: Forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid**

#### Følgende forhold ble indentifisert som risiko i 2012:

- Kompetanse
- Rekruttering
- Gjennomstrømming
- Infrastruktur
- Ekstern finansiering

### Tiltak for håndtering av risiko i 2012:

- Universitetet bør spisse rekrutteringspolitikken i tråd med behovet for mer robuste forskerutdanninger og med mål om større konsentrasjon av den vitenskapelige kompetansen mot utvalgte prioriterte forskningssatsninger. (Bør utarbeide en konkret rekrutteringsstrategi i løpet av første halvår 2012).
- Universitetet kan legge til rette for økt gjennomstrømming ved å styrke samt videreutvikle prosessene i forbindelse med rekruttering av ph.d.-kandidater, og kandidatenes fremdrift i studiet. Videre bør UiS arbeide for å utvikle gode internasjonale faglige nettverk for forskerutdanningen, og sikre kvalitativt gode arbeidsforhold for kandidater gjennom etablerte avtaler.
- UiS vil i 2012 intensivere arbeidet og omfanget på søknader til NFR, EU og andre eksterne kilder, blant annet ved å styrke det administrative støtteapparatet for den eksternfinansierte virksomheten.
- Universitetet bør fokusere på forskning, doktorgradsområder og programområder for forskning gjennom etablerte forskningssentre i samarbeid med IRIS og andre universiteter og høyskoler, samt at det fokuseres på å videreutvikle samarbeidet med samfunns- og næringsliv.

### Vurdering av identifiserte risikoer 2012:

*Kompetanse:* Dette er en risiko som fortsatt er gjeldende for UiS i 2013. Status på dette punkt er i stor grad lik vurderingen 2012: (se risiko 2012).

*Rekruttering:* Rekruttering anses som en risiko for UiS også i 2013. Status på dette punkt er i stor grad lik vurderingen 2012. Det fremheves her at UiS har utfordringer knyttet til rekruttering av både vitenskapelig og administrativ stab. Arbeidsmarkedspoolen i regionen er preget av sterk konkurranse i forhold til tilgjengelige ressurser og er sånn sett et risikoelement for UiS.

*Gjennomstrømming:* Det er indikasjoner på forverring på dette området. Styret har vedtatt at det skal foretas en særlig gjennomgang av gjennomstrømningsproblematikken. Dette blir foretatt i løpet av våren 2013. Saken har full oppmerksomhet og anses som en risiko også i 2013.

*Infrastruktur:* Når det gjelder selve universitetsområdet så er det store muligheter for utvidelser i framtiden, men her oppleves begrensninger jf. punkt om vurdering av kapasitet ovenfor. Det er mye lik problematikk mellom 2012 og 2013 på dette punkt. Det oppleves bl.a. etterslep på investeringer av vitenskapelig utstyr. Infrastruktur som en risiko er også vurdert å være en potensiell trussel for UiS, da dette kan føre til lavere tilfredshet blant ansatte og studenter. Dette kan henge sammen med at studenter og ansatte må forholde seg til gammelt eller utrangert utstyr. Misnøyen kan i neste omgang påvirke UiS sitt omdømme, samt svekke en av våre identifiserte sterke sider, som er tilfredse studenter. Investeringsnivået er generelt på et lavt nivå, dette er imidlertid adressert iht økonomioppfølgingen. Styret har satt av ca 7 mill øremerket til investeringer i vitenskapelig utstyr i 2013.

*Ekstern finansiering:* Det er foretatt styrking av ressurser både til NFR oppfølgingen og på kommersialisering. Ellers er status som tidligere identifisert. Det må være fortsatt trykk på å øke omfanget av den eksterne finansieringen også i 2013. Ellers kan det nevnes at det er en egen tverrgående satsning på undervisning og ekstern finansiering.

### Sektormål 3: Formidling

#### Følgende forhold ble indentifisert som risiko i 2012:

- Omdømmet
- Samfunnsdebatten

### Tiltak for håndtering av risiko i 2012:

- Universitetet skal arbeide aktivt for å innarbeide formidlingsvirksomheten i arbeidsplanene.

### Vurdering av identifiserte risikoer 2012:

*Omdømmet:* Når det gjelder omdømmet fremkommer det i UiS sin egen SWOT-analyse at vi anser å ha gode muligheter som et ungt universitet til å bygge opp et godt omdømme som et anerkjent, utadvendt og nyskapende universitet innen undervisning og forskning i Norge. UiS er opptatt av studenttilfredshet og vil fortsatt ha fokus på dette. ECIU medlemskapet er et viktig bidrag til UiS og internasjonal samhandling og omdømme.

*Samfunnsdebatt:* UiS må være klare på mål for formidling. Det er relativt stort omfang av deltakelse i det offentlige rom både lokalt og delvis nasjonalt. Se ellers risikovurdering 2012.

#### **Sektormål 4: Forvaltning**

##### Følgende forhold ble indentifisert som risiko i 2012:

- Kompetanse i ledelse og administrativt støtteapparat
- Faglige prioriteringer
- Utilstrekkelig finansiering
- Gjennomføringsevne

##### **Tiltak for håndtering av risiko i 2012:**

- Universitetet bør fokusere på å rekruttere personell, faglig og administrativt, som både har faglig tyngde og innehar egenskaper som er med på å styrke institusjonens kompetanse innenfor de prioriterte områdene. UiS skal gjennomføre målrettede kompetanseutviklingstiltak, for ledere og andre grupper av ansatte, med utgangspunkt i universitetets strategi.
- UiS bør fortsatt utvikle modeller og styringssystemer for ledelse og beslutninger. Plan-, budsjett-, og
- rapporteringsprosessen bør utvikles videre og med mål om å skape større grad av integrasjon, både mellom de ulike delprosessene og mellom de ulike delene av organisasjonen, samt større grad av gjennomsiktighet og langsiktighet. Blant annet bør arbeidet med analyser og ledelsesinformasjon prioriteres, med mål om å skape klarere forståelse av sammenhenger i forholdet mellom innsatsfaktorer vs resultater i virksomheten. Virksomhetsoppfølging er også at universitetet foretar risikovurderinger på alle vesentlige tiltak og planer.

##### **Vurdering av identifiserte risikoer 2012:**

*Kompetanse i ledelse:* Her kan nevnes at fokus på rekrutteringsstrategi er viktig. Videre er det mulighet for deltakelse på lederopplæringsprogram, samt at ECIU har egen internasjonal lederopplæring og nettverksarena for ledere. Ellers lik status og følges opp videre i risikobildet for 2013.

*Faglige prioriteringer:* Ny strategi revisjon er på gang og vil foreligge våren 2013, samt at saken om strategisk porteføljeutvikling pågår. Dette området følges videre opp i 2013.

*Utilstrekkelig finansiering:* På dette området er det lik status mellom 2012 og 2013, se ellers risikovurdering 2012. Dette følges opp videre i risikobildet for 2013.

*Gjennomføringsevnen:* På dette området er det lik status mellom 2012 og 2013, se ellers risikovurdering 2012. Dette følges opp videre i risikobildet for 2013.

#### **Sektormål 5: Museum**

##### Følgende forhold ble indentifisert som risiko i 2012:

- Forskningsaktivitet
- Faglig rekruttering
- Aktiv samfunnsaktør

##### **Tiltak for håndtering av risiko i 2012:**

- UiS vil videreutvikle sine planer for FoU-arbeid i tilknytning til museumssamlingene, samt at disse blir forankret og integrert som en del av universitetets strategi for forskning. Universitetet vil i 2012 styrke økonomien til Arkeologisk museum. Universitetets arbeid med å utvikle en konkret rekrutteringsstrategi må adressere behovene ved Arkeologisk museum særskilt. Museet bør stadig satse på ulike arenaer og nye målgrupper, dette kan skje gjennom økt satsing på eldre og pensjonister, cruise-turister og andre aktører både på museet, Jernaldergården og ulike nettportaler. Videre er det planlagt et nytt formidlingsbygg, som legger til rette for videre utvikling av nye faste utstillinger ved museet.

### **Vurdering av identifiserte risikoer 2012:**

*Forskningsaktivitet:* Den faglige profilen AM har utviklet over tid er særlig preget av samarbeidet mellom humanistiske fag og naturvitenskapelige fag som botanikk og geologi. Dette har gitt som resultat at AM i dag har en særegen profil sammenholdt med de andre universitetsmuseene. Etter at AM ble en del av UiS har mulighetene for utvikling av fruktbar samarbeid mot fakultetene åpnet seg i forhold til tidligere. AM vil fortsatt utvikle forskningsprofilen i årene fremover for at den skal være en del av UiS sin profil for kunnskapsutvikling. Dette punkt følges videre opp i risikobildet for 2013.

## **1.2 Resultatrapportering om styrets arbeid**

I evalueringen av eget arbeid gir styret uttrykk for at arbeidet har rett fokus og at egen rolleforståelse er i tråd med lovens intensjon. En del av sakene er likevel rutine og plikt (jf. delegasjonssperrene i loven). Stemningen i møtene er god og dialogen åpen og respektfull.

Styrets sammensetning kan oppleves som en utfordring; særlig de eksterne opplever sin rolle som vanskelig når diskusjonen dreies inn på interne forhold. De mener likevel at deres tilstedeværelse og funksjon er med på å balansere styrets fokus og diskusjonene i de enkelte sakene.

Sakene er godt forberedt og godt presentert, men kunne vært kortere og med tydeligere definert utfordringer og dilemmaer. I enkelte tilfeller kunne saken derfor vist alternative løsninger, mens selve vedtaksforslagene kunne vært mer presist formulert.

## 2. Resultatrapportering

### 2.1 Resultatrapportering på virksomhetsmål

#### 1: Universitetet skal utdanne kandidater med høy kompetanse med relevans for samfunnets behov (Sektormål 1)

Antall primærstøkere per studieplass (PPS) var 2,5 og dette ligger godt over målet for 2012 på 2,2.

Økningen i Samordna Opptak (SO) var på 7,2 % sammenliknet med 2011. Søker tallene i de lokale norske opptakene viste en nedgang på 9 % og en PPS på 3,3. Nedgangen samsvarer med antall søkere til bachelor i rettsvitenskap som var i det lokale opptaket i 2011. Om vi ser vekk fra dette studiet som i 2012 søktes via SO, var det like mange søkere i de lokale norske opptakene som i 2011. I det internasjonale lokale opptaket var det 5 336 internasjonale søkere til 189 studieplasser. Søkningen viste en oppgang fra 2011 på 12 %.

I 2012 hadde UiS rekordstor søkning til sine studier. UiS fremstår som et attraktivt universitet og det viser at Stavanger er et konkurransedyktig studiested. Universitetet vil intensivere markedstiltakene både for studier i SO og i lokale opptak i en stadig økende konkurransesituasjon.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall kvalifiserte førstevalgsøkere pr studieplass	1,4	1,6	1,8	1,9	1,9
Antall førstevalgsøkere pr studieplass	2,2	2,0	2,4	2,6	2,2
Antall registrerte studenter, snitt vår/høst	7594	8041	8165	8347	8250
Antall reg. masterstudenter, snitt vår/høst	1302	1471	1595	1747	2000
Antall uteksaminerte kandidater, totalt	1432	1483	1670	1628	1700

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal utvikle studieporteføljen og vurdere den faglige profilen i henhold til institusjonens strategi og egenart samt de nye rammeplanene fra KD.	Revisjon av UiS sin strategi 2013-2020 ble påbegynt i 2012. Det er en målsetning å formulere en tydeligere faglig profil. Verktøy for studieporteføljevurdering er under utvikling. Et sentralt grep i dette arbeidet er å kople utvikling av studieporteføljen tett opp mot UiS sitt øvrige strategi- og planarbeid.  Universitetet implementerte ny rammeplan for ingeniøruddanningene fra 2012.
UiS skal vurdere opptaksrammer i forhold til søker tall, innenfor grunnbevilgningen, markedets og samfunnets behov.	Universitetets utdanningsutvalg og styre behandler årlig egen sak om opptaksrammer og studieportefølje. Opptaksrammen er basert på grunnbevilgningen fra staten, i tillegg vurderes søkning, markedets og samfunnets behov når opptaksrammen fastsettes.
UiS skal utvikle flere deltidsstudier i samsvar med markedets og samfunnets behov.	Høsten 2012 startet UiS avd. for etter- og videreutdanning (UiS Pluss) en Executive Master of Business Administration, som er direkte relatert til de som ønsker å kombinere jobb & utdanning. På bakgrunn av innspill gjennom flere fokusgrupper, sammensatt av representanter for arbeidslivet i regionen, tilbys nå denne utdanningen.  UiS har også merket at etterspørselen fra arbeidslivet om å levere kurs innen Norsk for fremmedspråklige har økt i omfang. I 2012 ble det derfor gjennomført to åpne norskkurs for akademiker. Dette har også ført til at UiS Pluss har utdannet flere norsklærere med kompetanse på Norsk 2.

UiS skal forbedre etter- og videreutdanningstilbudet gjennom UiS Pluss (enhet for etter- og videreutdanning).	UiS Pluss har innenfor den erfaringsbaserte Master i Risikostyring og Sikkerhetsledelse opprettet et valgfritt emne innen Pasientsikkerhet i 2012.  Etterspørselen etter studier som kan kombinere jobb & utdanning har økt betraktelig. De fleste kurs er fulle, og det jobbes aktivt for å utvikle flere tilbud til dette markedet.
Implementeringen av nytt nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk skal fullføres innen utgangen av 2012.	Implementering av kvalifikasjonsrammeverket er nå fullført. Det videre utviklingsarbeidet inngår i det ordinære kvalitetssystemet, bl. a. i de årlige program- og emnerevisjonene.

## 2: Universitetet skal tilby et godt læringsmiljø som sikrer faglig innhold, læringsutbytte og god gjennomstrømning

(Sektormål 1)

Tiltak for å styrke utdanningsledelse:

- Retningslinjer for emne og studieprogramarbeid har blitt revidert blant annet med sikte på å ytterligere klargjøre administrativt og faglig lederansvar for studieplanene. Retningslinjene plasserer det strategiske ansvaret i UiS-styret og fakultet og det operasjonelle ansvaret i fakultet og institutt.
- Modell for studieporteføljevurdering har vært under fortsatt utvikling i 2012. Et formål er å gi styret og fakultetene klarere rolle og bedre verktøy for strategiske beslutninger om porteføljen.
- Også i 2012 har Unipedprosjektet bistått enheter og fagmiljøer i faglig og pedagogisk utviklingsarbeid. Dette styrker arbeidet med utdanningsledelse i institusjonen.
- «Nyti» er et nyopprettet opplæringsprogram for nytilsatte i undervisningsstillinger.
- Egenorganiserte lederseminarer i enkeltfakulteter der også utdanningsledelse inngår.

E-læring

På campus er det operativt så langt fire enheter for opptak og streaming av forelesninger, hvorav ett auditorium og ett studio er etablert nytt i 2012 med mulighet for helautomatisert opptak. Opptakene av ordinære forelesninger er primært tilgjengelig for UiS-studenter. Total er det tatt opp ca 1700 forelesninger. I 2012 ble disse sett ca 103 000 ganger på nett. Siden tjenesten ble etablert høsten 2009, er tilgjengelige forelesninger fra UiS sett totalt ca 221 500 ganger, i hovedsak av egne studenter. I tillegg tilbyr universitetsbiblioteket tilrettelagt studiestøtte til studenter og ansattes informasjonskompetanse.

Implementering av nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk

Ved implementering av nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk er det formulert læringsutbyttebeskrivelser for alle studieprogrammer. Arbeidet har bidratt til økt bevissthet blant fagpersonalet om studentenes læringsutbytte, og undervisningen gjennomføres slik at lærings- og prøveformer bygger opp om studentenes læringsutbytte.

UiS arbeider med å finne metoder for å vurdere oppnådd læringsutbytte. Det humanistiske fakultet har gjennomført en prøveordning i studentevalueringen i 2012 som blant annet omfatter studentenes læringsutbytte. I 2012 deltok UiS i OECD sin pilotundersøkelse AHELO.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall nye studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekivalent pr år	47,1	47,4	47,1	46,2	48
Andel førstestillinger og høyere av totalt antall UFF <sup>1</sup>	54,4	55,3	57	56,4	56
Gjennomføring iht. avtalte utdanningsplaner	84,1	84,5	80,7	81,3	86
Gjennomføring på normert tid, Bachelor	-	-	43,8	40,9	n/a
Gjennomføring på normert tid, Master	-	-	38,3	41,8	n/a

<sup>1</sup> Ordinære undervisnings- og forskerstillinger (UN1-UN3)

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal årlig revidere og løpende følge opp de treårige handlingsplaner for utvikling av undervisning som sikrer høy kvalitet og innovasjon på utdanningsvirksomheten, samt spredning av kunnskap om og erfaringer med god praksis.	Handlingsplan for undervisning er ikke behandlet, men ivaretas gjennom revisjon av UiS sin strategi 2013-2020.
UiS har løpende oppmerksomhet på videreutvikling av institusjonens utdanningsledelse herunder tilrettelegging for økt gjennomstrømning i studiene.	Det arbeides kontinuerlig med utdanningsledelse ved UiS, både som faglig-pedagogisk aktivitet og ved at ansvar for faglig ledelse og utvikling tydeliggjøres i retningslinjer.  Gjennomstrømning i studiene følges nøye og det planlegges en ny analyse av gjennomstrømningstall i 2013.

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

(Sektormål 1)

Resultat av tiltak 2012

- Det er igangsatt fakultære tiltak som seminar om utfordringer og flaskehalsen i doktorgradsutdanningen.
- Det gjennomføres velkomstseminarer for ph.d.-kandidater sentralt og fakultært.
- I 2012 er det gjennomført revisjon og omlegging til elektronisk framdriftsrapportering samt elektronisk mal for ph.d.-avhandlingen.
- Ny håndbok for ph.d.-utdanningen på engelsk og norsk, også i nettsversjon.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall uteksaminerte doktorgradskandidater	29	31	28	32	35
Antall årsverk i rekrutteringsstillinger	127,7	128,4	131	136,5	135
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere	n/a	n/a	64.1	52,4	n/a

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal legge til rette for økt gjennomstrømning ved å styrke prosessene knyttet til rekruttering av kandidater, og til kandidatenes fremdrift i studieløpet.	UiS arbeider kontinuerlig for å lette prosessene rundt opptak på doktorgradsprogram og tilsetning i rekrutteringsstillinger. I løpet av 2012 har det blitt utviklet et tre moduls opplegg for kvalifisering av ph.d.-veiledere.
UiS skal utvikle forskerutdanningen og ph.d.-programmene sammen med programområdene for forskning ved UiS.	Ved utgangen av 2012 var det 32 godkjente programområder for forskning ved UiS. Noen av disse er nye, men flesteparten er programområder som er inne i sin andre periode (treårs-periode). Dette er en ordning som fungerer meget godt som et breddetiltak. 376 av våre forskere (inkludert 75 stipendiater) deltar i et eller to programområder, omtrent 57 % av våre forskerårsverk. Inkludert eksterne deltakere er det totalt 505 deltakere fordelt på de 32 programområdene. Til sammenligning var det ved rapporteringen for 2011 totalt 435 deltakere sammenlagt i de 25 daværende programområdene. Det er positivt at flertallet av våre vitenskapelige medarbeidere deltar i



	programområder og ikke minst at 75 stipendiater på denne måten er organisert inn i aktive forskningsmiljøer. Det oppfylder kriteriet om at programområdene skal støtte opp under UiS' prioriteringer mht doktorgradsprogrammer og bidrar dermed til å forbedre samspillet mellom forskning og utdanning ved UiS.
UiS skal søke å utvikle gode internasjonalt faglige nettverk for forskerutdanningen, og kvalitativt gode utenlandsopphold for ph.d.-kandidatene gjennom dette samarbeidet.	UiS garanterer sine kandidater midler til minst tre måneders utenlandsopphold som kandidatene skal rapportere på i ettertid. Utenlandsoppholdene kommer vanligvis i stand som følge av veileders internasjonale forskernettverk. UiS ble dette året tatt opp i ECIU. Gjennom dette nettverket ønsker vi å utvikle samarbeid med andre ECIU institusjoner i Europa på forskerutdanningsområdet.

#### 4: Universitetet skal ha et utstrakt internasjonalt utdannings samarbeid av høy kvalitet

(Sektormål 1)

I 2012 ble UiS medlem i det europeiske nettverket European Consortium of Innovative Universities (ECIU). Dette åpner muligheten for økt mobilitet. Fakultetene arbeider med å kartlegge mulige samarbeidspartnere fremover, og UiS antar at medlemskap i nettverket vil bidra til høyere mobilitetstall.

I 2012 fikk UiS et nytt Erasmus Mundus Masterprogram i sosialt arbeid i samarbeid med Instituto Universitario de Lisboa, Götheborgs Universitet og Makerere University i Uganda.

Antallet utreisende studenter ved UiS har hatt en negativ utviklingstrend de siste to årene, men det er nå en positiv endring ved årsskiftet 2012-2013 med en økning i søknader fra studenter som ønsker å reise ut.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall utvekslingsstudenter (ut/innreisende)	305	344	315	352	400
Antall fremmedspråklige utdanningstilbud (emner på 10 studiepoeng eller mer)	73	98	108	151	-
Utdanningstilbud i samarbeid med internasjonale institusjoner (fellesgrader/Joint Degrees)	1	1	2	2	2

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal øke mobiliteten blant studentene gjennom økt satsing på avtaler med strategisk utvalgte samarbeidspartnere samt å tilby flere utdanninger på engelsk.	Arbeidet med å forbedre informasjon på nett om utvekslingsopphold har vært høyt prioritert. Kapasiteten for veiledning av studenter som vil dra på utveksling har økt og synligheten er bedret gjennom ukentlige informasjonsmøter samt egen informasjonsskranke i Internasjonalt kontor.

#### 5: Universitetet skal ivareta nasjonale behov for bredde i grunnforskningen. Universitetet har et nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning innen de fagområder UiS tildeler doktorgrad. Samtidig skal universitetet konsentrere forskningsinnsatsen sin, gjennom programområder for forskning og forskningssentre, for å oppnå resultater av høy internasjonal kvalitet.

(Sektormål 2)

Forskning er en del av kjernevirksomheten ved UiS og det har vært satset systematisk på forskning og forskerutdanning siden vi fikk universitetsstatus. UiS ønsker å være et offensivt og ambisiøst universitet når det gjelder forskning, noe som viser igjen i Strategidokumentet for Universitetet i Stavanger 2011-2020. Særlig verd å nevne er målene om at vi skal drive fremragende forskning på utvalgte områder, at vi skal opp på samme nivå

som de øvrige universitetene mht ekstern finansiering, og at vi skal oppnå SFF- eller SFI-status for fem sentre innen 2020. Tiltakene for å gjennomføre målene er mange, deriblant:

- Gi medarbeidere stimulans og handlingsrom til forskning
- Stimulere forskningsmiljøer der alle bidrar til prosjektinitiering og finansiering, gjennomføring og publisering.
- Styrke og profilere praksisnær forskning innen profesjonsutdanningene og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.
- Videreutvikle de beste programområdene til forskningscentre med ambisjoner om at de skal oppnå nasjonal status som sentre for fremragende forskning.

Forskningen ved UiS foregår i tilknytning til doktorgradsprogrammer, programområder for forskning, forskningscentre og større eller mindre enkeltstående forskningsprosjekter. Ordningen med programområder startet i 2008 og den har vist seg å fungere godt, særlig som et breddetiltak. Mer enn halvparten av forskerne ved UiS deltar nå i et eller flere programområder. Der programområdene representerer bredden i forskningen ved UiS, representerer forskningscentrene spissingen av forskningen. Forskningscentrene er sentrale virkemidler for å gjøre forskningen vår mer slagkraftig og mer synlig utad og dermed styrke rekrutteringen av fagfolk og tilgangen til eksterne ressurser. Den viktigste forutsetningen for økt ekstern finansiering til forskning ved UiS er dyktige forskere som er motiverte for og motiveres av denne oppgaven. Dette var bakgrunnen for at styret ved UiS vedtok i styresak US 52/12 å opprette et toppforskningsprogram etter samme modell som programområdene:

- Kriterier, prosedyrer og frister fastsettes av forskningsutvalget
- Søknader sendes fra enkeltforskere eller forskergrupper via berørte institutter og fakulteter for behandling i forskningsutvalget. Fakultetene får et særlig ansvar for å gjennomgå søknadene i forhold til egne handlingsplaner og gi en innstilling, om nødvendig også prioritering til forskningsutvalget.
- Beslutninger om hvilke prosjekter som skal tas inn i toppforskningsprogrammet tas av forskningsutvalget. Prosjektene utarbeider korte årsrapporter med vekt på oppnådde resultater. Det avholdes årlige møter mellom prosjektlederne, forskningsdirektøren og fakultetene hvor rapporten gjennomgås.
- Forskningsutvalget tar hvert år stilling til om resultatene er tilfredsstillende. Hvis det ikke oppnås gode nok resultater i relevante søknadsrunder, avvikles prosjektet. Ved normal progresjon gis prosjektene fem års varighet.

Det er vedtatt et Toppforskningsprogram med tanke på å stimulere de forskningsmiljøene ved UiS som har størst potensial for 1) å nå opp i konkurransen om NFR-midler, 2) å kunne hevde seg med søknader til European Research Council og andre EU-programmer, og 3) på lengre sikt kan bygge seg opp til SFF/SFI-nivå/status. Det vil være et sentralt virkemiddel for å øke bevilgningene fra NFR til UiS og for å komme inn i den europeiske elitedivisjonen av forskere – ERC. En slik langsiktig satsing er en forutsetning for at vi skal nå målsettingene i vår strategi om fem sentre med SFF/SFI-status eller nivå, og ekstern finansiering på høyde med de andre universitetene.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall publikasjonspoeng pr UFF-stilling	0,75	0,79	0,89	0,80	0,9
NFR-tildeling pr UFF-stilling, 1000 kr	43,3	46,6	38,7	49,2	55
EU-tildeling pr UFF-stilling, 1000 kroner	3,2	7,1	15,3	7,2	12,5
Andel publikasjoner på nivå 2	17,8	17,7	21,1	16,5	20

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal øke omfanget og kvalitet på søknader til NFR og EU og andre eksterne kilder.	Gjennom konsentrert og målrettet samarbeid mellom EU/NFR-fagenheten og fagmiljøene arbeides det kontinuerlig med å øke omfanget og kvaliteten på søknader til EU og NFR og andre eksterne finansieringskilder. UiS ligger i 2012 fortsatt på topp med den høyeste suksessrate i tilsagnsfrekvens på EU-søknader. Det tas mål av å opprettholde dette nivået også i 2013. Etter at EU/NFR-enheten (tidligere EU-enheten) ble styrket med en stilling rettet inn mot arbeidet med å øke omfanget og kvaliteten på søknader til NFR i februar 2011, har vi sett en jevn økning i omfanget av innsendte søknader. Kvaliteten på søknadene har vi fått opp på et nasjonalt nivå, selv om

	<p>gjennomslaget ikke er like stort: i 2012 fikk 28 % av søknadene fra UiS om fri prosjektstøtte (FRIPRO) toppvurdering (karakter 6 eller 7), mot et landsgjennomsnitt på rundt 31 %. Arbeidet vil fortsette i 2013 med utstrakt rådgivningsvirksomhet, og en serie planlagte seminarer og kurs rettet mot eksterne finansieringsmuligheter både innenfor EU, NFR og andre. Satsingen på 32 definerte programområder for forskning som blant annet får midler for å stimulere ekstern finansiering har vist seg å bære frukter; det jobbes målrettet i forhold til å få opp gode prosjektsøknader, og aktiviteten er stigende. At RBO-midlene føres videre til institutter og fagmiljøer virker også stimulerende.</p> <p>Det er et sentralt mål for forskningen ved UiS i årene fremover at vi i større grad vinner frem i NFR, som den sentrale nasjonale konkurransearenaen. Dette krever fortsatt kontinuerlig administrativ bistand. Dessuten forutsetter det at vi klarer å utvikle flere forskningsmiljøer som er konkurransedyktige i NFR-sammenheng og at vi stimulerer dem til å bruke tid på krevende søknadsprosesser. På denne måten kan vi bedre mulighetene for og nå frem i flere NFR-programmer enn vi gjør i dag. Dette kan vi oppnå både gjennom programområdene for forskning og det vedtatte toppforskningsprogrammet.</p>
<p>UiS skal øke det internasjonale samarbeidet gjennom ansettelser av forskere fra utlandet.</p>	<p>For å bedre ivareta kvaliteten i interne prosedyrer knyttet til internasjonal rekruttering, integrering og vilkår for ansatte av utenlandsk opprinnelse signerte universitetet i 2011 blant annet The European Charter for Researchers og "The Code of Conduct for Recruitment of Researchers. Det utarbeides nå en handlingsplan for å oppfylle kriteriene knyttet til charteret, noe som ytterligere skal styrke internasjonal rekruttering. UiS har også arbeidet internt for å utvikle universitetet som en internasjonal attraktiv arbeidsplass. I den forbindelse er det inngått samarbeid med eksterne aktører for en bedre integrering med hensyn til språkbarrierer og generell integrering til UiS og lokalsamfunnet. Dette arbeidet videreføres. I 2012 ble også UiS, som det første universitetet i Norge tatt opp i ECIU, som er et nettverk av innovative universiteter. Samarbeid, kompetanseutvikling og erfaringsutveksling mellom institusjonene vil etter alt å dømme også øke nivået ytterligere ved UiS.</p> <p>En stor andel av søknadene til rekrutteringsstillinger er internasjonale.</p>
<p>UiS skal rekruttere forskertalenter og forskningsentreprenører som både har faglig tyngde og nyskapingsegenskaper som styrker institusjonens forskerkompetanse innenfor prioriterte områder.</p>	<p>Med forskningsentreprenører menes personer som har faglige og vitenskapelige kvalifikasjoner på et høyt internasjonalt nivå, og som viser at de er i stand til å sette i gang ny forskningsaktivitet. Ved kunngjøring av vitenskapelige stillinger har en fra 2012 presisert at kvalifikasjoner innenfor nyskaping, innovasjon og kommersialisering vektlegges ved ansettelse.</p> <p>Målet er ikke kvantifisert, men UiS vurderer det slik at målet delvis er nådd. Det er samtidig nødvendig å rekruttere flere forskningsentreprenører innenfor flere fagområder for at dette kan bidra til betydelig resultatforbedring for universitetet.</p>
<p>UiS skal prioritere forskning, doktorgradsområder og programområder for forskning gjennom bl.a. etablerte forskningssentre i samarbeid med IRIS og andre universiteter og høgskoler.</p>	<p>Gjennomgående tilbakemeldinger fra deltakere i programområdene er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fastere struktur rundt allerede etablerte forskergrupper/forskermiljøer</li> <li>• Organiseringen i programområder har ført til mer tverrfaglighet og stimulerer til økt aktivitet</li> <li>• Positivt for undervisningen</li> <li>• Økt publisering</li> <li>• God mulighet for å knytte til seg stipendiater og masterstudenter</li> </ul>

	<p>Disse innspillene tyder på at programområdene er en organiseringsform av forskningen ved UiS, og da særlig i bredden, som ser ut til å virke godt. Erfaringene indikerer at organiseringen av forskere i programområder har ført til økt forskningsaktivitet. Noen programområder brukes bevisst for å trekke inn forskere som i utgangspunktet har lite erfaring med publisering, for å gi dem veiledning og stimulans fra mer erfarne kolleger.</p> <p>Det er formelt opprettet 7 forskningssentre ved UiS i samarbeid med bl.a. IRIS. Flere av sentrene har eksterne samarbeidspartnere som SUS og UiA. De er organisert etter konsortiemodellen. Opprettelsen og utviklingen av forskningssentre er et hovedvirkemiddel for å øke forskningsomfang og kvalitet ved UiS og dermed oppnå målene i universitetets strategidokument. Forskningssentrene er sentrale virkemidler for å gjøre vår forskning mer slagkraftig og mer synlig utad og dermed styrke rekrutteringen av fagfolk og tilgangen til eksterne ressurser. Etableringen av felles forskningssentre med IRIS har vært viktig for å styrke samarbeidet mellom UiS og IRIS. Å kombinere den akademiske kompetansen ved UiS med den markedsmessige kompetansen ved IRIS, er avgjørende for å styrke vår konkurransedyktighet i kampen om eksterne midler.</p>
--	--

**6: Universitetet skal oppnå samme nivå på omfanget av den anvendte forskningen og eksterne oppdragsfinansieringen som de øvrige norske universitetene, og samarbeide nasjonalt og internasjonalt om forskning og utviklingsarbeid.**

(Sektormål 2)

Styret ved UiS har definert ekstern finansiering som en strategisk, tverrgående satsing i perioden 2012-2014, og i 2012 ble det nedsatt en arbeidsgruppe for eksternt finansiert virksomhet (forskning) med følgende mandat:

- 1) Gjennomgå erfaringene med organisering av eksternt finansierte prosjekter ved UiS og UiS gjennom IRIS bl.a. ut fra tilbakemeldinger fra forskningsmiljøene.
- 2) Vurdere hvordan den administrative støtten kan bli mest mulig nyttig for prosjektlederne, samtidig som kravene fra statens økonomiregelverk etterleves.
- 3) Foreslå en egnet arbeidsdeling mellom sentrale staber og fakulteter/institutter/sentre.
- 4) Vurdere hvordan insentivene i IRIS-avtalen påvirker organiseringen av prosjekter og foreslå eventuelle endringer i insentivene.
- 5) Vurdere særskilt hvordan sentre og programområder mer effektivt kan brukes til å innhente mer ekstern finansiering og hvilken administrativ støtte/service det vil kreve. Forslagene som fremmes skal ikke medføre økte administrative kostnader.

Arbeidsgruppen har levert en rapport med forslag til ulike tiltak som kan være med på å øke den eksterne finansieringen. Rapporten vil bli behandlet våren 2013.

Det vises også til virksomhetsmål 5 og 8.

Styringsparametere		Resultater				Mål
		2009	2010	2011	2012	2012
UiS	Andelen oppdrags- og bidragsfinansiert aktivitet <sup>2</sup> i forhold til samlede driftsinntekter	17,5	16,5	15,7	15,1	22

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal videreutvikle samarbeidet med samfunns- og næringslivet.	Se rapport på virksomhetsmål 8

<sup>2</sup> Indikatoren er ikke sammenlignbar med målet i *Strategidokumentet for UiS 2020*

## 7: Universitetet skal gjennom formidling og deltakelse i offentlig debatt tilføre samfunnet resultatene fra FoU-virksomheten

(Sektormål 3)

Universitetet gjør bruk av diverse kanaler som iTunes U, Open Access, forskning.no, AlphaGalileo, EurekAlert, ScienceNordic, UiS Nettavis, egne nyhetsmeldinger og nyhetsbrev, flere kanaler innen sosiale medier, eksternt magasin fra UiS (UniverS) og aktivt bruk av presse og etermedia.

Tilbudet av forelesninger og studiemateriell som er offentlig tilgjengelig i digital form gjennom iTunes U, You Tube og UiS sin egen nye tjeneste: [webcast.uis.no](http://webcast.uis.no), utvikles kontinuerlig. UiS har nå også etablert tjenester for formidling av applikasjoner til mobile plattformer (apps) i Google Play og App Store.

Universitetsbiblioteket oppfordrer til publisering via Open Access for å gi et større publikum åpen tilgang til forskningsresultater. I den forbindelse ble *Brage UiS* tatt i bruk for fullt i 2009. Dette er universitetets åpne arkiv for faglige og vitenskapelige arbeider i fulltekst. Arkivet inneholder masteroppgaver og vitenskapelige artikler. I 2012 registrerte biblioteket en positiv utvikling i forhold til Open Access. Arkivet har pr. utgangen av 2012 registrert ca. 1340 dokumenter (økning på ca. 440 dokumenter fra 2011) og *UiS Brage* har i 2012 hatt 31 600 besøk/søk (økning fra 2011 på ca. 9 600 besøk/søk).

UiS sitt eget eksternt magasin, *UniverS*, sendes til offentlig og privat sektor. Her presenteres forsknings- resultater og populærvitenskapelige artikler.

UiS gir ut tre forskningsserier: Tidvise skrifter, Notater fra UiS og Rapporter fra UiS. I 2012 ble det produsert fire utgivelser. Forlaget ved *Arkeologisk museum* gir ut tre vitenskapelige serier – AmS-Skrifter, AmS-Varia og AmS-Rapport. I 2012 ble det gitt ut en publikasjon som gav publikasjonspoeng (to AmS-Varia). Forlaget gav i tillegg ut et hefte i vår populærvitenskapelige serie AmS-Småtrykk og fire nummer av vårt populærvitenskapelige tidsskrift "frå haug ok heiðni" samt en bok (Jubileumsbok for Norsk hotellhøgskole) finansiert av en eksternt oppdragsgiver. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism* ble startet ved Norsk Hotellhøgskole i 2001 og produserer årlig fire utgivelser. Tidsskriftet utgis på det anerkjente engelske forlaget Routledge, *Taylor & Francis*. Tidsskriftet fungerer som en kanal for nordisk forskning ut til de engelskspråklige miljøene.

Bruk av digitale ressurser har en fortsatt fremgang, samtidig som biblioteket også er godt besøkt. I 2012 ble det registrert 240.000 besøk i biblioteket og det ble registrert ca. 129.000 nedlastinger av digitale artikler og bøker (økning fra 2011 på ca. 4 000 nedlastninger). Den totale bruken av det digitale biblioteket er samtidig større enn tallet for rene nedlastinger indikerer – det ble totalt gjort ca. 490.000 søk i de digitale samlingene (ca. 20 000 søk mer enn i 2011).

Forskningsdagene, Åpen fagdag, foredrag til brukere og allmennheten, kronikker, artikler, posters, debatter og vitenskapelige seminar er noen av tiltakene som ble gjennomført for å formidle forskningsaktivitet ved UiS til publikum.

Fagmiljøene ved UiS arrangerte eller var medarrangør og vertskap for en rekke konferanser, herunder den årlige samfunnsikkerhetskonferansen som samler sentrale fagfolk, forskere og politikere fra hele landet. Den årlige europeiske simuleringskonferansen SESAM er et annet eksempel. Tema i 2012 var sikrere arbeidspraksis i helsevesenet. Det er årlig mellom 400 og 600 deltagere og målgruppen er forskere og ulike profesjonsgrupper som arbeider i helsesektoren. UIS var i 2012 vertskap for den 34. internasjonale konferansen for forskning, styring, ledelse og utvikling innenfor høgere utdannelsestektoren i Europa, «EAI Forum 2012». Konferansen ble avholdt 5. – 8. september 2012, og trakk 277 deltagere fra 29 land.

Universitetet har regionansvaret for Forskningsdagene hvor det er 11 partnere i samarbeidet. Rogaland har hatt totalt 15 vellykkede og populære arrangementer hvor UiS har hatt ansvar for hovedparten. Spesielt vil UiS trekke frem Forskerstandup, Forsker Grand prix og Barneuniversitetet.

Åpen fagdag ble arrangert i 2012 for ellefte gang med godt besøk. Representanter fra det vitenskapelige personale stiller opp for å formidle aktuell kunnskap fra sitt fagområde på denne dagen. I tillegg er det kontinuerlig åpne faglige fora/tiltak ved UiS, blant annet Kunstfaglig forum (etablert i 2012), Vitenskapsakademiet, Nettverk for kjønnsforskning, seminar i økonomi og finans, seminar ved Senter for Innovasjonsforskning samt bokpresentasjoner.

UiS Debatt er et samarbeid mellom UiS og *Stavanger Aftenblad*. Debattforumet har som formål å skape en kritisk og akademisk offentlighet i Stavanger-regionen med nasjonal relevans. Møtene foregår på *Studentersamfunnet Folken*. Debattene har godt oppmøte.

Formidling av kunstnerisk utviklingsarbeid: Institutt for musikk og dans er svært aktive og er meget ofte involvert i prosjekter. Instituttet er lokalisert i Bjergstedparken i Stavanger sentrum. I 2012 fikk Instituttet "nye" naboer; nytt konserthus, ny kulturskole og ny videregående skole. Visjonen er at Bjergsted kulturpark skal være et nasjonalt kraftsenter for musikk og kunst. Noe av det spesielle med Bjergsted er den tette forbindelse mellom utdanning og profesjonelle utøvere. Institutt for musikk og dans er med på å skape et unikt kulturtilbud for befolkningen generelt. Instituttet har hvert år en sentral rolle i utdelingen av Shellprisen til unge musikkutøvere.

Styringsparametere		Resultater				Mål
		2009	2010	2011	2012	2012
UiS	Antall registreringer i CRISTin	1 915	2 570	2 713	2 620	2 500

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS vil videreutvikle den interne formidlingskomponenten basert på evaluering.	<p>UiS innførte et internt belønningssystem for resultatbasert formidling fra og med 2011 basert på 2010 registreringer. Ordningen fortsatte i 2012 og modellen og systemet ble evaluert med tanke på 2013. Evalueringen viste at enhetene er positive til ordningen. Det er vedtatt å fortsette ordningen i 2013.</p> <p>Antall registreringer i CRISTin er 2 620 (per 25.02.13). UiS har derved nådd sitt mål for 2012. Av totalt antall registreringer er antall formidlingsregistreringer 1 946 og antall vitenskapelige registreringer 674. I forhold til 2011 viser formidlingsregistreringene en netto nedgang på 135 mens antall vitenskapelige registreringer viser øking (ref. Rapport 2011). Nedgangen i formidlingsregistreringene er hovedsakelig innen kategoriene konferansebidrag og faglig presentasjon samt mediebidrag, mens kategoriene del av bok/rapport og tidsskrift publikasjoner viser noe økning. Fra innføringen av det interne belønnings-systemet har formidlingsregistreringene økt med 38 % (1 407 registreringer i 2009).</p> <p>Hvert år deles det ut en egen formidlingspris ved UiS. Prisutdeler er <i>Stavanger Forum</i>. Prisen er en påskjønnelse til tilsatte og studenter som har utmerket seg som aktive formidlere til omverdenen.</p> <p>Formidling og kommunikasjon er et eget virksomhetsområde i overordnet strategi for UiS 2011-2020 og i fakultetenes og museets handlingsplaner. UiS vil styrke innsatsen på dette feltet i fremtiden. I UiS sin strategi 2013-2020 vil ekstern kommunikasjon og formidling være en prioritert oppgave.</p>

## 8: Universitetet skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom innovasjon og verdiskaping.

(Sektormål 3)

### Nyskaping og innovasjon i utdanningene

- Videreutvikling av tilbudet av podcasts og studiemateriell som er offentlig tilgjengelig, for nett og mobil gjennom iTunes U og You Tube.
- Videreutvikling av tjeneste for opptak av forelesninger basert på systemet Mediasite. Høsten 2009 ble det etablert ett auditorium med utstyr for helautomatisk opptak og streaming av forelesninger og en mobil opptaksenhet. I 2012 ble det videre etablert ett nytt auditorium og ett studio med tilsvarende utrustning.

- Nye offentlige og interne nettbaserte tjenester for digitale læremidler fra UiS i 2012:
  - Etablert UiS sin egen offentlige tjeneste for streaming av video, forelesinger og annet digitalt studiemateriell: [webcast.uis.no](http://webcast.uis.no)
  - Etablert tjenester for formidling av akademiske applikasjoner (apps) til mobile plattformer i Google Play og App Store.
  - Etablert UiS Media Collective, som er en multimedia-portal for deling og gjenbruk av digitale læremidler og innhold.
- Utvikling av nettstøttede studietilbud spesielt med tanke på fleksibilitet og samfunnsutvikling:
  - Videreutvikling og ferdigstilling av opplegg og løsninger for nettbasert sykepleierutdanning, med tanke på å nå nye målgrupper i distriktene og å sikre rekruttering til helsesektoren. Fire kull er tatt opp i pilotfasen, første kull er ferdig våren 2013. Digitale læremidler utviklet til utdanningen benyttes også av Universitet i Agder og Høgskolen i Gjøvik.
  - Med bakgrunn i behov spesielt som følge av petroleumssektorens fokus på Brasil, i samarbeid med bl.a NHO, utvikling av multimedialt kursopplegg i brasiliansk språk (portugisisk) og kultur. Opplegg og innhold er fleksibelt og beregnet til bruk på brett og mobil.
  - Forelesninger til Forkurs for ingeniører er tilgjengelige nasjonalt, på nett.
- Bidrag med utvikling av digitale læremidler og innovative løsninger for andre samfunnsaktører:
  - Utvikling av nettbasert kursopplegg for Pårørendesenteret og Helsedirektoratet, til skoling av helsearbeidere i pårørendeinvolvering (<http://www6.uis.no/Fag/OP/release/index.html>).
  - Bistand til Politihøgskolen med utvikling av digitale læremidler til EVU-kurs i etterforskningsteknikk.
  - I samarbeid med firma Verico, utvikling av løsning for å synliggjøre «taus kunnskap» i organisasjonen til kraftprodusenten Sira Kvina i fbm revisjon av tekniske installasjoner i store kraftanlegg. Løsningen er også gjort tilgjengelig som digitalt læremiddel for aktuelle studier på NTNU og UMB.

#### Resultat

- Podcasts offentlig tilgjengelige fra UiS i iTunesU er lastet ned eller sett på nett ca 85 000 ganger, omtrent på samme nivå som i 2011. I hovedsak dreier dette seg om podcasts til sykepleie og i spansk didaktikk. Podcasts er spesielt et fleksibelt tilbud mht ulike lærestiler.
- Opptak av forelesninger og presentasjoner på UiS er i 2012 sett ca 103 000 ganger på nett. Dette er mer enn dobbelt så mye som i 2011, og i hovedsak benyttes opptakene av UiS-studenter i teknisk-naturvitenskapelige emner. Siden tjenesten for opptak av forelesninger (Mediasite) ble etablert høsten 2009, er det totalt tatt opp ca 1700 forelesninger. Disse er pr 31.12.12. sett ca 221 500 ganger. Det er indikasjoner på at bruken av opptakene har gitt bedre resultat mht karakterer og redusert styrk. Opptakene gir stor fleksibilitet mht tilgang til forelesningene og bedre utnyttelse av auditorier på UiS.
- Til den nettbaserte sykepleierutdanningen er det foreløpig utviklet mer enn 1050 digitale læremidler spesielt for utdanningen.

#### Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv

I 2011 ble det etablert Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) på institusjonsnivå. I handlingsplanen for samarbeid med arbeidslivet 2012-2014 heter det bl.a. at UiS skal bidra til en positiv og kunnskapsbasert kultur-, samfunns- og næringsutvikling, spesielt på Sørvestlandet og være til gjensidig nytte og berikelse for så vel samarbeidspartnere som for UiS, de ansatte og studentene.

Handlingsplanen har fire resultatmål i planperioden. Rapportering på disse målene, samt beskrivelse av arbeidet i RSA og andre resultater oppnådd gjennom samhandling med samfunnspartnerne viser hva universitetet har oppnådd:

1. 8 av 10 arbeidsgivere skal være tilfredse med kandidatene<sup>3</sup> fra UiS og samarbeidet med universitetet. Oppnådd resultat: UiS har ennå ikke målbare resultater å vise til her, men universitetet vil i 2013 gjennomføre en arbeidsgiverundersøkelse for første gang .

<sup>3</sup> Resultatmålet for 2020 er 9 av 10 arbeidsgivere er tilfredse i målinger. (Strategidokument for UiS 2011-2020, side 5)

2. 9 av 10 studenter skal være i relevant arbeid innen 6 måneder etter endt utdanning.  
Oppnådd resultat: Kandidatundersøkelsen høsten 2010 (utført av TNS Gallup) viser at 94% av kandidatene er i relevant arbeid innen 6 måneder. UiS vil gjøre en ny Kandidatundersøkelse i 2014.
3. Nettotilgangen på kandidater fra UiS som bosetter seg i fylket etter endt utdanning, skal økes med 2 %.  
Oppnådd resultat: Økningen på 2 % er basert på resultatet fra Kandidatundersøkelsen høsten 2010 (utført av TNS Gallup), som viste en nettotilgang på arbeidskraft generert fra UiS på 17 %, dvs. 63 prosent hadde Rogaland som hjemfylke før studiestart, mens 80 prosent bosatte seg i regionen etter endt studium. UiS vil gjøre en ny Kandidatundersøkelse i 2014.
4. Den eksternt finansierte prosjektporteføljen målt i kontraktsverdi skal økes med 5,5 % hvert år  
Oppnådd resultat: Prosjektporteføljen omfatter kontraktsinngåelser innen bevilgninger, bidrag, gaver, kurs, konferanser og oppdrag fra offentlig sektor og privat næringsliv. Utgangspunktet var 100 mill kr (anslag for 2011). Regnskapstallet for 2011 var 114,6 mill. kr. EU- og NFR-prosjekter er ikke inkludert i resultatmålet. Kontraktsinngåelser i 2012 er 180 mill. kr. Målt i forhold til regnskapstall for 2011 er økningen 57% og viser at målet på 5,5% per år er oppnådd med meget god margin.

I 2012 ble det avholdt tre møter i RSA. Rådsmøtene brukes til informasjon og dialog og følgende temaer ble bl.a. diskutert: Mangel på ingeniører i regionen, Y-veien, velferdsteknologi, samfunnssikkerhet og risikostyring og revidering av UiS sin strategi. RSA vil våren 2013 gi innspill til og være høringsinstans for UiS sin revisjon av strategi 2013-2020. På møtene møter også ansatte som jobber spesielt med arbeidslivskontakt/samfunnskontakt.

Som et resultat av dette har de ansatte fått nye eller forsterket kontakter eksternt. Dette gjelder bl.a. Etter- og videreutdanningsenheten og Senter for samfunnssikkerhet og risikostyring. Foreløpig konklusjon om Y-veier (UiS åpner Y-vei innen elektro høst 2013) er også resultat av RSA. Den generelle oppdaterte informasjonen som rektor gir rådsmedlemmene på hvert møte gjør at de sentrale aktørene representert i RSA er mer og bedre informert om universitetets gjøremål og satsningsområder enn tidligere. Dette gir igjen positive ringvirkninger.

RSA er en av flere arenaer hvor universitetet samarbeider med arbeidslivet/samfunnet. Det arbeides med samfunnskontrakten (økt samhandling og medeierskap for samfunnspartnerne i universitetene og høyskolenes virksomhet) på generell basis på flere nivåer og gjennom flere kanaler. Eksempler på møtearenaer er toppledelsens, stabenes, fakultetenes (inkludert institutter og sentre) og museets direkte kontaktmøter/dialog med aktuelle offentlige og private virksomheter/interesseorganisasjoner og politiske myndigheter (lokalt, regionalt og sentralt). Videre kommer universitetets målrettet markedsføring av UiS, formidling/ synliggjøring av FoU virksomheten, strukturert eksternt kommunikasjon og samfunnskontakt, synliggjøring av samarbeidspartnere og bruk av alumninettverket.

I 2012 har universitetet forbedret og forenklet tilgangen for arbeidslivet inn til UiS gjennom videreutvikling av portalen for arbeidslivskontakter, alumner og studenter. Portalen driftes av UiS Alumni og Karrieresenteret ved UiS. Her publiseres det i snitt 30 nye ledige heltids-, deltids og sommerjobber hver måned. Databasen er også et verktøy for å finne potensielle mentorer og gjesteforelesere fra arbeidslivet. I 2012 har 19 ledere/mellomledere stilt opp som karrierementor i vårt mentorprogram for studenter. I løpet av 2013 vil portalen utvikles for å formidle oppgaveforslag fra bedrifter. Dette skal bidra ytterligere til å øke omfanget av bachelor- og masteroppgaver som skrives i samarbeid med arbeidslivet. Det er egen side («Samarbeid med arbeidslivet») på [www.uis.no](http://www.uis.no) for samfunns- og næringsliv hvor kontaktpersoner er listet opp. UiS har samarbeidsavtaler med flere private og offentlige virksomheter.

Ovenstående har gitt følgende resultater (*utvalgte eksempler*):

- Egen forskerklasse for flinke realfagselver fra St. Olav vgs i Stavanger (2. kull høst 2012-vår 2013).
- Årlig dialogmøte mellom ledelsene i KS Rogaland og UiS.
- Den årlige Samfunnssikkerhetskonferansen følges med stor interesse både regionalt og nasjonalt. I 2012 var temaet utfordringer knyttet til trykkløst og atomulykker. Konferansen er et samarbeid med følgende arrangører: Fylkesmannen i Rogaland, Rogaland politidistrikt, Forsvarets operative hovedkvarter (FOH), Direktoratet for Samfunnssikkerhet og beredskap og Universitetet i Stavanger.
- Under 2012 konferansen Offshore Northern Seas (ONS) hadde Universitetet i Stavanger flere aktiviteter. Det var egen ONS-studentcamp på universitetsområdet. UiS-studenter fikk gratis inngang til messeområdet på ONS. Her fikk studentene muligheten til å se hele verdens energiindustri på nært hold.
- UiS deltar i fag- og samfunnsdebatten gjennom bl.a. debattforumet UiSDebutt. Kvelds-arrangementene har godt fremmøte fra regionens innbyggere og er et samarbeid mellom Stavanger Aftenblad og UiS.



- Tidlig i 2012 gikk oppstarten for arbeidet med Melding om Universitetsbyen Stavanger. Hovedbidragsytere er Stavanger kommune, Universitetet i Stavanger, Studentsamskipnaden i Stavanger, studentorganisasjonen StOr og Universitetsfondet i Rogaland. Hovedtemaer i meldingen er: Arbeidskraft og kompetanse, Studenttrivsel, Infrastruktur og utbygging, Innovasjon og næringsutvikling og Markedsføring av universitetsbyen.
- Zero er et mobbeprogram utviklet av forskere ved Nasjonalt senter for læringsmiljø og atferdsforskning Universitetet i Stavanger. 425 skoler i Norge har deltatt i Zero siden 2003 inkludert 13 skoler i skoleåret 2012-13. Nulltoleranse overfor mobbing, aktiv involvering i hele skolemiljøet og forpliktelse er viktige elementer i Zero.
- Universitetet i Stavanger er med i et forskningssamarbeid som har fått 16 millioner kroner fra Forskningsrådet for å forbedre behandlingstilbudet for diabetikere. Tildelingen av forskningsmidlene er resultatet av samarbeid mellom mange forskningsmiljøer og brukergrupper. Både universitetene i Oslo og Bergen deltar, det gjør også Diabetesforbundet, Helse Stavanger (SUS), Stavanger og Bergen kommune og Nasjonalt senter for samhandling og telemedisin. Dessuten deltar flere utenlandske forskere fra Australia, Island, Sverige, UK og USA. Diabetes er en av de store folkesykdommene i vår tid. Utbredelsen forventes å øke sterkt, også i Norge.
- Stavanger kommune, Stavanger Universitetssjukehus, IRIS og UiS skal forske på implementering av velferdsteknologi; hvordan kommuner kan ta i bruk teknologi for å bedre tilbudet på sine helsetjenester.
- Shell, Lyse og Statoil gav Universitetet i Stavanger en gave på 3,5 millioner kroner som skal gå til utstyr for forskning og utdanning innen naturgasssteknologi. Kompetansen som i fremtiden vil være tilgjengelig som følge av gaven og arbeidet med naturgass generelt, vil øke sannsynligheten for at industri, næringsliv og andre aktører kan nyttiggjøre og foredle naturgass i regionen.
- Total gav 6,2 mill kr. til forskning på økt oljeutvinning. For Total er økt utvinning av olje fra reservoarene et sentralt satsingsområde. Universitetet i Stavanger har vakt nasjonal og internasjonal oppsikt for sitt arbeid innen Enhanced oil recovery.
- EU satser på ren energi og UiS er med på laget. Nordsjøregionene går sammen i et nettverk for å dra nytte av hverandres kunnskap ved overgangen til fornybare energikilder. Krefter innenfor forskning, utdanning og næringsliv i Rogaland slår seg sammen med Skottland, Nord-Tyskland og Nord-Nederland for å utveksle kunnskap om overgangen fra fossilt brensel til fornybare energikilder. Alliansen har fått navnet ENSEA (European North Sea Energy Alliance).
- Arkeologisk museum inkludert Jernaldergården har egen besøkstjeneste for skolene. Det er hvert år stor pågang fra skoler og barnehager.
- Innovasjonsprisen er en ærespris som deles ut av SpareBank 1 SR-Bank hvert år. Formålet med prisen er å stimulere til forskningsbasert nyskaping og kommersialisering av forskningsresultater ved UiS og IRIS.
- Formidlingsprisen deles ut årlig. Den er satt opp av Stavanger Forum og har til formål å gjøre fagstoff og forskningsresultater kjent utenfor fagmiljøer ved UiS og IRIS.
- Lyse tildeler en årlig forskningspris til ansatte ved Universitetet i Stavanger og IRIS. Prisen har til formål å fremme fremragende forskning i ulike fagmiljøer ved universitetet og IRIS. Prisen skal stimulere til forskningsvirksomhet generelt

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Inntekter fra bidrags- og oppdrags-finansiert virksomhet, mill NOK <sup>4</sup>	155,2	150,1	152,9	148,3	170
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA totalt) utenom EU og NFR	14,9	13,9	13,2	12,5	n/a

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal legge til rette for økt verdiskaping på basis av forskningsresultater.	Rapporten fra arbeidsgruppen for ekstern finansiert virksomhet blir viktig når det gjelder å legge til rette for økt verdiskaping på basis av forskningsresultater. I rapporten blir det trukket frem 4 argumenter som begrunner hvorfor ekstern finansiering er viktig for UiS: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ekstern finansiering kan bidra til å skjerpe forskningen.</li> <li>2. Ekstern finansiering gir status og styrket omdømme.</li> <li>3. Ekstern finansiering gir tilførsel av ressurser som vi sårt trenger.</li> <li>4. Ekstern finansiering er viktig fordi Kunnskapsdepartementet</li> </ol>

<sup>4</sup> Eksklusiv egenandeler og NFR

	<p>forventer bedre resultater av oss</p> <p>På bakgrunn av høringsuttalelsene vil det bli bestemt hvordan forslagene til tiltak som er skissert i rapporten skal følges opp i løpet av 2013. Det vises også til virksomhetsmål 6 over.</p>
UiS skal innføre nyskaping og innovasjon i utdanningene ved en trinnvis utvikling	Nyskaping og innovasjon i utdanningene har i 2012 vært et prioritert område i UiS sin strategi og videreutvikling. Ved handelshøgskolen på UiS er det innført studieåret 2012-13 et nytt tverrfaglig valgfag på bachelornivå i entreprenørskap og forretningsplan som er åpent for alle studenter ved UiS.

Kvalitativt styringsparameter:	Vurdering
Prekubator som er UiS sitt Technology Transfer Office (TTO) vurderer og samarbeider med UiS-forskere om mottatte forretningsideer og opprettelse av forretningsdrift og selskaper.	<p>Prekubator TTO er UiS sitt Technology Transfer Office. I løpet av 2012 har det vært avholdt jevnlig koordineringsmøter mellom Prekubator og forskningsavdelingen ved UiS. Dette har gjort det enklere å kunne avklare TTO-ens funksjon og rolle, og for Prekubator å holde tettere kontakt med forskningsmiljøet. I løpet av 2012 har Prekubator mottatt 28 idèer fra forskere ved UiS. De har videre inngått 1 lisensavtale og etablert 1 selskap.</p> <p>Antall idèer har økt fra 2010, men viser en reduksjon fra 2011. Fra 2010 til 2011 hadde Prekubator tilnærmet en dobling av ideer og det er da naturlig at antall idèer stabiliserer seg noe lavere året etter. Det har gjennom hele året vært stor oppmerksomhet rundt idèesøk og kvalifisering, men i tillegg er det også foretatt en intensivering av arbeidet med å støtte opp om de gode idèene og sikre finansiering av innovasjonsaktivitet internt på UiS. Universitetsstyret vedtok å sette av 1 million kroner til dette formålet (vedtatt i styremøte 14. juni 2012).</p>

## 9: Universitetet skal sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene, herunder god intern kontroll og effektiv ressursforvaltning under hensyntaking til strategiske prioriteringer

(Sektormål 4)

I perioden 2009 – 2012 gjennomførte universitetet en intern prosess Balansert omstilling for utvikling (Bofu) med fokus på utfordringer og tiltak knyttet til god og effektiv forvaltning av ressursene. Mange av problemstillingene er ennå en utfordring og prosessen har vist at bedre langsiktig planlegging er nødvendig, samt at slik planlegging må omfatte alle og i hovedsak bygge på samme mal. Blant annet vurderes universitetets samlede opptaksramme ut fra universitetets ressursmessige bærekraft. Styret har i den forbindelse vedtatt et prinsipp om at studentallsvekst ikke skal skje i større takt enn det KD legger til grunn gjennom å bevilge fullfinansierte nye studieplasser. Ny intern modell for fordeling av statsbevilgningen ble vedtatt i 2009 og har gitt et viktig bidrag til å mer effektiv og helhetlig økonomistyring og ressursallokering ved UiS. Incentiver til effektiv ressursutnyttelse (produksjonsincentiver) er bakt direkte inn i budsjettfordelingen og treffer fagenhetene på alle nivå (fra institutt/fakultet til institusjon), og alle budsjettprioriteringer og eventuelle omfordelinger mellom enheter er åpent og detaljert redegjort for. Som del av omstillingsprosessen er det lagt stor vekt på tiltak for å øke samlede inntekter. Blant annet har universitetet igangsatt en større tverrgående satsning på å øke ekstern finansiering. Dette omhandler tiltak for å øke aktivitetene innenfor etter- og videreutdanning, samt å øke omfang og bedre kvalitet på søknader til EU og NFR. Tiltak for å styrke og profesjonalisere den administrative prosjektstøtten er iverksatt og nytt prosjektoppfølgingsystem ble implementert i løpet av 2012.

Når det gjelder oppnådde resultater i 2012 på de kvantitative styringsparameterene, er de litt varierende. UiS oppfyller målsettingen om ikke å overskride et studenttall tilsvarende 17 registrerte studenter pr UFF-stilling, noe som er på nivå med gjennomsnittet ved de andre universitetene. I tillegg oppfyller vi en målsetting om å treffe et forholdstall mellom administrative og vitenskapelig årsverk som gir minst to vitenskapelig tilsatte pr teknisk/

administrativ tilsatt. Det imidlertid universitetet ikke har klart i 2012 er å redusere lønnskostnadsandelen (som andel av totale kostnader).

Resultatregnskapet viser at andelen lønnskostnader fortsatt er for høyt og dette slår ut i at universitetets fagenheter må leve med (urealistisk) små driftsbudsjetter, samt at investering og vedlikehold av vitenskapelig utstyr har fått et betydelig etterslep. For å unngå at kvaliteten på undervisning og forskning ikke blir skadelidende bør universitetets kostnadsandel til drift og investeringer (utenom bygg) ligge på nivået på 15-17 % av total bevilgning. Imidlertid er fagenhetene i ferd med å etablere gode prosesser knyttet til oversikter for bedre styring og kontroll av aktivitetene.

UiS har i mål- og planarbeidet over lengre tid lagt vekt på å få til en bedre kobling mellom strategi og handling. Dette fokuset har bidratt til omlegging mot en mer enhetlig plan-, budsjett- og rapporteringsprosess ved institusjonen. Erfaringen så langt er at dette har bidratt til en tettere integrasjon av de ulike elementene i den samlede virksomhetsoppfølgingen. Risikovurderinger er implementert i forhold til planleggingen på alle nivåer i virksomheten for 2012, og det vektlegges at risikostyring skal integreres i den allerede innarbeidede mål- og resultatstyringen ved UiS.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall studenter pr UFF2-stilling <sup>5</sup>	17	17,4	17,3	17,2	17,0
Lønnskostnader som andel av driftskostnader	63,7	65,2	64,8	66,4	65
Forholdet mellom antall vitenskapelige tilsatte og antall tilsatte i administrativ-, drifts- og hjelpestillinger <sup>6</sup>	2,1	2,0	2,0	2,1	2,1

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
Utvikling av UiS skal sikre økonomisk balanse og større handlingsrom for institusjonen.	Universitetet har fortsatt en utfordring med å bedre den økonomiske driftssituasjonen, og å finne - og utnytte - et tilstrekkelig økonomisk (og strategisk) handlingsrom. Bofu-prosessen (se over) har vist at bedre langsiktig planlegging er nødvendig, og at slik planlegging må omfatte alle enheter og i hovedsak bygge på samme mal. Videre har målsettingene med denne prosessen festet seg i organisasjonen, og man er kommet i gang med nødvendige tiltak for å sikre at aktiviteter og planlagt utvikling er i samsvar med gitte rammer og ressurser. En økt bruk av risikovurderinger og konsekvenstenkning i tilknytning til planlagte aktivitetsøkninger er også forhold som bidrar positivt i virksomhetsprosessene ved institusjonen.
UiS skal underbygge modeller og styringssystemer for ledelse- og beslutninger og framskaffe en klarere forståelse av forholdet mellom innsatsfaktorer og resultater i virksomheten.	Som ledd i Bofu-prosessen ble det blant annet satt i gang et arbeid med å ressursberegne universitetets aktiviteter. Videre er det i gang en prosess med å utvikle en modell for institusjonell strategisk utvikling av studieporteføljen. Gjennom å utvikle gode modeller og systemer, samt gjennom å videreutvikle en integrert helhetlig virksomhetsstyring som går på tvers av nivåer og funksjoner skal UiS sikre en god og effektiv organisasjon.
UiS skal gjennomføre risikovurderinger på alle vesentlige tiltak og planer og på alle nivå i institusjonen.	Risikovurderingen er foretatt på bakgrunn av mål og prioriterte tiltak for enhetene og virksomhetsområdene. Risikoene rangeres gjennom vurdering av sannsynlighet og konsekvens. Det jobbes videre med utforming av prosedyre for oppfølging av avvik i henhold til akseptabelt risikonivå.

<sup>5</sup> UFF2 = antall årsverk undervisning, forskning, formidling eksklusiv postdoc, stipendiater og AM-forskere

<sup>6</sup> Vitenskapelig ansatte omfatter i denne sammenheng; samtlige årsverk i kategorien UFF (UN), og samtlige årsverk i kategorien Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST). Adm.ansatte er lik alle øvrige.

## 10: Universitetet skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til et høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv

(Sektormål 4)

### Tiltak

UiS har ulike personalpolitiske virkemidler som en mener bidrar til å realisere målet om høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og mindre kjønnsdelt arbeidsliv:

- Det tilbys opplæring for ledere og HR-medarbeidere i rekrutteringsarbeid med sikte på å heve kompetansen gjennom rekruttering, herunder stillingsanalyse, intervju og referansesjekk. Vi sertifiserer også flere i bruk av testmetodikk ved rekruttering av ledere og spesialister.
- Det gjennomføres en lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere og beholde ansatte med høy kompetanse.
- Det tilbys ulike kompetanseutviklingstiltak, f.eks tilrettelegge for ansatte som ønsker å ta en doktorgrad, lederutvikling, førstelektorprogram, mentorprogram, universitetspedagogikk, IKT-kurs for alle ansatte.
- Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse hvert annet år. Resultatet av undersøkelsen brukes aktivt i handlingsplanarbeidet for bedre arbeidsmiljø.
- Ledere med personalansvar får tilpasset opplæring i arbeidsmiljø. I tillegg får ledere omfattende opplæring før, under og etter medarbeiderundersøkelsene, dette for å utvikle og bevare et godt arbeidsmiljø.
- En har iverksatt ulike tiltak for å unngå at ansatte blir syke av arbeidet og bidra til at ansatte som er sykemeldt kommer raskere tilbake til arbeidet.
- Universitetets handlingsplan for bedre kjønnsbalanse inneholder flere tiltak for å bedre kjønnsbalansen, herunder:
  - Tilby utvidet forskningstid til kvinner som vil kvalifisere seg til førstestilling eller høyere
  - Legge forholdene til rette for at fødselspermisjon og påfølgende omsorgsoppgaver ikke slår negativt ut for en akademisk karriere for unge forskere.
  - Kvalifiseringsstipend til kvinner som vil kvalifisere seg til professor.

Høsten 2012 innførte UiS et obligatorisk veiledningsprogram for alle nyansatte som skal ivareta undervisning, NyTi. Programmet har til hensikt å utvikle og kvalitetssikre den enkeltes formidlingsevne, den ansattes tilpasning og integrering, samt styrke kvaliteten i undervisningen.

I 2012 har en opprettholdt skrivekurs for ansatte i vitenskapelige stillinger, kurs som er åpnet for både ansatte og stipendiater. Dette med hensikt å styrke kvalitet, volum og kompetanseutvikling av ansatte med/mot første-kompetanse.

Universitetet har også i 2012 hatt fokus på å redusere bruk av midlertidig ansettelse. Alle enheter må foreta en grundig vurdering av hjemmel for midlertidig ansettelse før slik ansettelse foretas.

Som et ledd i å sikre at ansatte skal ha et trygt og godt arbeidsmiljø, har UiS i året som er gått videreført en rekke forebyggende helsefremmende tiltak som er benyttet av flere ansatte:

- foreta opplæring ergonomi og mestring i arbeidssituasjonen
- foreta arbeidsplassgjennomganger
- sørge for at renholdere og andre med tungt og ensformig arbeid til enhver tid har det ergonomisk beste utstyret
- anskaffe hev/senk bord til ansatte ved behov
- videreføre ordningen med «Trim i arbeidstida» med tanke på å gi et bedre lavterskeltilbud
- videreføre ordningen med dekning av behandlingsutgifter
- gjennomføre konflikthåndteringskurs for alle ledere og tillitsvalgte

De ulike enheter har i 2012 arbeidet videre med tiltak som ble avdekket i forbindelse med medarbeiderundersøkelsen i 2011. De enheter som fikk negative utslag på samarbeid, samspill og/eller ledelse fikk lederne ekstra støtte av organisasjonspsykolog i oppfølgingsarbeidet.

Våren 2012 arrangerte UiS en likestillingskonferanse for sektoren. Temaet var tiltak som kan bidra til å bedre kjønnsbalansen i academia. Ansatte ved universitetet ble spesielt oppfordret til å delta.

### Oppnådde resultater

I 2012 har hele 13 av universitetets førsteamanuenser fått kompetanseopprykk til professor. Dette viser at våre ledere har lyktes i arbeidet med å stimulere til faglig utvikling og at flere av våre førsteamanuenser legger ned et betydelig arbeid for å oppnå professorkompetanse.

Andel ansatte med førstekompetanse eller høyere i ordinære undervisnings- og forskerstillinger (UN1) har økt med 1,5 prosentpoeng fra 2011 til 2012 (fra 65,3% til 66,8%). UiS vil arbeide for å øke denne andelen ytterligere i årene fremover.

Andel midlertidig ansatt ved UiS er redusert med to prosentpoeng fra 2011 til 2012 (en ser da bort fra rekrutteringsstillinger og bistillinger som professor II). Dette er ett prosentpoeng mer enn forventet. UiS vil i 2013 arbeide videre for at prosentandelen reduseres ytterligere.

UiS har i 2012 hatt et nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter ved gjennomføring av arbeidsmiljøtiltakene. Det er vanskelig å si om de helsefremmende tiltakene har hatt ønsket effekt, men tilbakemelding fra den enkelte og bedriftshelsetjenesten tyder på det.

Ny medarbeiderundersøkelse som settes i gang februar 2013 vil vise om tiltak som ble satt i gang etter forrige undersøkelse har bidratt til å bedre arbeidsmiljøet..

Andel kvinner har det siste året økt i både UFF-stillinger (UN1-UN3), professor- og dosentstillinger, førsteamanuensis- og førstelektorstillinger samt rekrutteringsstillinger. Universitetet vil, i samsvar med fastsatt handlingsplan for bedre kjønnsbalanse, arbeide videre for at kvinneandelen skal økes ytterligere i årene som kommer.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Andel kvinner i UFF-stillinger	45	46	46	47	48
Andel kvinner i leder- og mellomlederstillinger	34	37	40	40	41
Andel kvinner i professorstillinger/dosent	16	16	18	19	20
Andel kvinner i førsteamanuensis- og førstelektorstillinger	37	36	40	43	42
Andel kvinner i rekrutteringsstillinger	52	52	54	55	55
Andel midlertidige tilsatte*	19	18	19	17	18

\* Jf. vedlegg dataspesifikasjoner for styringsparametere

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal ha målrettede kompetanseutviklingstiltak, for alle grupper ansatte, med utgangspunkt i universitetets strategi. UiS skal være en internasjonal attraktiv arbeidsplass	Det gjennomføres årlig utviklings-samtaler med alle ansatte hvor en bl.a avklarer kompetanseutviklingsbehov med utgangspunkt i fastsatt strategi og enhetens behov og handlingsplan.  UiS har i 2012 arbeidet for å oppnå målet om at UiS skal være en internasjonal attraktiv arbeidsplass. Hvordan dette skal skje framgår av ulike målsettinger og planer som personalpolitisk handlingsplan, HMS-målsettingen og Handlingsplan IA.
Det skal gjennomføres medarbeiderundersøkelse annet hvert år, og resultatene i denne skal benyttes som arbeidsdokument for videre organisasjonsutvikling.	Medarbeiderundersøkelse fra 2011 er benyttet som grunnlag for videre organisasjonsutvikling i 2012. Ny medarbeiderundersøkelse gjennomføres i 2013.
UiS skal fremme likestilling og kvinnepolitiske tiltak i form av strategimidler, kvalifiseringstiltak og målrettet rekruttering, spesielt knyttet til faglige toppstillinger og ledelse.	Universitetets tiltak innenfor likestilling og kjønnsbalanse har bl.a bidratt til at flere kvinner har kvalifisert seg for faglig opprykk.

## **11: Universitetet skal bidra til at nasjonale kunnskapsressurser forvaltes helhetlig og til at oppgaver og ansvar fordeles og løses gjennom samarbeid**

(Sektormål 4)

### *Samarbeid mellom strategiske samarbeidspartnere og UiS*

I 2011 signerte UiA, UiN og UiS en samarbeidsavtale om et forpliktende universitetsnettverk innen skole-, helse og sosialfag. I 2012 har det i universitetsnettverket vært fokus på å utvikle en felles profesjonsrettet forskerskole for områdene skole, helse og velferd. Det jobbes i 2013 videre med dette og andre prosjekter med tanke på å utvikle fellesprosjekter og å etablere møtearenaer.

I strategien 2011-2020 har bl.a. universitetet et ønske om å utvikle allianser med Stavanger Universitetssykehus (SUS). Universitetet har samarbeidet tett med SUS i mange år. Nettverk for medisinske vitenskaper ble etablert i 2011. Det er et samarbeid mellom UiS, SUS, Stiftelsen Norsk Luftambulanselærings- og forskningssenteret SAFER og Norsk kiropraktorforening. Målet med nettverket er å styrke helseforskning, utvikle ph.d.-spesialiseringen i helse og medisin og utvikle utdanningstilbud. Hovedfokuset i 2012 har vært arbeid med den samfunnsvitenskapelige phd graden med spesialisering i helse og medisin. I tillegg har nettverket utviklet en tverrfaglig mastergrad i "pre hospital critical care" i samarbeid med luftambulansen, som nå er under vurdering ved UiS.

I Stortingsmeldingen om framtidens utdanning i helse- og sosialfag (februar 2012), foreslår regjeringen å etablere en norsk kiropraktorutdanning. Sammen med Universitetet i Bergen (UiB) leverte UiS i 2012 sitt forslag til departementet om hva en femårig mastergrad ved de to universitetene vil inneholde, hvis utdanningen legges til Vestlandet.

Høgskolen Stord Haugesund (HSH) og UiS inngikk en strategisk samarbeidsavtale i 2011. På generell basis har det bl.a. vært møte mellom dekanen for lærer- og kulturfag, HSH og dekan for Det humanistiske fakultet, UiS hvor mulige samarbeidsområder innen grunnskolelærerutdanning og førskolelærerutdanning ble drøftet. Nytt møte er avtale i febr./mars 2013. HSH og UiS fikk tildelt SAK midler i 2011. Se nedenfor.

Universitetet har faglig samarbeid med Misjonshøgskolen. I 2012 har samarbeidet vært konsentrert rundt en felles årshenhet i religion og forskningssamarbeid innen samme tema.

UiS, IRIS, Universitetet i Tromsø (UiT) og NORUT har en samarbeidsavtale som har betydning for forskning og utdanning i begge regionene. I desember 2012 vedtok UiT, UiS, Norut, Iris, AkvaplanNiva og Høgskolen i Finnmark i styremøte i konsortium for petroleumsvirksomhet i Arktis å opprette Amundsensenteret med virkning fra 1. januar 2013. Hovedformålet er å bidra med forskning som gjør det mulig for petroleumsindustrien å flytte leting og produksjon av olje og gass stadig lengre mot nord.

UiS deltar også i ulike administrative nettverk, eksempelvis Norwegian Association for Research Managers and Administrators og Nettverk for administrativ utvikling i UH-sektoren

### *SAK midler 2011 - 2012*

UiS og HSH fikk i 2011 tildelt totalt 1 mill. kr. i SAK midler:

Kr. 300 000 brukes til teknologisamarbeid angående Bachelor i ingeniør, elektro, Y-vei med oppstart høsten 2013.

Kr. 100 000 brukes til førskolesamarbeid. En del av aktiviteten kommer først i 2013. I 2012 ble det arrangert en felles workshop, som en del av programmet i Forum for barnehagevitenskap. Det er planlagt en tilsvarende workshop i 2013.

Kr. 200 000 brukes til samarbeid mellom UiS ved Lesesenteret og Senter for læringsmiljø og atferdsforskning og HSH om Haugalandsløftet hvor både HSH og UiS er deltakere. Haugalandsløftet er et forskningsbasert kompetansehevingsprosjekt rettet mot skole, barnehage og PPT som varer frem til 2017. Møtevirksomheten i 2012 avdekket at et mulig samarbeidsområde kan være en master i spesialpedagogikk basert på IKT og samlinger. Samarbeidet og utredning fortsetter i 2013.

Kr. 300 000 brukes til helse; felles forskningsseminarer for forskere ved HSH og UiS. Målsettingen har vært å utvikle felles forskningsprosjekter og å utnytte hverandres veiledningskompetanse. Seminarene har vært givende for begge institusjonene og fortsetter i 2013.

Kr. 100 000 brukes til samhandlings- og innovasjonsaktivitet. Prekubator TTO ble bedt om å gå inn i prosjektet og satte i tillegg av kr. 200.000 til samme formål. Andre forskningsmiljø kunne også delta. Det ble utarbeidet en utlysning på stipend på 30.000,-. Det kom inn totalt 15 ideer. 5 ideer fra HSH og 4 ideer fra UiS, men også fra Polytec, Stord sykehus – SUS og Nofima. Totalt 9 ideer fra HSH og UiS som ellers ikke ville blitt løftet frem og hvor enkelte har mulighet til å gå videre som hovedprosjekt. Hovedprosjektene kan, basert på søknad til Prekubator TTO, få ytterligere støtte til utvikling. Det planlegges ny utlysning for 2013 fra Prekubator TTO.

Universitetet i Agder, Høgskolen i Telemark og UiS fikk i 2012 tildelt totalt 1 mill. kr. i SAK midler til gjennomføring av tiltak og prosesser som skal bidra til økt grad av samarbeid i barnehagelærerutdanningen. UiS har ansvaret for forsknings- og skrivekurs (kr 340 000). To felles kurs der hovedtema er utvikling av emnebeskrivelse for de nye kunnskapsområdene er planlagt. Første kurs var høst 2012. Neste kurs blir våren 2013.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Antall studietilbud i samarbeid med andre norske institusjoner (fellesgrader)	0	0	1	0	3
Tilbakeførte midler til fakultetene fra UiS Pluss (1000 NOK) <sup>7</sup>	-	2 673	1 642	2 511	4 100
Omsetning UiS Pluss, mill. NOK	13,8	12,7	16,5	19,1	20,0

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal etablere strategiske samarbeidsavtaler og videreutvikle strategiske samarbeidstiltak med prioriterte alliansepartnere som er skissert i Strategidokument for UiS 2011–2020. Samarbeidet skal bidra til arbeidsdeling og konsentrasjon i sektoren.	UiS vil styrke innsatsen når det gjelder samarbeid med utvalgte regionale og nasjonale samarbeidspartnere i fremtiden. I UiS sin strategi 2013-2020 vil regionalt samarbeid og regionalutvikling samt nasjonale samarbeidspartnere være en prioritert oppgave. Det vises til generell omtale og bruk av SAK midler i innledning til virksomhetsmålet 11.
UiS Pluss koordinerer universitetets etter- og videreutdanninger	Viser til virksomhetsmål 1 over.

## 12: Universitetet skal sørge for god sikring og bevaring av museumssamlingene, og bidra til digitalisering av denne kulturarven

(Sektormål 5)

Kildesikringsprosjektet er et prioritert område for museet. Fremdriften avhenger av i hvilken grad det bevilges penger til prosjektet fra Kunnskapsdepartementet eller ved interne omdisponeringer. Prosjektet fikk i 2012 ingen bevilgning fra Kunnskapsdepartementet. Imidlertid valgte museet i å ansette en arkeolog i slutten av mai og i tre år for å arbeide med prosjektet. Samtidig ble en arkeolog tilsatt i en vikarstilling ut året. Ut fra dette har prosjektet en god fremdrift. Imidlertid vil en avslutning av prosjektet i løpet av rimelig tid kreve eksterne bevilgninger.

Museet arbeider for realisering av nytt magasin- og formidlingsbygg. Skisseprosjektet er ferdigstilt og KD har bestilt en videreføring av arbeidet hos Statsbygg gjennom forprosjektet som skal ferdigstilles i løpet av første halvår 2013.

Gjennom samarbeidet med de øvrige universitetsmuseene i Norge i forskningssatsningen til NFR, har museene et felles fokus på viktige forskningsområder. Ved AM ble det utlyst to stipendiatstillinger knyttet til dette programmet, som nå er besatt.

Et programområde for forskning er avsluttet i tråd med retningslinjene ved UiS. Et nytt programområde er etablert og det arbeides for å få videreført deler av det tidligere programområdet.

<sup>7</sup> Tilbakeført overhead (OH) og prosjektoverskudd fra UiS Pluss til enhetene.

Styringsparametere	Resultater				Mål
	2008	2009	2010	2011	2012
Andel magasinlokaler med tilfredsstillende standard for sikkerhet	75	75	75	75	75
Andel magasinlokaler med tilfredsstillende standard for bevaring	50	50	50	50	50
Andel digitalisering av samlingene	51	55	61	61	60
Andel av samlingene som er tilgjengelig på WEB	0	0	35	37	35

Digital samling (database)	Resultat				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Gjenstander	90 %	100 %	100 %	n/a	100 %
Bilder	67 %	75 %	100 %	n/a	100 %
Arkiv	10 %	15 %	15 %	n/a	15 %

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal ha et særlig ansvar for å bygge opp, utvikle, sikre og bevare de ulike samlingene ved Arkeologisk museum. UiS skal herunder ivareta at standarden mht. sikring blir videreført	Mht. andel magasinlokaler; AM avventer nytt formidlings- og magasinbygg, standard for sikkerhet og bevaring, nå henholdsvis 85 % (mål 75 %) og 50 % er maksimaloppnåing ut fra dagens magasinlokaler. Digitalisering av arkiv er for 2012 30 % (mål 15 %). Andel digitalisering av samling er 76 % (mål 60 %), andel tilgjengelig på web 66 % (mål 35 %). For øvrig hadde prosjekt magasinrevisjon god måloppnåing.  AM er i gang med å utarbeide forslag til mastergrad- og doktorgradsoppgaver basert på museumssamlingene.
UiS skal videreutvikle planene for sitt FoU-arbeid mht. museumssamlingene.	AM er i gang med å utarbeide forslag til mastergrad- og doktorgradsoppgaver basert på museumssamlingene som kan benyttes av studenter ved samarbeidende institutter.
De vitenskapelige premissene for særskilt gransking fra Kulturminneloven (arkeologiske undersøkelser imo. §§ 8 og 10) skal inkorporeres i universitetets faglige plan for utgravingsvirksomheten ved Arkeologisk museum.	Faglig program for utgravingsvirksomheten er fullført. Programmet er et grunnlag for de faglige problemstillingene som det arbeides for å få belyst gjennom de arkeologiske undersøkelsene.

### 13: Universitetsmuseet skal gjennom samlingsvirksomheten være en aktiv samfunnsaktør. Samlingen skal tilrettelegges for bruk i offentlig forvaltning og av den interesserte allmennhet

(Sektormål 5)

I forbindelse med de arkeologiske undersøkelsene har museet fokusert på formidling fra de arkeologiske undersøkelsene. Dette er en formidling som utføres i samarbeid mellom arkeologer i undersøkelsene og vårt pedagogiske personale.

Samlingsbegrepet vil omfatte alt vårt kildemateriale uansett om det er registrerte fornminner i landskapet, undersøkelser som pågår, dokumentasjon eller magasiner. Vi ønsker å formidle og være en aktiv samfunnsaktør gjennom forskningsaktiviteter og formidling ut fra alle deler av denne prosessen.



Styringsparametere	Resultater				Mål
	2009	2010	2011	2012	2012
Publikumsbesøk	44 093	47 331	54 509	48 899	55 000
Antall omvisninger	880	529	852	754	560
- av dette skoleklasser	478	471	450	371	500

Tiltak for virksomhetsmål	Vurdering
UiS skal ferdigstille kildesikringsprosjektet som grunnlag for elektronisk tilrettelegging av samlingene for bruk i forskning, den offentlige forvaltning og av den interesserte allmennhet	Digitalisering av gjenstandskataloger og dias/digitale foto er ferdigstilt. Digitalisering av vitenskapelig arkiv pågår, ferdigstilling 2014 eller 2015. Revisjon av kulturhistorisk og naturhistorisk magasin, plan om ferdigstilling innen nytt formidlings- og magasinbygg er oppført (muligens kreves finansiering ut over basis). Katalogisering av restanser – krever finansiering ut over basis.
UiS skal videreutvikle formidlingen knyttet til feltundersøkelser, bevaring og konservering, herunder fokusere på "Det åpne museum".	I 2012 hadde museet en stor satsing på formidling knyttet til de arkeologiske utgravningene på Hove i Sandnes. Dette tilbudet var meget populært. Opplegget er et samarbeid mellom formidlingsavdelingen på museet og fornminneavdelingen, dvs. med vekt både på det faglig arkeologiske og det pedagogiske.
UiS skal bli en arena for nye målgrupper, ved økt satsing på eldre og pensjonister, cruise- turister og andre aktuelle målgrupper både på museet, Jernaldergarden og ulike nettportaler. UiS skal herunder arbeide for å realisere et nytt formidlingsbygg samt nye faste utstillinger.	I 2012 hadde museet et meget godt program med «museet midt på dagen» som særlig hadde målgruppen pensjonister. Satsningen videreføres i 2013. Tirsdagsforedragene var meget populære. Cruiseturister fikk egne omvisninger og markedsføring opp mot denne gruppen ble styrket, blant annet gjennom direkte utdeling av informasjon. Jernaldergarden er et av fyrtårnene i cruisesatsingen i Stavanger, men de infrastrukturelle utfordringene gjør at vi har nådd et metningspunkt for besøkende her.

## 2.2 Annen rapportering

### 2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet

I etatsstyringsmøtet i mai 2012 fikk Universitetet i Stavanger ros for positiv utvikling på de fleste kvantitative styringsparametere. Det gjelder f.eks. at vi har flere førstevalgssøkere, økning i publikasjonspoeng, økt oppdragsvirksomhet, økt aktivitet innenfor innovasjon/kommersialisering og at det er god kvalitet i administrative funksjoner som i bl.a. økonomiforvaltninga.

#### Strategi og målstruktur

KD etterlyste tydeligere faglig profil og mer konkrete mål samt at det blir bedre kopling mellom strategi og målstruktur. Dessuten bør strategien og målsettingene speile UiS sin posisjon innenfor innovasjon og kommersialisering, og de må inneholde nasjonale styringsparametere og politiske mål.

Fra og med inneværende år skal institusjonene selv fastsette virksomhetsmål, og arbeidet er i gang i ei intern arbeidsgruppe (PBR-gruppa: Plan/Budsjett/Rapport). Utformingen må likevel skje parallelt med, og i tett samspill med, revisjon av strategisk plan som vil bli vedtatt av styret i juni 2013.

Styret har etterlyst klarere profil og tøffere prioriteringer når det gjelder faglig aktivitet. Blant annet har det vært diskutert spørsmål om godkjenning av studier, kriterium for porteføljevaltning, bemanningsplaner, programområder for forskning og tverrgående satsninger. I *Rapport 2011, Planer 2012* har styret også diskutert om de virksomhetsmålene som er benyttet for å måle resultatene, speiler utviklingen godt nok og om de er tjenlige som mål i forhold til strategien.

Av denne grunn er rulleringen av Strategisk plan for Universitetet i Stavanger blitt mer dyptgripende enn det som var tenkt da planen ble vedtatt høsten 2010. Dessuten har medlemskapet i ECIU-konsortiet forsterket behovet for å løfte fram og styrke det innovative særtrekket og det tette samarbeidet med regionen.

#### *Utdanning*

UiS har scoret for lavt på antallet utreisende studenter. Den lave andelen i 2011 var for en del begrunnet i omstillinger i det administrative apparatet. Organiseringen har nå satt seg og forholdene har bedret seg, men det er fremdeles et godt stykke fram før vi når egne målsettinger. For å legge bedre til rette for at studentene skal kunne reise ut, er det fra 2012 innført krav om at alle studieprogrammer fra 2015 skal ha faste tilbud om utveksling (mobilitetsvindu) som en integrert del av studieprogrammet.

Vi hadde nedgang i gjennomstrømmingen av stipendiater i 2010 og en klar oppgang i 2011. Den gode trenden er ytterligere forsterket i 2012. De tiltakene som ble satt i verk synes derfor å ha hatt god virkning. Disse er:

- Et hefte med vegledning til ph.d-kandidater om plikter, rettigheter og prosedyrer
- Fokus og system for å følge opp hver enkelt kandidat
- Fokus på instituttleders leierfunksjon og rolle vis av vis kandidatene

Vi utvikler nå et kurs for veiledere for å forbedre kompetansen hos dem som tar på seg veilederoppgaver.

#### *Forskning*

Tildelingene fra Forskningsrådet gikk ned i 2011 selv om de i utgangspunktet var små sammenlignet med andre universiteter. Det har tatt seg opp i 2012, og tallet på innsendte søknader i 2012 overstiger både 2011 og 2010. Organiseringen av forskninga i programområder var dels begrunnet i målsettingen om å øke støtten fra NFR og EU, og vi regner med at det er effekten av dette arbeidet vi ser nå.

Bølgedalen vi har vært inne i, skyldes delvis at interessante fagområder for UiS ikke har hatt utlyste program i perioden. Nå kommer de store programmene RENERGI og PETROMAKS med nye programperioder (søknadsfrist 2013) og NFR arbeider med et nytt stort program innenfor helse og velferd og innenfor samfunnssikkerhet. Alle disse store programmene passer særdeles godt til UiS' faglige profil, og det arbeides tett med fakultetene og instituttene for å mobilisere gode forskere fram mot søknadsfristene gjennom dialogmøter, workshops og målrettet informasjon til de aktuelle forskerne.

#### *Styring og ledelse*

Sammenlignet med tallet på midlertidig ansatte ved andre institusjoner i sektoren er ikke andelen stor ved UiS, men likevel for stor i forhold til nasjonale mål. Internt har vi hatt en gjennomgang av regelverket og likeledes av de stillingene der det er gjort midlertidige ansettelser.

Den akkumulerte effekten av alle tilsetningssakene ved UiS er klart uheldig, selv om grunnene for å velge midlertidig ansettelse i det enkelte tilfelle, kan være rimelig nok. Ei endring i denne situasjonen får vi derfor bare ved å endre holdningene hos lederne og ansettelsesorganene og ved å skjerpe kravet for når midlertidig ansettelse skal være tillatt. Her har lederlinjen en klar utfordring, og direktøren arbeider videre med denne problemstillingen.

Få kvinner i faglige toppstillinger er likeledes et problem vi har felles med de andre i sektoren. Vi følger opp de personalpolitiske retningslinjene etter beste evne, men veksten av kvinnelige professorer har vært moderat. Hovedproblemet er den store ubalansen i rekrutteringsgrunnlaget og i særlig grad gjelder det innenfor teknisk-naturvitenskapelige fag. I dag er det langt flere kvinner i stipendiatstillinger enn tidligere, så vi bør av den grunn alene vente bedre rekruttering av kvinner til toppstillingene i på sikt.

Det vurderes å ta i bruk incitamentssystem som er ensidig rettet mot kvinner for at de skal kvalifisere seg. Det kan bl.a. være snakk om forskningstermin, lette i undervisningsplikten og økonomisk støtte.

### **2.2.2 Aktivitetskrav**

UiS har 210 studieplasser på det treårige bachelorprogrammet i sykepleie og 30 studieplasser på det deltidsbaserte nettstudiet i sykepleie som går over 4 år. Opptaksplassene ble fylt opp i 2011/2012, men det har vært frafall på begge studiene.

Departementets aktivitetskrav til sykepleieutdanningen for studieåret 2011/12 ble i tildelingsbrevet satt til 204 studiepoengenheter (SPE). Resultatet ble 189 SPE. Dette er en økning fra 180 foregående år, men ligger likevel under aktivitetskravet.

Sykepleierutdanningen har hatt noe større frafall og lavere gjennomstrømning enn ønskelig de siste årene. En har også sett at enkelte kull skiller seg ut med lavere gjennomstrømning enn andre. Gjennomstrømningen i studiet følges nøye og det har vært satt inn både kortsiktige og langsiktige tiltak:

- Progresjonskrav i utdanningen håndheves strengere
- Bedre tilrettelegging av eksamensplanen
- Mer eksamenstrening i teoriemnene ved mer utstrakt bruk av tidligere eksamensoppgaver
- Jevnere fordeling av praksisemnene og bedre integrering av teori- og praksisemner
- Inndeling i mindre klasser og undervisning i mindre enheter
- Kontinuerlig arbeid med lærings- og vurderingsformene
- Vurdering av utdanningens arealer med tanke på bedre utnyttning ved økende studenttall
- Særlige tiltak for en økende andel minoritetsspråklige studenter
- Fullstendig gjennomgang og revisjon av fagplanen mot opptaket i 2014

Fagplanen for utdanningen gjennomgår nå en fullstendig revisjon blant annet med tanke på å fremme bedre gjennomstrømning og studieframhald. Deltidsutdanningen over 4 år videreføres som et eget prosjekt ut studieåret 2013/14. Deltidsutdanningen har også hatt frafall og i enkelte deler av studiet noe svakere resultater enn ved det ordinære studiet. Det er et viktig element i fagplanarbeidet å legge til rette for at erfaringene fra deltidsstudiet videreføres og at gruppen deltidsstudenter ivaretas etter at prosjektet avsluttes i 2014.

Aktivitetskravet for ABIOK-utdanningene er satt til 32 SPE. Kravet er innfridd, ettersom gjennomsnittlig produksjon for rapporteringsperioden er 39 SPE. Det var ikke opptak til videreutdanningen i barnesykepleie høsten 2012, men våren 2012 var det nok kvalifiserte søkere til å starte opp dette studiet. På denne videreutdanningen ble antall studieplasser reduserte fra 25 til 20 i 2012-opptaket. Videreutdanningene i kreftsykepleie, intensivsykepleie og operasjonssykepleie hadde samme opptaksnivå som tidligere.

### **2.2.3 Rapportering om SAK i ingeniørutdanningen**

UiS har på bakgrunn av SAK inngått samarbeid med Høgskolen Stord/Haugesund (HSH) angående Bachelor i ingeniør, elektro, Y-vei – Oppstart høsten 2013. Det er avholdt tre samarbeidsmøter mellom institusjonene og det 4. møtet er planlagt. Rent praktisk vil forelesninger på tre emner tilrettelegges for overføring til studenter ved HSH ved hjelp av digitale hjelpemidler. Når det gjelder laboratorieaktivitet vil studenter fra HSH gjennomføre dette ved UiS. Studentene fra HSH registreres som aktive studenter på emnene ved UiS.

UiS tilbyr også fra 2013 opptak på Bachelor i ingeniørfag, elektro, Y-vei.

I tillegg har UiS samarbeidet med HiT (Telemark), HiG (Gjøvik), og UiA (Agder) om mulig samarbeid om forskerskole knyttet til ph.d.-utdanningen. Flere av våre ph.d.-stipendiater har deltatt på felleskurs som er arrangert i regi av nevnte forskerskole-samarbeid.

I 2012 har det vært holdt et innledende første møte med fakultetsledelsen ved MatNat ved UiB (Bergen) med tanke på mulig samarbeid.

### **2.2.4 Rapportering om førskolelærerutdanning**

Det vises til eget vedlegg.

### **2.2.5 Universell tilrettelegging**

I 2012 ble Handlingsplan for studenter med nedsatt funksjonsevne revidert og godkjent av universitetsstyret. Planens hovedfokus er institusjonens samlede felles ansvar for tilrettelegging for denne studentgruppen, og universell utforming er et sentralt begrep i denne planen. Kvalitets- og læringsmiljøutvalget (KLU) ved UiS har vedtatt at universell utformet læringsmiljø skal være et fokusområde for utvalgets arbeid og har særlig vektlagt det digitale læringsmiljøet.

Med hensyn til det digitale læringsmiljøet har UiS lagt til rette for opptak og streaming av forelesninger. Høsten 2009 ble det etablert ett auditorium med utsyr for helautomatisk opptak og streaming av forelesninger og en

mobil opptaksenhet. I 2012 ble det videre etablert ett nytt auditorium og ett studio med tilsvarende utrustning. Kartlegginger viser at disse forelesningene har blitt sett 221 500 ganger i 2012. Tilbudet øker studentenes fleksibilitet og dermed evne til faktisk å gjennomføre. Det er ingen indikasjoner på at opptak og streaming av forelesninger innebærer at studentene uteblir fra undervisning, men at dette tilbudet er et supplement for studentene i læreprosessen og er et nyttig tiltak for universell tilrettelegging av undervisningen. I 2012 er det også gjennomført pilotprosjekter for digital eksamen.

I revidering av UiS sitt strategidokument 2013-2020 vil det digitale læringsmiljø være et prioritert område.

### **2.2.6 Studentkapasitet**

Det Humanistiske fakultet kan øke kapasiteten i 5-årig grunnskolelærerutdanning steg 5-10 med 10 studieplasser fra 2013. Videre er det kapasitet til å øke med 10 studieplasser på 5-årig master i idrett/kroppsøving fra 2013.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet kan øke kapasiteten innen de økonomisk-administrative fagene med 50 plasser på bachelor og 20 plasser på master fra 2013. I tillegg kan kapasiteten økes på bachelor i rettsvitenskap med 15 plasser, bachelor i reiseliv kan øke med 10 plasser, og bachelorstudiene i sosiologi og statsvitenskap kan også økes med 10 plasser på hver. Sosionomstudiet kan økes med 20 plasser. På masternivå kan vi øke med 8 plasser på master i sosialfag.

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet kan øke kapasiteten i 5-årig master i teknologi med 15 studieplasser i 2013, og videre med 50 plasser i 2014. 2-årig master i teknologi kan økes med 5 plasser i 2013. Bachelor i ingeniørfag kan øke kapasiteten med 10 studieplasser i 2013 og årsstudiet i matematikk med 5 plasser.

Det vises til vedlegg: Skjema for studentkapasitet

### **2.2.7 Midler tildelt over kap. 281**

#### *Tilskudd til EAIR*

Universitetet i Stavanger var i 2012 vertskap for den 34. internasjonale konferansen for forskning, styring, ledelse og utvikling innenfor høyere utdannelsessektoren i Europa, «EAIR Forum 2012». Siden EAIR og EAIR Forum er den eneste organisasjon og konferanse som både har som formål og som i høy grad lykkes med å adressere samvirket mellom politikk, ledelse og praksis i styring og utvikling av sektoren og dens institusjoner i Europa, så er konferansen av vesentlig betydning i forhold til koordinering innenfor sektoren i Europa. Konferansen ble avholdt 5. – 8. september 2012, og trakk 277 deltakere fra 29 land (hvorav 10 land var representert med 10 eller flere deltakere). Dette var det høyeste antall deltakere og fra flere land enn på mange år. Konferansens tema var «The social contract of higher education», og konferansens programkomité under ledelse av EAIR Forums formann, professor dr. Jan Erik Karlsen, hadde utarbeidet et tema og et program som etter deltakernes vurdering plasserer konferansen blant de beste. En gjennomgang av evalueringene av konferansen viser at måloppnåelser og resultater på så vel faglig innhold som praktisk gjennomføring og sosiale aspekter på alle punkter gis vurderinger fra tilfredsstillende til meget tilfredsstillende. Universitetet i Stavanger er samtidig godt tilfreds med den positive synliggjøringen som er oppnådd, både i forhold til land, region og institusjon, og universitetet er vel tilfreds med å kunne bekrefte at alle prosjektets ressurser er benyttet til de planlagte formål, og med de planlagte resultater eller bedre, slik det framgår av prosjektrengskapet.

#### *Midler til veilederutdanning.*

Universitetet i Stavanger fortsetter med aktiv innsats for videreutdanning i veiledning for nyutdannede lærere og førskolelærere. UiS har 80 deltidsplasser a 15 stp fordelt på to videreutdanninger ([Profesjonell veiledning -et didaktisk og dialektisk perspektiv](#) og [Profesjonell veiledning-et profesjonsperspektiv](#)). Ved semesterstart nådde vi måltallet med et avvik på kun 7 studenter. Vi har opplevd noe frafall underveis. Årsaker til frafall er knyttet til personlige forhold (sykdom, familiebelastning etc), ikke til faktorer ved studiet. Utdanningene går over to semester og avlagt eksamen registreres først i vårsemesteret.

Kvaliteten på videreutdanningene er svært god og har godt omdømme. Innen april vil en forskningsrapport foreligge som vurderer kvaliteten i våre videreutdanninger ut fra et forskningsmessig perspektiv, og som også kan ha overføringsverdi for andre institusjoner.

Det er et spenningsforhold mellom å sikre ressurser og til å beholde en tilstrekkelig praksisnær videreutdanning innenfor ordinær tildeling. Dette er fordi studentene (lærerne) skal ha nyutdannede å veilede som del av studiet, og der våre faglærere skal være tilstrekkelig ute i «feltet». Faglig er dette svært viktig siden studiet defineres som en type profesjonsutdanning. Den organiseres som et samarbeid mellom to institutter, og i dialog med øvrige institusjoner i region Sør-Vest. UiS har initiert besøk og faglig samarbeid, og således stilt ressurser til rådighet. Vi ser at aktiv promotering og rekrutteringsinnsats er viktig for å få nok studenter. UiS har hvert år søkt og fått midler fra Utdanningsdirektoratet til å promotere veilederordningen overfor skole- og barnehageeiere og fylkeskommunen, og vi ser at fortsatt innsats her er viktig. Særlig innenfor barnehagesektoren og videregående opplæring vil rekrutteringspotensialet være stort. Løpende kontakt med barnehage- og skoleeiere tyder på at rekrutteringen vil øke til neste studieår.

#### *Midler til følgegruppen*

Bevilgningen for året 2012 var på 2,2 mill., mens det var igjen 1,6 mill. fra året før. Totalt: 3,8 millioner. I følge regnskapet, var det ved årets slutt et restbeløp på kr 300 238,90. Dette var i tråd med Følgegruppens budsjett ettersom det skal holdes en konferanse i Kautokeino våren 2013, og den konferansen vil koste en del mer. De 300 000 vil altså bli brukt våren 2013 til å finansiere Kautokeino-konferansen. Arbeidet til Følgegruppen har gått etter planen. Andre rapport ble levert den 1. mars 2012. Følgegruppen arrangerte konferanse med formidling av resultater fra rapporten den 15. mars, og har formidlet og bidratt på personaldager mm i løpet av 2012 for å støtte opp om arbeidet med implementering av ny reform. Ny runde med innhenting av erfaringer og informasjon ble gjennomført høsten 2012.

### **2.2.8 Rapportering på likestilling**

UiS legger til grunn Universitets- og høgskolerådets forslag til rapporteringsmal på likestilling i uh-sektoren.

Rapporten er i disse dager under ferdigstilling med hensyn til de krav som stilles for rapportering. Rapporten er inndelt i fire hovedemner; kjønnsfordeling og lønn, kjønn og foreldrepermisjoner, kjønn og rekruttering og diskriminering pga etnisitet, religion/livssyn samt funksjonsnedsettelse. Rapporteringen legger opp til at en skal benytte DBH tall og videre tallmateriale fra for eksempel eget rekrutteringssystem. Universitetet har pr i dag ikke et rekrutteringssystem som gir mulighet for å gi spesifikke svar på hva som ønskes rapportert, for eksempel «kjønnsfordeling på innkalte til intervju». Det legges derfor opp til å bevare det UiS kan rapportere på og videre gi en forklaring på hvorfor vi ikke kan rapportere på konkrete spørsmål for eksempel knyttet til rekruttering.

Rapporteringen om oppfyllelse av likestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt vil bli vedlagt Rapport 2012 og planer 2013 til KD.

### **2.2.9 Større investeringsprosjekter**

Arkeologisk museum (AM) er en positiv tilvekst som nå styrker UiS på fagfelt og områder der det tidligere har vært begrenset kompetanse. Nybygget til AM på 4000 kvm vil styrke formidlingsvirksomheten ved museet. Midlene til nybygget ved AM er et prosjekt innenfor husleieordningen i prosjekteringsbestilling hos Statsbygg, og finansieringen på 300 mill. videreføres i sak om midler utenfor budsjetttrammen for 2014.

Det har ved UiS vært en kraftig studenttallsvekst og plassbehovet er stort. En planlagt utvidelse ved Hulda Garborgs hus skal gi rom for økt omfang av spesialpedagogisk forskning ved HUM, samt løse plassmangelen knyttet til kontorer for ansatte og grupperom for studentene. I tillegg er det behov for oppgradering av uteanlegg for idrettsfag. Aktiviteten innenfor idrettsstudiene og planlagt mastergradsprogram i idrett sammen med Universitetet i Agder og Høgskolen i Telemark krever et moderne nærmiljøanlegg for idrettsfag. Foreløpige beregninger viser at et slikt anlegg vil koste ca 4,5 mill. kroner. Dette prosjektet har også bidrag av tippemidler i finansieringen. Tippemidler vil kunne dekke om lag 1,5 mill. kroner av de totale kostnadene, dersom det aksepteres at organisert idrett i området også kan benytte anlegget når UiS ikke bruker det selv. Som kjent har styret vedtatt planer om å bygge nytt SV-bygg, som skal erstatte og utvide det arealet som fakultetet i dag rår over i Kjølv Egeland's Hus.

Et nytt laboratoriebygg skal etter planen være klart for innflytting til semesterstart 2014. De foreløpige prognosene knyttet til dette bygget har ikke omfattet kostnader knyttet til innredning og behovet for nytt/utskiftning av utstyr. Det er derfor behov for ekstra midler til innredning, utstyr, ombygginger og gjennomføring av flytting på ca 5 mill. kroner. Videre vil det være nødvendig med ombygging og endringer av arealdisponeringen i Kjølv Egeland's Hus, når SV fakultetet flytter over i nytt bygg. Et foreløpig anslag er at dette vil kunne koste

minimum 3,5 mill. kroner. Denne oppgraderingen av laboratorier anses som viktig og nødvendige tiltak, da dette bygger opp under målsetninger om å tiltrekke seg flere aktive forskere og legge forholdene til rette for etablering og drift av eventuell SFF. Disse prosjektene ble vurdert i tråd med planlagt aktivitetsøkning på utdanning og forskning, og UiS vil her ha behov for økning i den statlige husleiekompensasjonen på 15 mill for å opprettholde aktivitetene i basisvirksomheten.

#### 2.2.10 Forvaltning av aksjefullmakt

Universitetets overordnede prinsipp for deltakelse randsonevirksomhet, er basert på følgende strategiske grunnlag:

- Kjernevirksomheten utføres innenfor UiS
- Eksterne oppdrag utføres gjennom vårt forskningsselskap IRIS AS
- Kommersialisering gjennomføres gjennom vårt TTO-selskap Prekubator TTO AS

Utover eierskapet i IRIS og Prekubator ønsker UiS normalt ikke å ha eierskap i andre selskaper. Eksterne oppdrag og kommersialisering utføres dermed innenfor en strukturert, organisatorisk ramme hvor aktivitetene er integrert del av vår virksomhet, men også på en ønsket "armlengdes avstand". Det gir en oversiktlig eierstruktur og minimaliserer økonomisk risiko. UiS er fra tidligere eier i tre mindre selskaper (Blue Planet AS, Måltidets hus AS og Stavanger helseforskning AS).

IRIS som eies 50 % av UiS og 50 % av Stiftelsen Rogalandsforskning, har vært et viktig redskap for å samle og forsterke viktige fagmiljøer i regionen. Det har bl.a. resultert i flere SFI-søknader og etablering av felles forskningssentra og programområder.

Gjennom etableringen av Prekubator TTO AS har UiS vært med på å bygge opp en viktig regional kompetanse og ressurs sammen med de øvrige eierne. Det er universitetets vurdering at et tilsvarende TTO-kontor innenfor rammene av UiS, ville blitt en dyrere og dårligere løsning.

Interne retningslinjer uttrykker en grunnleggende forutsetning om at UiS utøver et aktivt eierskap i forhold til egne (og statens) eierinteresser i aksjeselskaper. Pågående revisjon av overordnet UiS-strategi legger til grunn en styrking av Prekubator TTO som universitetets TTO, og sammen med IRIS Forskingsinvest og Ipark utvikle et helhetlig innovasjonssystem på Ullandhaug basert på samarbeid og arbeidsdeling.

#### 2.2.11 Sikkerhet og beredskap

Institusjonens beredskapsplaner skal bygge på regelmessige risiko- og sårbarhetsanalyser, samt kriseøvelser. Risiko- og sårbarhetsvurderingene på UiS bygger eksternt på Nasjonalt risikobilde, PST sin trusselvurdering og deltakelse i regionens arbeid med helhetlig ROS.

Internt ble i 2012 hver enkelt organisatorisk enhet ved UiS henstilt om å ha et særskilt fokus på sikkerhet i enhetens risikovurdering. Det er gjennomført en systematisk og dokumentert risikovurdering i alle UiS sine organisatoriske enheter i 2012.

Institusjonen skal følge gjeldende regelverk/retningslinjer for informasjonssikkerhet. UiS har et eget styringsdokument for informasjonssikkerhet som beskriver mål, strategi, roller og ansvarsområder, og prinsipper for informasjonssikkerhet ved UiS. Dette dokumentet er en integrert del av UiS sin Medarbeiderhåndbok. Universitetet har en kriseplan som er tilgjengelig på [www.uis.no/krise](http://www.uis.no/krise). Den inneholder retningslinjer for krisehåndtering, ansvarsforhold, oppgaver og oversikt over den sentrale kriseledelsen, varslingsplan og telefonlister, handlingsplan for intern og ekstern informasjon i kriser, handlingsplaner for ulike krisescenarier, psykososial beredskapsplan, sjekklister, brannorganisasjon og instruksjoner, sentrale aktører i krisesituasjoner m.m. også en kortutgave er tilgjengelig på norsk og engelsk.

Til grunn for scenariene i UiS sin kriseplan ligger risiko- og sårbarhetsanalyser. HMS-håndboken, som er tilgjengelig på intranettet, inneholder også beredskapsmessige forhold. Det foretas årlig HMS-runder og utarbeides rapporter og planer i alle enheter og årsmeldinger for UiS som helhet. Til grunn for HMS-arbeidet ligger risikovurderinger. Årsrapportene blir forelagt styret hvert år. For nærmere info se link: <http://www1.compendiapersonal.no/kunder/uis/hms.nsf>

### *Brannvern*

Det er gjennomført evakueringsøvelse i alle byggene til UiS i 2012. I tillegg har hvert fakultet gjennomført en brann- eller ulykkes øvelse i løpet av 2012. Det laget en opplæringsvideo om brannvern for ansatte og studenter (norsk og engelsk). Denne ligger tilgjengelig på nettet. Ansatte er forpliktet til å se brannvernfilmen og skal hvert tredje år skriftlig kvittere ut at de har sett denne.

### *Kriseplan og -øvelse*

Det er gjennomført evakueringsøvelse i alle bygg. UiS har planlagt 3 Kriseøvelser i 2013. I tillegg er det planlagt en evakueringsøvelse for alle bygg i 2013.

Det trenes regelmessig på evakuering i forbindelse med brannøvelse. Mulighet for lokalisering utenfor universitetsområdet av kriseledelse og omsorgsgruppe er vurdert og beslutning om alternativ lokalisering utenfor universitetsområdet vil bli gjort i 2013.

Kriseplanens handlingsplan for oppfølging av studenter og ansatte er forbedret og knyttet sammen med tilsvarende HMS-rutine.

### *Terror*

Det har vært møte med Politiet i 2012 i forbindelse med en beredskapsmessig gjennomgang i forhold til terrortrusler, og Politiets råd ligger til grunn for det videre arbeid med UiS sin Kriseplan og beredskap i 2013.

### *Kjemikalier*

Det har de siste par årene blitt arbeidet mye med sikring av kjemikalier og forebygging av helsefare ved UiS. Elektronisk stoffkartotek er blitt oppdatert med HMS-datablad for alle kjemikalier og biologisk materiale. Stoffenes iboende egenskaper og selve bruken av kjemikalier og helsefarlige stoff er nå risikovurdert

Det er foretatt kartlegging av ansatte i tekniske stillinger som arbeider med kjemikalier, og som vurderes å være i en risikogruppe med hensyn til eksponering. Helseundersøkelsene for teknisk personale ble ferdig i 2012. I 2013 er det planlagt å starte helseundersøkelser for vitenskapelig personale som arbeider i tilknytning til risikovurderte stoff. UiS har en 50 % stilling på overordnet nivå som ivaretar håndtering, rådgivning og kontakt internt og eksternt når det gjelder bruk av kjemikalier ved institusjonen.

## **2.2.12 Felles føringer**

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

Universitetet er opptatt av at ansatte med redusert arbeidsevne skal få tilrettelagt sin arbeidssituasjon, og følges opp jevnlig av sin leder. Inntrykket er at dette i stor grad blir gjort. Bedriftshelsetjenesten er en viktig støttespiller i arbeidet. UiS har gjennom flere år tilbudt arbeidstreningsplasser/arbeidspraksis til eksterne via NAV eller andre aktører. Målsettingen er å tilby inntil syv slike plasser hvert år.

### *Økning av antallet lærlinger i statsforvaltningen*

Ved UiS blir det hvert år avsatt midler til inntak av to nye lærlinger i Kontor- og administrasjonsfaget. De siste årene har vi i gjennomsnitt hatt fire lærlinger. UiS har tidligere hatt IKT lærlinger. De siste årene har det ikke vært aktuelt for IT-avdelingen å ta inn lærlinger. Det er pt ikke aktuelt å ta inn lærlinger i de øvrige lærefagene.

### *Viderebruk av offentlige data*

Utover virksomhetsdata til Database for statistikk om høgre utdanning har ikke universitetet lagt opp til publikumsløsninger av interne rådata knyttet til universitetets forskning. Ferdige forskningsdata blir publisert gjennom aktuelle publiseringskanaler og er tilgjengelig gjennom disse.

### *Utvikling i geografisk fordeling av statlige arbeidsplasser*

Universitetet i Stavanger har ingen geografisk fordeling av arbeidsplasser i virksomheten. Det meste av aktivitetene ligger på Ullandhaug, mens nærmere bykjernen Stavanger ligger Institutt for musikk og dans samt Arkeologisk museum.

# 3 Planer

---

## 3.1 Virksomhetsmål 2013

### 3.1.1 Menneskelige ressurser

(Sektormål 1 og 4)

Universitetet i Stavanger skal være en handlingsdyktig organisasjon, kjent for en universitetskultur preget av engasjement og nytenkning, gjensidig respekt og samarbeid og ansatte med høy kompetanse, som bidrar til at universitetet når sine mål. Personalpolitisk handlingsplan og handlingsplan for bedre kjønnsbalanse har satt opp fem personalpolitiske satsingsområder som en vil ha fokus på i årene fremover; rekruttering, kompetanseutvikling/lederutvikling, kjønnsbalanse, arbeidsmiljø og livsfasepolitikk.

#### Rekruttering.

Universitetet skal rekruttere dyktige ledere i alle deler av organisasjonen for å oppnå god utnytting av tilgjengelige ressurser og utvikling av dyktige medarbeidere med sikte på oppnåelse av fastsatte mål. Samtidig vil en rekruttere forskertalenter og forskningsentreprenører samt medarbeidere som bidrar til å utvikle læringsmiljøet og fremragende undervisning. UiS har som mål å øke prosentandel førstestillinger og høyere med 15-20 prosentpoeng i perioden 2007-2020. Det skal rekrutteres dyktige tekniske og administrativt ansatte som har den rette kompetanse for å videreutvikle de tekniske og administrative støttefunksjonene.

UiS vil arbeide aktivt med å redusere bruk av midlertidig ansettelse.

Universitetet skal føre en lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte og motiverte medarbeidere.

#### Kompetanseutvikling/ lederutvikling.

Medarbeidernes kompetanse er avgjørende for at universitetet skal utvikle seg. Med utgangspunkt i universitetsstrategien gjennomfører UiS ulike kompetanseutviklingstiltak med stor vekt på lederutvikling.

#### Kjønnsbalanse

En jevn kjønnsbalanse er en målsetning for hele universitetet, både i vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger. UiS har satt seg mål om å øke prosentandel kvinner i førstestillinger og høyere (innenfor ordinære vitenskapelige stillinger, professor II og rekrutteringsstillinger) og lederstillinger med 15-20 prosentpoeng i perioden 2007-2020.

#### Arbeidsmiljø

Universitetet skal være kjent for å ha et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold for alle kategorier ansatte. I tillegg er det et mål at det ikke skal være arbeidsrelatert fravær ved UiS. UiS er IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv) og har i den sammenheng mål om å ha et sykefraværet rundt 3,5 %.

#### Livsfasepolitikk

Gjennom aktiv personalledelse og personalpolitiske tiltak skal det legges til rette for at ansatte gjennom hele karrieren skal kunne kombinere en utfordrende og utviklende arbeidssituasjon hvor det stilles krav til levering, med de utfordringer de ulike livsfasene fører med seg.



Styringsparametere – kvantitative ambisjonsnivå	Resultater				Mål	
	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Prosentandel kvinner i professor- og dosentstillinger (UN1) (KD <sup>8</sup> )	16,3	17,5	19,7	20,1	22,0	25,0
Prosentandel kvinner i lederstillinger (AD1, AD2)	33,8	36,5	39,9	39,9	41,0	43,0
Prosentandel kvinner i førstestillinger og høyere (UN1)	31,4	30,7	33,5	35,9	38,0	40,0
Andel førstestillinger av antall vitenskapelige årsverk <sup>9</sup>	64,4	66,2	66,0	67,3	68	70
Prosentandel midlertidig ansatte <sup>10</sup> (KD)	15,2	15,0	16,2	14,8	13,5	12,0

Styringsparametere – kvalitative ambisjonsnivå	Mål 2013
Rekruttering og kompetanseutvikling	Med utgangspunkt i universitetets strategi, rekruttere personer med relevant kompetanse og drive målrettet kompetanseutvikling.  Fullføre og følge opp arbeidet med bemanningsplaner og bruke planene aktivt i rekrutteringsarbeid både på kort og lang sikt.
Arbeidsmiljø	Gjennomføre medarbeiderundersøkelse og systematisk oppfølging av undersøkelsen.

### 3.1.2 Undervisning/læringsmiljø

(Sektormål 1)

Universitetet i Stavanger skal tilby forskningsbasert utdanning av høy internasjonal kvalitet med et læringsutbytte som møter studentenes, arbeidsmarkedets og samfunnets behov for livslang læring. Kreativitet og nyskaping skal prege studier og undervisning. Vi skal tilby fremragende undervisning gjennom satsing på varierte og tidsmessige undervisningsmetoder. Universitetet i Stavanger skal ha et godt og universelt utformet læringsmiljø og være kjent for sin gode studentservice og aktive medvirkning fra studentene. UiS skal videreutvikle det internasjonale utdannings samarbeidet, særlig i forhold til ECIU og Europa forøvrig.

#### Profesjonsutdanning

Gjennom etablering av et universitetsnettverk bestående av UiA, UiN og UiS er det en felles satsing på fag og studier innen profesjonsfagene skole, helse og sosialfag. Våre institusjoner tar et spesielt ansvar for forskning og forskerutdanning knyttet til velferdsprofesjonene. De tre universitetene er i en unik situasjon ved å ha hele utdanningsløp på disse områdene (BA-, MA- og PhD-utdanninger), forskergrupper, forskningssentra, nærhet til og samarbeid med praksisfeltet og relevante forskerutdanninger innen disse områdene. Institusjonene er også med i nasjonale forskerskoler. I 2013 startes Barnehagelærerutdanningen etter ny nasjonal rammeplan samt Master i utdanningsvitenskap i tilknytning til Grunnskolelærerutdanningene. Videre skal nye rammeplaner for PPU og adjunkt og lektorutdanning implementeres i 2013. UiS har som mål å videreutvikle profesjonsutdanningene med tanke på profil, kvalitet og bærekraft

#### Strategisk studieporteføljeutvikling

UiS har i 2012 revidert retningslinjene for emne- og studieprogramarbeid. Revideringen innebærer strengere krav til enhetene fra 2013 ved etablering av emner og programmer. Fra 2013 vil det også bli gjort mer systematiske analyser av universitetets samlede studieprogramportefølje. Dette vil inngå som en del av implementering av helhetlig modell for institusjonell porteføljeutvikling. UiS har som mål å utvikle studieporteføljen med tanke på en klarere faglig profil for institusjonen.

#### Kvalitetssikring og kvalitetsutvikling

Arbeidet med kvalitet har vært innrettet på å legge aktivt til rette for at kunnskaps- og studiekulturen utvikler seg i positiv retning. Det har vært arbeidet for at kvalitetsarbeidet skal preges av åpenhet, engasjement og forbedringsvilje, og for en bredere deltakelse i kvalitetsarbeidet, ikke minst gjennom en stadig bedre integrering av kvalitetsplanlegging og – rapportering i institusjonens helhetlige plan- budsjett- og rapporteringsprosess (PBR). UiS vil videreføre dette arbeidet i 2013, med tanke på full integrering i 2014.

<sup>8</sup> (KD) = Nasjonalt styringsparameter

<sup>9</sup> Sum vitenskapelige årsverk (UN1–UN2) i teller og nevner, jf. dokumentasjon på <http://dbh.nsd.uib.no>. Indikatoren i Planer 2013 er endret sammenlignet mer resultatrapporteringen for 2012, og den er derfor ikke sammenlignbar med styringsparameteren under virksomhetsmål 2

<sup>10</sup> Eksklusiv professor II, åremålsansatte ledere, rekrutteringsstillinger, vitenskapelige assistenter og læringer

Arbeidet med implementering av læringsutbytte og kvalifikasjonsrammeverk i programmene vil være fullført i 2012. I samarbeid med andre institusjoner vil UiS utvikle et opplegg for vurdering av studentenes oppnåelse av læringsutbytte. Opplegget vil basere seg på analyser av tilgjengelige nøkkeldata, evalueringsdata og bruk av kandidat- og avtakerundersøkelser.

## Forskerutdanning

Universitetet starter et opplegg for veilederopplæring våren 2013. Det er viktig at phd-kandidatene ikke bare får oppfølging fra egne veiledere, men at de inngår i et aktivt forskningsmiljø. Arbeidet med å styrke sammenhengen mellom PhD-utdanningene, sentrene og programområdene for forskning videreføres således i 2013. UiS vil etterstrebe deltakelse i nasjonale og internasjonale forskerskoler, og vil styrke dette arbeidet i 2013. UiS har som mål å øke kvaliteten og gjennomstrømmingen i forskerutdanningene gjennom bedre interaksjon med programområdene for forskning og styrking av veilederkompetansen.

## Innovative læringsformer

UiS var blant de første ut av startgropen når det gjelder det digitale læringsmiljø og innovative læringsformer, noe som ble lagt merke til både nasjonalt og internasjonalt. For å ha en utvikling i tråd med vår strategi, studentenes fokus, samt den utviklingen sektorens øvrige institusjoner nå er inne i, er tiden inne for å legge økt vekt på å lykkes ikke bare i spesifikke satsinger, men i større bredde. Dette gjelder både i forhold til innovative læringsformer og bruk av IKT i undervisningen, E-campus, problem- /casebasert læring knyttet til arbeidslivet, og i forhold til å utvikle det digitale læringsmiljøet generelt.

Styringsparametere	Resultater				Mål	
	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Antall kvalifiserte førstevalgsøkere pr studieplass	1,4	1,6	1,8	1,9	1,8	1,8
Gjennomføring på normert tid (Bachelor) <sup>11</sup>			43,8	40,9	42	45
Gjennomføring på normert tid (Master)			38,3	41,8	42	43
Gjennomføring iht. utdanningsplan	84,1	84,5	80,7	81,3	85	85
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere – forskerutdanning (KD)	46,7	56,4	66,7	52,4	68	70
Utreisende studenter	180	209	139	152	210	300

Styringsparametere – kvalitative ambisjonsnivå	Mål 2013
Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene (KD)	UiS vil arbeide videre med å utvikle analysemetoder for vurdering av studentenes oppnåelse av læringsutbytte
Pedagogisk kompetanse	UiS skal videreføre og videreutvikle UNIPED som kompetansemiljø for faglig og pedagogisk utvikling
Internasjonalisering	Bedre resultatene på alle nøkkeldata for internasjonalisering av utdanningsvirksomheten
Profesjonsutdanningene	UiS skal innføre ny barnehagelærerutdanning på en god måte
Strategisk studieporteføljeutvikling	UiS skal implementere styrets vedtatte modell for studieporteføljeutvikling
Kvalitetssikring og kvalitetsutvikling	UiS skal legge til rette for full integrering av kvalitetsplanlegging og – rapportering i PBR-prosessen
Forskerutdanning	Utvikle et organisert opplegg for veilederkvalifisering
Innovative læringsformer (Jf. 4.1)	Blant annet gjennom økt samarbeid med omverden skal UiS styrke undervisningsformer som vektlegger samspillet mellom teoretisk kunnskap og praktisk trening for å gjøre studentene bedre skikket for arbeidslivet.

<sup>11</sup> Individdata i DBH gjør det gradvis mulig å følge studentene gjennom utdanningsløpet. I 2012 vil dette gi data for overgang fra første til andre året i et utdanningsprogram.

### 3.1.3 Forskning

(Sektormål 2 og 3)

Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid skal være uavhengig, nyskapende og holde høy kvalitet. FoU-aktiviteten skal møte samfunnets behov for fler- og tverrfaglig forskning, bidra til livskvalitet i samfunnet og til innovasjon på relevante områder. Våre spissområder skal holde høy internasjonal kvalitet. Forskningen skal foregå i samsvar med allment aksepterte retningslinjer for god forskningsetikk, slik at uavhengighet og integritet sikres.

#### Forskningsproduksjon

Forskningen ved UiS har som målsetting å ligge på nivå med de øvrige universitetene. Dette er UiS i ferd med å oppnå med et gjennomsnitt på 0,89 publikasjonspoeng per vitenskapelig ansatt for 2011 sammenlignet med de norske universitetene som sammenlagt var på 0,99 publikasjonspoeng pr vitenskapelig ansatt.

#### Internasjonalisering

Forskningsmiljøene ved UiS skal videreutvikle forskningssamarbeidet internasjonalt, særlig i forhold til ECIU og EU. Dette uttalte målet gjelder for øvrig alle virksomhetsområdene på campus. – forskning, ph.d-utdanning og undervisning

#### Programområder

Programområder for forskning ved UiS er et viktig virkemiddel for videreutvikling av forskningsaktiviteten, kvalitet i forskningen samt tiltak for å øke forskningsomfanget ved universitetet. UiS har som mål å fortsette den positive utvikling for programområdene for 2013 både når det gjelder vitenskapelig publisering, formidling og ekstern finansiering.

#### Toppforskning

UiS har som uttalte mål å gjøre om de beste programområdene til forskningssentre, og på lengre sikt at forskningssentrene skal oppnå nasjonal status som sentre for fremragende forskning. En sentral utfordring for UiS er å stimulere utviklingen av flere fremtidige toppforskningsmiljøer som i løpet av en periode på fire-fem år kan bli seriøse kandidater til status som Senter for fremragende forskning (SFF) eller Senter for fremragende innovasjon (SFI).

#### Infrastruktur - FoU

I tilknytning til nye bygg er det satt opp ei prioritert liste over nødvendig infrastruktur- og vitenskapelig utstyr og kunstfaglig utstyr for de neste 5 årene, iht. universitetets strategi 2020 og handlingsplaner. UiS har målsettinger å gjennomføre viktige IKT-oppgraderinger i året som kommer for å møte de utfordringer og krav som stilles både innen utdanning og forskning.

Styringsparametere	Resultater				Mål	
	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Antall publikasjonspoeng pr UFF-stilling <sup>12</sup>	0,75	0,79	0,89	0,80	0,90	0,95
NFR-tildeling pr UFF-stilling, 1000 kr	43,3	46,6	38,7	49,2	52	70
EU-tildeling pr UFF-stilling, 1000 kroner	3,2	7,1	15,3	7,2	15	17
Andel publikasjoner på nivå 2	17,8	17,7	21,4	16,5	21,5	23
Avlagte doktorgrader	29	31	28	32	55	55

Styringsparametere – kvalitative ambisjonsnivå	Mål 2013
Toppforskningsprogram	I perioden 2013–2017 skal to programområder utvikles til forskningssentre/toppforskningsprogram.
Programområder	Over 60 % av de faglige ansatte deltar i programområde.
Resultatoppnåelse på forskning i forhold til universitetets egenart (KD)	Jevn økning i ekstern finansiering regionalt og nasjonalt.
Samspill mellom forskning og utdanning (KD)	Styrke praksisnær forskning i profesjonsutdanningene.

<sup>12</sup> UFF = totalt antall årsverk undervisning, forskning, formidling (UFF)

### 3.1.4 Satsnings- /utviklingsområder

(Sektormål 1 og 2)

Kravene til kvalitet og mer fokuserte satsinger stiller nye og høyere krav til samarbeid. Vi vil være åpne mot alle, samarbeide med mange og inngå strategiske allianser med noen få. Det strategiske samarbeidet skal ha som mål ikke bare å styrke vår egen organisasjon, men gavne våre alliansepartnere slik at vi sammen kan gi et bedre tilbud. For å sikre progresjon i universitetsutviklingen, kunne prioritere ressurser på en best mulig måte og øke det økonomiske handlingsrommet, er det besluttet overordnede tverrgående satsingsområder i UiS for handlingsplanperioden 2012- 2014.

#### Læringsmiljø, utdanning og undervisning

Utdanning, undervisning og læringsmiljø er et særlig satsingsområde vedtatt av styret for perioden 2012-2014. Styret har satt av prosjektmidler for perioden. I tråd med dette vil det i 2013 bli arbeidet videre med utvikling og profilering av studieprogrammer og studieportefølje, utvikling av innovative undervisningsmetoder og bedring av IKT infrastruktur for undervisning. Implementeringen av kvalifikasjonsrammeverket gir også økt fokus på nytenking og innovasjon i studiene fra bachelor- til PhD-nivå. Regjeringens handlingsplan for entreprenørskap i utdanningen og universitetets Handlingsplan for samarbeid med arbeidslivet er også førende for det videre arbeidet med studieporteføljen og nyskapingperspektivet i utdanningene. UiS har som mål å styrke universitetets profil innen teknologi, samfunnsvitenskap og profesjonsfag.

#### Kiropraktikk

UiS og UiB har søkt om å etablere en kiropraktorutdanning og vil være et viktig aspekt ved oppbygningen av en ny forskningsdel. Ved fysioterapi- og manuellterapiutdanningen i Bergen er det allerede etablert viktige forskningsmiljøer på dette området og etablering av et akademisk miljø innenfor kiropraktikk i Stavanger vil derfor samarbeide tett for å videreutvikle muskel- og skjelettlidelsesforskningen på Vestlandet. Gjennom dette vil man kunne etablere et nasjonalt tyngdepunkt for slik forskning i denne regionen. Imidlertid er det også viktig å etablere et internasjonalt samarbeid innen forskningen og UiS har allerede samarbeidsavtaler med AECC i Bournemouth og kiropraktorutdanningen i Danmark.

#### Nasjonalt kompetansesenter for samfunnssikkerhet og beredskap

UiS ønsker å etablere et nasjonalt kompetansesenter for samfunnssikkerhet og beredskap med basis i sterke, etablerte forsknings- og opplæringsmiljøer og samarbeidende institusjoner med gode relasjoner til operative miljøer. UiS har et bredt tverrfaglig forskningsmiljø innenfor teknologiske, samfunnsvitenskapelige og helsefaglige disipliner med høy forskningsproduksjon, og er det eneste miljøet i Norge som tilbyr utdanning på alle nivåer (bachelor, master og doktorgrad) innen samfunnssikkerhet og risikostyring. I tillegg har UiS en utstrakt aktivitet innen etter- og videreutdanning på dette området.

#### Ekstern finansiering

For å nå de langsiktige målene innenfor forskning og forskerutdanning vil UiS være avhengig av å øke omfanget på den eksterne finansieringen.

Styringsparametere	Resultater				Mål	
	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Omfang av bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet <sup>13</sup>	21,9	20,3	19,0	18,1	23,0	25,0
Antall mottatte forretningsideer	19	47	49	55	53	55

Styringsparametere – kvalitative ambisjonsnivå	Mål 2013
Prioriteringer og profilering	UiS skal gjøre faglige prioriteringer for studieporteføljen med tanke på klarere profilering
Fleksibel utdanning, IKT-støttet læring og andre innovative læringsformer	UiS skal øke satsingen på IKT-infrastruktur, IKT-basert undervisning og læremidler og andre innovative læringsformer

<sup>13</sup> BOA ekskl. egenandeler

### 3.1.5 Samfunn

(Sektormål 1, 2, 3 og 4)

Universitetet i Stavanger skal være synlige innen allmenn- og brukerrettet formidling. Medarbeidere og studenter skal sette sitt preg på fag- og samfunnsdebatten i ulike og tidsmessige formidlingskanaler. Strategiske allianser regionalt, nasjonalt og internasjonalt skal prioriteres.

#### IRIS og randsone

Universitetet i Stavanger skal ha en organisering som sørger for at det totale samfunnsoppdraget innen undervisning, forskning og innovasjon blir ivaretatt og utviklet ut fra sin egenart. Viktige samarbeidspartnere i denne sammenheng er tre av de andre institusjonene som er lokalisert på Universitetsområdet på Ullandhaug: Forskningsinstituttet International Research Institute of Stavanger (IRIS – 50 % UiS eid) som UiS har et utstrakt samarbeid med innen forskning. Bl.a. er de fleste forskningssentrene ved UiS etablert i samarbeid med IRIS. Prekubator (TTO) er et selskap som tar seg av kommersialisering av forskningsideer fra UiS, og i Ipark er flere kompetansebedrifter lokalisert (herunder spinoffs). Disse bedriftene deltar også i arbeidet med campusutviklingen på Ullandhaug. UiS har også et tett samarbeid med Stavanger Universitetssykehus innen flere områder (herunder sykepleie, SAFER/akuttmedisin, kiropraktikk, biologisk kjemi og velferdsteknologi). UiS har en sentral rolle i utviklingen av tre regionale forskningsklynger (helse, bærekraftig energi og mat) i samarbeid med private og offentlige virksomheter. Formålet er å styrke vår konkurranseposisjon nasjonalt og internasjonalt når det søkes midler til felles prosjekter. I perioden frem til 2025 er hovedutfordringen å gi disse klyngene et bedre ressursgrunnlag og en fastere organisering i samarbeid med IRIS og eksterne partnere og å forankre dem bedre i våre egne fagmiljøer. Suksesskriteriet vil i stor grad være tilgangen til ekstern finansiering.

#### Innovasjon

FoU-aktiviteten skal møte samfunnets behov for fler- og tverrfaglig forskning, bidra til livskvalitet i samfunnet og til innovasjon på relevante områder. Studentene skal introduseres til forskningsarbeid og metode, nyskaping og innovasjon i alle programmer og stimulere entreprenørskapsaktiviteter.

#### ECIU

UiS ble i oktober 2012 opptatt som medlem i European Consortium of Innovative Universities (ECIU). Dette konsortiet består av universiteter som på flere områder ligner UiS. Medlemskapet er et virkemiddel for UiS til å bli enda mer internasjonale, innovative og forskningsintensive, med styrket samarbeid regionalt og internasjonalt. Fokuset framover vil være på internasjonalisering av studieporteføljen, student- og ansattutveksling, bruk av moderne undervisningsmetoder og entreprenøraktiviteter.

#### Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)

UiS har flere arenaer for samarbeid med arbeidslivet. Råd for samarbeid med arbeidslivet ble opprettet høsten 2011 bl.a. for å videreutvikle strategi for samarbeid mellom arbeidslivet og UiS med forankring i universitetets strategi og planer. En egen handlingsplan for samarbeid med arbeidslivet ble vedtatt av UiS-styret i mars 2012.

#### Universitetsbyen Stavanger

Stavanger formannskap har vedtatt at det skal utarbeides en melding om universitetsbyen Stavanger. UiS er representert i styringsgruppen, prosjektgruppen og i flere arbeidsgrupper som er nedsatt for dette arbeidet. Meldingen som skal ferdigstilles i 2013 skal tydeliggjøre utfordringene Stavanger har som vertskommune for å videreutvikle universitetsbyen Stavanger.

Styringsparametere – kvalitative ambisjonsnivå	Mål 2013
Omfang av eksternt samarbeid	UiS skal utarbeide skisse til en form for årlig "samfunnsregnskap", som bl.a. skal gi en oversikt over pågående samarbeid med samfunns- og næringsliv utover det som kan måles i kroner.
Den eksternt finansierte prosjektporteføljen målt i kontraktsverdi	Økes med 5,5 %.
Arbeidsgivertilfredshet	8 av 10 arbeidsgiver skal være tilfredse med kandidatene de har ansatt uteksaminert fra UiS og med samarbeidet med universitetet.

Antall mottatte forretningsideer	UiS skal gjennom TTO-kontoret (Prekubator) øke kommersialiseringen av forskningsresultater
----------------------------------	--

### 3.1.6 Organisasjon og infrastruktur

(Sektormål 1, 2 og 3)

Universitetet skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene, herunder god intern kontroll i samsvar med sin samfunnsrolle og i forhold til vedtatte strategiske prioriteringer. Satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover under virksomhetsmålet organisasjon og infrastruktur, omfatter: gjennomføringsevne, god ressursutnyttelse, styringsordning, beslutning og informasjon, Nettsidene UiS ([www.uis.no](http://www.uis.no)), bygg og investeringer og E-campus.

<b>Fokus:</b>	Utvikling av UiS skal sikre økonomisk balanse og større handlingsrom for institusjonen.
<b>Fokus:</b>	UiS skal underbygge modeller og styringssystemer for ledelse- og beslutninger og framskaffe en klarere forståelse av forholdet mellom innsatsfaktorer og resultater i virksomheten.
<b>Fokus:</b>	UiS skal ha målrettede kompetanseutviklingstiltak, for alle grupper ansatte, med utgangspunkt i universitetets strategi.

#### Nettsidene UiS - [www.uis.no](http://www.uis.no).

UiS er i gang med et prosjekt med omlegging av [www.uis.no](http://www.uis.no). Dette arbeidet inkluderer en oppgradering av funksjonalitet både innholdsmessig, layoutmessig og teknisk. Ny nettside planlegges å bli introdusert innen mars 2013.

#### Bygg og investeringer

På grunn av økt aktivitet et stort behov for ytterligere investeringer i bygg for å gi rom for økt omfang av forskning samt løse plassmangelen knyttet til kontorer for ansatte og grupperom for studentene. I tillegg er det behov for oppgradering av uteanlegg for idrettsfag. Nye bygg vil også ha behov for midler til innredning og nytt/utskiftning av utstyr.

Oppgraderingen av laboratorier anses som viktig og nødvendige tiltak, da dette bygger opp under målsetninger om å tiltrekke seg flere aktive forskere og legge forholdene til rette for etablering og drift av eventuell SFF.

#### E-campus

UiS satses på utvikling av e-Campus, som omfatter utbygging av IT-infrastruktur som gir universitetet gode IKT-verktøy til undervisning, bedre IKT-støtte til forskning og bedre muligheter til å gjøre undervisningen tilgjengelig på nett. Videre er det også satsning på utvikling av administrative systemer. Se også punkt 3.3.5 og 3.5.1

Styringsparametere – kvalitative ambisjonsnivå	Mål 2013
IKT-støttet læring	UiS ønsker å etablere en lærings-laboratorie til undervisningsformål og bygge en konkurransedyktig e-Campus.
Antall undervisningsrom utstyrt for IKT støttet undervisning (streaming etc.)	UiS har som mål å øke fra to til fire i løpet av 2013.

### 3.1.7 Museum

(Sektormål 5)

Arkeologisk museum skal ha oppgaver innen kulturminnevern, sikring, bevaring, formidling og publikumstjenester. Forskningsprofilen skal være tverrfaglig med vekt på menneskets forhold til natur og naturressurser og sees i et nasjonalt og internasjonalt perspektiv. Forskingen på regionens forhistorie og middelalder skal styrkes. Museet skal gi kunnskap om mennesker og deres livsmiljø i et langtidsperspektiv, med hovedvekt på forhistorie og

middelalder. Gjennom våre aktiviteter vil vi vise at fortiden har betydning for forståelsen av dagens og framtidens samfunn.

## Bevaring

UiS har et særlig ansvar for å bygge opp, utvikle, sikre og bevare samlingene ved Arkeologisk museum. UiS skal ivareta standarden mht. sikring, samt videreutvikle planene for sitt FoU-arbeid.

Arkeologisk museum har eit solid tverrvitenskapelig fagmiljø. Det er viktig at dette blir styrka og vidareutvikla, både i eit forskings- og verneperspektiv. Museet skal vidareutvikla dette gjennom å styrkja og utvikla satsinga på naturvitenskaplege analysemetodar og undersøkingar av det historiske naturlandskapet.

Museet vil implementera forskingsstrategisk plan som eit styringsdokument for forvaltning og bearbeiding av samlingane. Planen er kopla opp mot UiS sin strategiske plan. Planen er implementert i dei fleste av museets forskingsprosjekt.

I tråd med strategisk plan vil AM satsa på auka poenggevendende publisering, gjennom prosjektsøknader, få fleire eksterne midlar, arbeida aktivt for å få fleire tilsette med professorkompetanse, auka tildelinga av stipendiatstillingar, vidareutvikla programområda innan UiS, delta i og finna nye aktuelle forskingsmiljø ved universitetet.

Arkeologisk museum har som mål å oppretthalda den høge standarden på våre samlingar noko som vil krevje nye magasin. Nye magasin vil bli etablert i samband med nytt magasin- og formidlingsbygg. Det er viktig for museet å ha høg grad av sikring, både når det gjeld gjenstandane og dei vitenskapelige arkiva i tillegg til sikringa av gjester, personalet og bygningar. Museet har eit høgt sikringsnivå i utstillingane som fleire gonger dei seinare åra er gjennomgått av den nasjonale sikringskomiteen i samband med søknader om statsgaranti ved innlån av utanlandske gjenstandar.

Museet har ansvaret for utgravingar i Rogaland, noko som også medfører mange andre oppgåver innan ulike delar av museet. Utgravingane står for mesteparten av tilveksten til samlingane.

Museet arbeider med eit eige prosjekt for kjeldesikring. Her skal fastsett prosjektplan t.o.m. 2015 liggja til grunn for årsplanen. Ferdigstilling av prosjektet i 2015 er avhengig av ekstraløyvingar på kr. 3 mill. frå KD årlig i åra 2013-2015.

Arkeologisk museum vil i 2013 ha fokus på:

<b>Mål 1:</b>	Sikra god gjennomføring av forvaltingsprosjekt med vekt på vitenskapelige prioriteringar og optimal utnytting av prosjekttressursar
<b>Mål 2:</b>	Synleggjera og bearbeida resultat frå forvaltingsprosjekt
<b>Mål 3:</b>	Auke tilgangen på forskingsmidlar
<b>Mål 4:</b>	Styrkja forvaltnings- og samlingsbasert forskning

Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende bevart

Styringsparameter	Resultat			Mål
	2010	2011	2012	2013
Andel magasinlokaler med tilfredsstillende standard for sikring <sup>1</sup>	75 %	75 %	75 %	75 %
Andel magasinlokaler med tilfredsstillende standard for bevaring <sup>2</sup>	50 %	50 %	60 %	65 %
Andel digitalisering av samlingane <sup>3</sup>	61 %	73 %	76 %	80 %
Andel av samlingane som er tilgjengeleg på WEB	33 %	33 %	60 %	66 %

<sup>1</sup> Det er gjennomgang for teknisk personale og for lager.

<sup>2</sup> Det er behov for nye magasin.

<sup>3</sup> Spesifikasjon av andel digitalisering:

Digital samling (database)	Resultat 2011	Resultat 2012	Mål 2013
Gjenstandar	100 %	100 %	100 %
Bilder, dias (hovedsaklig)	100 %	100 %	100 %
Arkiv	20 %	30 %	40 %

### Besøkende

UiS samarbeider med Statsbygg og Kunnskapsdepartementet med planar for ei utviding av museet sine magasin- og formidlingsareal, slik at vi kan tilby eit meir fleksibelt formidlingstilbod og kunne ha utstillingar som krev høg sikring. Nybygget vart sett opp på Kunnskapsdepartementet si prioriteringsliste f.o.m. st.prp. nr. 1 2009/2010.

I samband med nytt magasin- og formidlingsbygg er arbeid med både ny basisutstilling, ny satsing på vikingtidsutstilling samt midlertidige utstillingar i nye lokale under planlegging. Det vert òg arbeid med ny plan for Jernaldergarden. Det skal utarbeidast ein behovsanalyse for drift og bemanninga av formidlingsbygget, i tillegg skal organiseringa fastleggjast.

UiS skal bli en arena for nye målgrupper, ved økt satsing på eldre og pensjonistar, cruise-turister og andre aktuelle målgrupper både på museet, Jernaldergarden og ulike nettportalar. Museet har også satsing på formidling i samband med dei arkeologiske utgravingane som museet gjer i Rogaland kvart år.

Besøket dei siste åra har vore stabilt omlag 50 000. Besøkstalet f.o.m. 2015 føreset at nytt formidlingsbygg vert opna same året, jf. eigne planar og budsjett for dette prosjektet. Målet er deretter å få eit stabilt årleg besøk på 100000 f.o.m. 2015 der besøket på Jernaldergarden og på eksterne arena inngår.

Arkeologisk museum vil i 2013 ha fokus på:

<b>Mål 1:</b>	Nytt magasin- og formidlingsbygg skal realiserast ved AM
<b>Mål 2:</b>	AM skal utvikle eit nytt innhald på formidlingssida
<b>Mål 3:</b>	Videreutvikle Jernaldergarden som formidlingsarena

Styringsparametere	Resultater				Mål	
	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Publikumsbesøk	44 093	47 331	54 509	48 899	50 000	100 000
Antall omvisninger	880	529	852	754	1 000	1 100

\* Pr. 24.10.2012

### 3.1.8 Risikovurdering - planer 2013

Institusjonen har i høst 2012 og starten av 2013 jobbet med å oppdatere og evaluere risikobildet ved de ulike enhetene. Alle enheter har gjennomgått risikovurderingen fra 2012 og vurdert disse i forhold til planene som nå foreligger for 2013 (og kommende år). Enhetenes innspill ligger til grunn for institusjonens samlede risikovurdering for 2013.

Universitetet i Stavanger gjennomgår for tiden en større revisjon av strategien fram mot 2020. Et av hovedformålene i dette arbeidet er å tydeliggjøre institusjonens faglige prioriteringer og profil. Videre blir utfordringene som adresseres i risikovurderingen for 2013 adressert. Det vil i ettertid også bli foretatt en revisjon av risikovurderingen som vil følge nytt revidert strategidokument.



### **Risikovurdering virksomhetsmål 1 – Menneskelige ressurser**

Risikovurdering av virksomhetsmål 1 fremkommer med utgangspunkt i universitetets strategiske målsettinger og er foretatt på bakgrunn av de fem personalpolitiske satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover; rekruttering, kompetanseutvikling/lederutvikling, kjønnsbalanse, arbeidsmiljø og livsfasepolitikk.

#### Identifisering av risiko:

- Universitetsstrategien, særlig innen forskning og utdanning, forutsetter betydelig oppbygging av kompetanse og kapasitet ved UiS, særlig innenfor prioriterte spissområder. Fakultetene har identifisert vesentlig risiko for at denne oppbyggingen ikke lar seg gjøre innenfor tidsrammen av strategien og innenfor det økonomiske handlingsrommet UiS har til rådighet.
- UiS har allerede lagt bak seg en periode med sterk vekst, samtidig som det fra Kunnskapsdepartementet legges opp til økte opptaksrammer de nærmeste årene. Dette øker ytterligere utfordringene knyttet til personalrekruttering i et stramt akademisk arbeidsmarked nasjonalt. Den videre faglige utviklingen ved UiS vil forutsette at vi klarer å konkurrere om viktig kompetanse med andre institusjoner i sektoren og i næringslivet.
- UiS er i sterkt vekst, og kompleksiteten i organisasjonen har økt betydelig som følge av denne utviklingen. Dette medfører økt krav til kompetanse i ledelse og administrativt støtteapparat. Den videre organisatoriske utviklingen ved UiS vil forutsette at vi klarer å konkurrere om viktig kompetanse med andre institusjoner i sektoren og i næringslivet.

#### Tiltak for håndtering av risiko i 2013:

1. Universitetet må fortsatt ha fokus på rekrutteringspolitikken i tråd med behovet for større konsentrasjon av den vitenskapelige kompetansen mot utvalgte prioriterte undervisnings og forskningssatsninger.
2. Universitetet må fokusere på å rekruttere personal, faglig og administrativt, som både har faglig tyngde og innehar egenskaper som er med på å styrke institusjonens kompetanse innenfor de prioriterte områdene. UiS må arbeide videre med målrettede kompetanseutviklingstiltak, for alle grupper av ansatte.

Risikobildet for 2013 er i all hovedsak uendret i forhold til 2012. Institusjonens ledelse erkjenner at utfordringene, særlig knyttet til å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere i et stramt arbeidsmarked, klart medfører utfordringer med å holde lønnskostnadene på et akseptabelt nivå. Det er i starten av 2013 iverksatt tiltak for å redusere lønnskostnadene. Slike tiltak vil imidlertid kunne øke risikoen for å oppfylle institusjonens mål om kompetanse og kapasitet.

### **Risikovurdering virksomhetsmål 2 – Undervisning/læringsmiljø**

Risikovurdering av virksomhetsmålet fremkommer med utgangspunkt i universitetets strategiske målsettinger og er foretatt på bakgrunn av de fem satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover under virksomhetsmålet undervisning/læringsmiljø, dette gjelder: profesjonsutdanning, strategisk studieporteføljeutvikling, kvalitetssikring og kvalitetsutvikling, forskerutdanning og innovative læringsformer.

#### Identifisering av risiko:

- I risikovurderingen for 2012 ble det identifisert en forverring av gjennomstrømningen (målt som studiepoengsproduksjon per student).
- Generell vekst i forskningsaktivitetene og økte opptaksrammer av studenter vil legge press på infrastruktur som laboratorier, utstyr og undervisningsrom. UiS har over tid hatt et investeringssetterslep knyttet til oppdatering samt fornying av forskningsfasiliteter og vitenskapelig utstyr.
- Knappe ressurser, og økte forventninger fra eier og arbeidsliv, medfører at UiS vil måtte fokusere på at studieporteføljen utvikles innenfor gitte økonomiske rammer og etter intensjonene/målene i strategien. Det er klare forventninger fra Kunnskapsdepartementet at institusjonene i større grad spisser sin faglige profil, og foretar prioriteringer i tråd med sin «egenart».
- For å ha mulighet til å utvikle innovative læringsformer i tråd med vår strategi, samt følge utviklingen i sektoren forøvrig, vil det være nødvendig å allokere ressurser til økt bruk av IKT i undervisningen, E-campus, problem- casebasert læring knyttet til arbeidslivet, og i forhold til utviklingen av det digitale læringsmiljøet generelt.

#### Tiltak for håndtering av risiko i 2013:

1. UiS vil foreta en analyse av gjennomstrømningsproblematikken i løpet av våren 2013.
2. Arbeide aktivt for at ressurser allokeres etter de prioriterte behov, samt at ressurser allokeres på en slik måte at man møter målene i strategien.
3. UiS skal aktivt utvikle studieporteføljen og vurdere den faglige profilen i henhold til egen strategi og samfunnets behov. Det vil fra 2013 bli utført mer systematiske analyser av universitetets studieprogramportefølje. Dette vil inngå som en del av implementering av en helhetlig modell for institusjonell porteføljeutvikling.
4. Universitetet kan legge til rette for økt gjennomstrømming ved å styrke samt videreutvikle prosessene i forbindelse med rekruttering av kandidater, og kandidatenes fremdrift i studiet.

UiS vil i løpet av våren 2013 revidere sin overordnede strategi fram mot 2020, først og fremst med målsetning om å spisse den faglige profilen og tydeliggjøre nødvendige faglige prioriteringer. Dette vil sannsynligvis redusere identifisert risiko under virksomhetsmål 2, og vil gjøre det enklere å gjennomføre tiltakene for håndtering av risiko i 2013.

#### **Risikovurdering virksomhetsmål 3 - Forskning**

Risikovurdering av virksomhetsmålet fremkommer med utgangspunkt i universitetets strategiske målsettinger og er foretatt på bakgrunn av de fem satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover under virksomhetsmålet forskning, dette gjelder: forskningsproduksjon, internasjonalisering, programområder, toppforskning og infrastruktur.

#### Identifisering av risiko:

- For å nå de langsiktige målene innenfor forskning og forskerutdanning vil UiS være avhengig av å øke omfanget på den eksterne finansieringen. Manglende kompetanse- og kapasitetsoppbygging vil kunne true målet om å øke omfanget og kvaliteten på søknader rettet til NFR, EU (som er særlig kritiske med hensyn til «toppforskningen») og andre eksterne potensielle finansieringskilder. Kapasitetsbeskränkninger kan også true *gjennomføringen* av påtatte forskningsprosjekter.
- UiS har foreløpig et for lavt omfang på internasjonaliseringsaktiviteten. Det er uttrykt en klar ambisjon om samlet sett å øke internasjonaliseringsaktivitetene, målt som økt omfang på utveksling av ansatte, studenter, institusjonsbesøk og andre prosjekt.

#### Tiltak for håndtering av risiko i 2013:

1. For at Universitetet skal kunne oppnå økt omfang og styrket kvalitet i sitt internasjonaliseringsarbeid, blir forsknings- og utdanningssamarbeidet i forhold til ECIU, EU og andre internasjonale institusjoner et særlig viktig område.
2. UiS må fortsatt ha særlig fokus på arbeidet med å øke omfanget av søknader til NFR, EU og andre eksterne kilder, for å nå sine fastsatte mål innen forskning.
3. Følge opp investeringsbehovet tettere. Utarbeidet en liste over prioriterte investeringer i infrastruktur- og vitenskapelig utstyr for de neste 5 årene og følge denne opp løpende.

Risikobildet av forskningsområdet anses å være relativt lik som i 2012. Det er tilført noe økt administrativ kapasitet i arbeidet med søkning og oppfølging ekstern finansiering og kommersialisering, med mål om å øke tilsagnsraten på prosjektsøknader (EU og NFR). Hovedutfordringen med tanke på å øke forskningsomfanget (og kvaliteten) er knyttet til rekruttering og oppbygging av kapasitet.

#### **Risikovurdering virksomhetsmål 4 – Satsnings- /utviklingsområder**

Risikovurdering av virksomhetsmålet fremkommer med utgangspunkt i universitetets strategiske målsettinger og er foretatt på bakgrunn av de fire satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover under virksomhetsmålet satsnings- /utviklingsområder, dette gjelder: læringsmiljø, utdanning og undervisning (omtalt under virksomhetsmål 2), kiropraktikk, nasjonalt kompetansesenter for samfunnssikkerhet og beredskap og ekstern finansiering (omtalt også under virksomhetsmål 3).

#### Identifisering av risiko:

- Se virksomhetsmål 2 og 3.

#### Tiltak for håndtering av risiko i 2013:

1. Se virksomhetsmål 2 og 3.

UiS vil i løpet av våren 2013 revidere sin overordnede strategi fram mot 2020. Et viktig element i denne strategirevisjonen er å tydeliggjøre de største institusjonelle tverrgående satsningsområdene i kommende periode.

#### **Risikovurdering virksomhetsmål 5 - Samfunn**

Risikovurdering av virksomhetsmålet fremkommer med utgangspunkt i universitetets strategiske målsettinger og er foretatt på bakgrunn av de fem satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover under virksomhetsmålet samfunn, dette gjelder: IRIS og randsone, Innovasjon, ECIU, Råd for samarbeid med arbeidslivet og Universitetsbyen Stavanger.

#### Identifisering av risiko:

- Omdømmet til institusjonen er avhengig av at forskningen holder et høyt nivå og blir synliggjort, gjennom formidling, samt lagt merke til både nasjonalt og internasjonalt.
- UiS kan møte utfordring i at UiS sine fagfolk ikke er synlige nok i samfunnsdebatten innenfor de fagfelt som er prioriterte ved UiS. Videre er det viktig at medarbeidere og studenter setter sitt preg på fag- og samfunnsdebatten i ulike kanaler som er til fordel for UiS og vårt omdømme.

#### Tiltak for håndtering av risiko i 2013:

1. Universitetet skal legge til rette en aktiv formidlingsvirksomhet, herunder tydeligere innarbeide formidlingsvirksomheten i arbeidsplanene.
2. UiS følger opp, samt vedlikeholder den gode kontakten med etablerte strategiske allianser, blant annet gjennom «råd for samarbeid med arbeidslivet».

#### **Risikovurdering virksomhetsmål 6 – Organisasjon og infrastruktur**

Risikovurdering av virksomhetsmålet fremkommer med utgangspunkt i universitetets strategiske målsettinger og er foretatt på bakgrunn av de satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover under virksomhetsmålet organisasjon og infrastruktur, dette gjelder: gjennomføringsevne, god ressursutnyttelse, styringsordning, beslutning og informasjon, Nettsidene UiS ([www.uis.no](http://www.uis.no)), bygg og investeringer og E-campus.

#### Identifisering av risiko:

- Rask utvikling og ekspansjon øker kompleksiteten i organisasjonen. Dette medfører økt krav til kompetanse i ledelse og administrativ støtteapparat. Store endringer kan også utfordre eksisterende ledelses- og (ny vedtatt) styringsstruktur. Det er risiko for at Universitetet ikke klarer, gjennom sin personal- og rekrutteringspolitikk, å sørge for tilstrekkelig kompetansenivå.
- Uklar ledelses og styringsstruktur kan svekke gjennomføringsevnen av planlagte aktiviteter, samt oppfølging av disse.
- Intern uenighet om hvilke prioriteringer som skal foretas vil være begrensende for gjennomføringsevnen av planlagte aktiviteter, som videre kan føre til etterslep/utsettelse av nødvendige investeringer.
- Utilstrekkelig finansiering samt sentrale politiske føringer kan være begrensende med hensyn til muligheter for å prioritere videre oppbygging av nødvendig infrastruktur i tråd med institusjonens planer om faglig utvikling.

#### Tiltak for håndtering av risiko i 2013:

1. Universitetet må ha fokus på å rekruttere personal, faglig og administrativt, som både har faglig tyngde og innehar egenskaper som er med på å styrke institusjonens kompetanse innenfor de prioriterte områdene. UiS kan også ha målrettede kompetanseutviklingstiltak, for alle grupper av ansatte, med utgangspunkt i universitetets strategi.
2. UiS bør fortsatt utvikle modeller og styringssystemer for ledelse- og beslutninger. Plan-, budsjett-, og rapporteringsprosessene bør utvikles videre og med mål om å skape større grad av integrasjon, både mellom de ulike delprosessene og mellom de ulike delene av organisasjonen, samt større grad av gjennomsiktighet og langsiktighet. Blant annet bør det arbeides med analyser og ledelsesinformasjon,

samt med å skape klarere sammenhenger i forholdet mellom innsatsfaktorer vs resultater i virksomheten. Virksomhetsoppfølging er også at universitetet foretar risikovurderinger på alle vesentlige tiltak og planer. Mye av dette arbeidet gjøres i dag gjennom en aktiv PBR prosess både sentralt og gjennom lokale PBR grupper ved enhetene. Men fortsatt fokus på dette området anses som viktig for UiS.

3. UiS bør prioritere å få på plass en overordnet investeringsstrategi, der prioriteringer fremkommer tydelig. Videre må det knyttes ansvarlige til de ulike investeringene som skal foretas, slik at planlagte aktiviteter følges opp.

### **Risikovurdering virksomhetsmål 7 - Museum**

Risikovurdering av virksomhetsmålet fremkommer med utgangspunkt i universitetets strategiske målsettinger og er foretatt på bakgrunn av de to satsingsområdene som en vil ha fokus på i årene fremover under virksomhetsmålet museum, dette gjelder: Bevaring og besøkende.

#### Identifisering av risiko:

- Universitetet har ikke sørget for at museets planer for FoU-arbeid er tilstrekkelig forankret og integrert i universitetets strategi for forskning.
- Universitetsmuseet oppnår ikke sin ønskede plassering som en aktiv samfunnsaktør.

#### Tiltak for håndtering av risiko i 2013:

1. UiS vil fortsatt videreutvikle sine planer for FoU-arbeid i tilknytning til museumssamlingene, samt at disse blir forankret og integrert som en del av universitetets strategi for forskning.
2. Museet bør stadig satse på ulike arenaer og nye målgrupper, dette kan skje gjennom økt satsing på eldre og pensjonister, cruise-turister og andre aktører både på museet, Jernaldergården og ulike nettportaler. Videre er det planlagt et nytt formidlingsbygg, som legger til rette for videre utvikling av nye faste utstillinger ved museet.

## **3.2 Plan for tildelt bevilgning**

Universitetet i Stavanger har ved tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet mottatt bevilgning for 2013 på 1044 mill over statsbudsjettets kap. 260.

Den interne fordelingen av statlige midler gir overordnede rammer for enhetene og er grunnlaget for enhetenes videre budsjettprosess og virksomhetsplanlegging for 2013, og sammen med de 3-årige økonomiske prognosene, den mer langsiktige økonomiske planleggingen. I tillegg til det som framkommer under hver enhet, er det totalt satt av 2 millioner som etterfordes til de aktuelle budsjettene som følge av lokalt lønnsoppgjør høsten 2013. Styret vil også i budsjettet for 2013 ha et handlingsrom til å gjøre noen viktige strategiske prioriteringer, og det er totalt bevilget i overkant av 48 millioner til ulike langsiktige og midlertidige tiltak og satsninger, herunder i overkant av 14,5 millioner som følge av studieplassøkninger som blir videreført fra statsbudsjettet for 2011 samt fra revidert nasjonalbudsjett for 2012. Videre settes det av 7,5 millioner av forventede økte huskostnader som følge av vedtatte nybygg med byggestart 2013. Videre er det satt av samlet sett om lag 12 millioner av bevilgningen for 2013 til å støtte opp om de to tverrgående strategiske satsningene, på henholdsvis "undervisning og læringsmiljø" og "økt ekstern finansiering".

Fordeling for 2013 er utarbeidet i tråd med den interne budsjettfordelingsmodellen ved UiS, som ble vedtatt av Styret i 2009. I fordelingen ble det tatt hensyn til produksjonsresultater, øremerkede tildelinger, økt infrastrukturbehov (husleieøkninger knyttet til nytt SV-bygg og lab-bygg) og en rekke kortsiktige og langsiktige strategiske prioriteringer, både nye (økninger) og videreførte fra tidligere år. I tillegg er det ved interne omdisponeringer blant annet gitt rom for en mindre sentral avsetning til nødvendige investeringer i vitenskapelig utstyr i 2013.

Tabell: Fordeling av midler 2013

	BASIS		RESULTAT		STRATEGI og SATSNING		SUM TILDELING		Endelig fordeling 2012	Endring nom 2012-2013	
	Grubbasis	Husleie	Undervisning	Formidling	RBO	Langsiktede	Kortsiktede	Studentener			
Institutt/fakultet/avdeling	24 840		17 287	384	165	586	1 827	175	45 063	41 278	9,20 %
Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk	19 051		12 997	355	128	83	358	175	32 997	30 738	7,40 %
Institutt for førskolelærerutdanning	23 852		14 663	907	236	344	958	175	40 949	38 672	5,90 %
Institutt for kultur- og språkvitenskap	17 037		12 479	144	169	164	515	175	30 546	28 157	8,50 %
Institutt for musikk og dans	12 136		1 833	636	177	451	-120	0	15 043	14 396	4,50 %
Senter for adferdsforskning	8 765		1 424	320	130	154	-93	0	10 821	11 180	-3,20 %
Senter for leseopplæring og -forskning	13 726		3 264	194		547	968	0	26 121	22 758	14,80 %
Øvrig HUM	<b>119 407</b>	<b>0</b>	<b>63 945</b>	<b>2 940</b>	<b>1 006</b>	<b>2 330</b>	<b>4 412</b>	<b>8 407</b>	<b>201 541</b>	<b>187 178</b>	<b>7,20 %</b>
<b>Sum HUM</b>	<b>25 298</b>	<b>0</b>	<b>21 071</b>	<b>583</b>	<b>61</b>	<b>896</b>	<b>1 633</b>	<b>0</b>	<b>49 320</b>	<b>46 016</b>	<b>7,20 %</b>
Institutt for helsefag	14 896		16 951	1 014	105	1 657	-1 120	0	33 341	33 234	0,30 %
Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag	14 046		14 111	332	51	128	475	0	29 011	27 098	7,10 %
Institutt for sosialfag	7 479		17 540	371	115	1 766	1 790	0	28 941	24 810	16,70 %
Handelshøgskolen UIS	7 214		9 589	328	116	285	495	0	17 946	16 792	6,90 %
NHS	28 437		5 085	294	0	253	2 275	0	36 470	34 491	5,70 %
Øvrig SV	<b>97 371</b>	<b>0</b>	<b>84 347</b>	<b>2 922</b>	<b>449</b>	<b>4 986</b>	<b>3 565</b>	<b>2 275</b>	<b>195 030</b>	<b>182 441</b>	<b>6,90 %</b>
<b>Sum SV</b>	<b>16 202</b>	<b>0</b>	<b>6 441</b>	<b>650</b>	<b>47</b>	<b>1 237</b>	<b>-192</b>	<b>0</b>	<b>24 275</b>	<b>23 006</b>	<b>5,50 %</b>
Institutt for data og elektronikk	6 229		11 518	1 559	110	813	-152	0	19 989	18 211	9,80 %
Institutt for inndek, risikostyring og planlegging	18 968		9 939	510	124	884	-227	0	30 066	27 175	10,60 %
Institutt for konstruksjonsteknikk og materialtekn.	18 275		17 656	926	99	511	-294	0	37 002	35 248	5,00 %
Institutt for matematikk og naturvitenskap	15 282		8 882	985	47	1 193	-203	0	26 068	24 336	7,10 %
Institutt for petroleumsteknologi	31 988		5 292	316		2 419	-36	0	2 362	4 287	-44,90 %
Sentrone TN (CORE, CIAM, SEROS)	<b>106 925</b>	<b>0</b>	<b>59 728</b>	<b>4 947</b>	<b>428</b>	<b>7 662</b>	<b>1 906</b>	<b>7 575</b>	<b>188 370</b>	<b>169 323</b>	<b>11,20 %</b>
Øvrig TN	<b>323 703</b>	<b>0</b>	<b>208 019</b>	<b>10 809</b>	<b>1 882</b>	<b>14 988</b>	<b>9 883</b>	<b>18 257</b>	<b>584 941</b>	<b>538 943</b>	<b>8,50 %</b>
<b>Sum fakultetene</b>	<b>27 213</b>	<b>0</b>	<b>3 858</b>	<b>307</b>	<b>118</b>	<b>189</b>	<b>0</b>	<b>675</b>	<b>32 214</b>	<b>30 299</b>	<b>6,30 %</b>
Arkeologisk museum	<b>350 916</b>	<b>0</b>	<b>211 878</b>	<b>11 117</b>	<b>2 000</b>	<b>15 187</b>	<b>9 883</b>	<b>19 932</b>	<b>617 155</b>	<b>569 241</b>	<b>8,40 %</b>
<b>Sum Fagertsholten</b>	<b>26 255</b>	<b>0</b>	<b>3 687</b>	<b>247</b>	<b>181</b>	<b>650</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30 880</b>	<b>28 954</b>	<b>6,70 %</b>
Universitetsbiblioteket	90 822		34 861	2 335	1 711	74 485	450	3 380	209 050	273 745	-23,60 %
Felles ressursenter	59 901		9 275	621	455	67 909	4 250	2 740	144 798	72 832	98,80 %
Sentrale stabenhet	15 993		2 231	149	110	7 442	400	0	26 240	17 522	49,80 %
Øvrig stab og støtte	<b>192 971</b>	<b>150 572</b>	<b>50 054</b>	<b>3 353</b>	<b>0</b>	<b>2 457</b>	<b>1 516</b>	<b>5 100</b>	<b>410 969</b>	<b>393 051</b>	<b>4,60 %</b>
<b>Sum støttefunksjoner</b>	<b>1 437</b>	<b>0</b>	<b>11 792</b>	<b>6 900</b>	<b>350</b>	<b>20 479</b>	<b>6 900</b>	<b>350</b>	<b>20 479</b>	<b>10 791</b>	<b>89,80 %</b>
Institusjonelle fellestillik	<b>545 324</b>	<b>150 572</b>	<b>261 932</b>	<b>14 470</b>	<b>2 000</b>	<b>17 644</b>	<b>23 190</b>	<b>30 932</b>	<b>1 048 603</b>	<b>973 084</b>	<b>7,80 %</b>
<b>Sum til fordeling UIS</b>											



Universitetet  
i Stavanger

# Likestillingsrapport 2012

## Innhold

1	Innledning .....	3
1.1	Strategi 2011-2020 .....	3
1.2	Personalpolitisk handlingsplan 2011-2014.....	3
1.3	Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse 2011-2014.....	4
1.4	Bemanningsplaner .....	5
1.5	Likestillingsrepresentant i ansettelsessaker .....	5
1.6	Kjønnskvoltering .....	6
1.7	Varsling av kritikkverdige forhold .....	6
2	Kjønnsbalanse .....	7
3	Kjønnsdelt statistikk – lønsplassering.....	8
4	Kjønnsdelt statistikk – arbeidstid.....	9
5	Kjønnsdelt statistikk – foreldrepermisjon og barns sykdom .....	9
5.1	Foreldrepermisjon .....	9
5.2	Barns sykdom.....	10
6	Kjønnsdelt statistikk – sykefravær .....	10
6.1	Egenmeldt sykefravær .....	10
6.2	Legemeldt sykefravær .....	11
7	Rekruttering av medarbeidere .....	11
8	Situasjonsvurdering - diskriminering pga etnisitet, livssyn samt funksjonsnedsettelse .....	12
8.1	Rekruttering.....	12
8.2	Lønns- og arbeidsvilkår.....	12
8.3	Kompetanseutvikling/-opprykk .....	12
8.4	Rutiner knyttet til trakassering.....	12
9	Tiltaksrapport.....	13
9.1	Generelle tiltak .....	13
9.2	Rekruttering.....	15
9.3	Lønns- og arbeidsvilkår .....	16
9.4	Kompetanseutvikling/kvalifisering .....	16
9.5	Diskrimineringsvern.....	18

# 1 Innledning

Universitetets likestillingsarbeid skal fremme likestilling blant ansatte og studenter. Det vil si at alle ansatte og studenter har like muligheter og rettigheter ved UiS, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering eller politisk overbevisning.

Arbeid med likestilling er forankret i universitetsledelsen og inngår som et viktig ansvar for ledere på alle nivå.

Likestillingsrapporten for 2012 er utarbeidet av HR-avdelingen og omhandler status med hensyn til likestilling blant ansatte.

## 1.1 Strategi 2011-2020

I universitetets strategidokument for perioden 2011-2020 fremgår det at UiS skal være en handlingsdyktig organisasjon, kjent for en universitetskultur preget av begeistring og nytenkning, gjensidig respekt og samarbeid og ansatte med høy kompetanse, som bidrar til at universitetet når sine mål. I strategidokumentet er det satt opp følgende personalpolitiske målsettinger:

- Våre ansatte skal vise høy grad av tilfredshet i arbeidsmiljøundersøkelser.
- Andel førstestillinger og høyere skal økes med 15-20 prosentpoeng (i forhold til 2007-tall)
- Andel kvinner i førstestillinger og høyere skal økes med 15-20 prosentpoeng (i forhold til 2007-tall)
- Andel kvinner i lederstillinger skal økes med 15-20 prosentpoeng (i forhold til 2007-tall)
- Vi skal fremstå som en attraktiv arbeidsplass internasjonalt

Universitetet skal nå disse målene ved å:

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelser annet hvert år, og resultatene i denne skal danne grunnlag for videre leder-, medarbeider- og organisasjonsutvikling
- Videreutvikle universitetets personalpolitikk nedfelt i treårige personalpolitiske handlingsplaner med særlig vekt på aktiv personalledelse, rekruttering, kompetanseutvikling og arbeidsmiljø.
- Fremme likestilling og kvinnepolitiske tiltak i form av strategimidler, kvalifiseringstiltak og målrettet rekruttering

Det er presisert i strategidokumentet at den enkelte leder har et særlig ansvar for tilrettelegging og iverksetting av tiltak for å nå målsettingene.

## 1.2 Personalpolitisk handlingsplan 2011-2014

Universitetets personalpolitiske handlingsplan for perioden 2011-2014 har fire satsingsområder; rekruttering, kompetanseutvikling/lederutvikling, livsfasepolitikk og arbeidsmiljø.

Satsingsområdene livsfasepolitikk og arbeidsmiljø inneholder bl.a tiltak som skal fremme likestilling blant ansatte.

### Livsfasepolitikk

Gjennom aktiv personalledelse og personalpolitiske tiltak skal det legges til rette for at ansatte gjennom hele karrieren skal kunne kombinere en utfordrende og utviklende arbeidssituasjon hvor det stilles krav til levering, med de utfordringer de ulike livsfasene fører med seg.

Universitetet har store forventninger til at ansatte skal prestere godt. Samtidig er det mange av de relativt unge som er i en krevende livsfase med små barn, etablering med egen bolig osv. Omkring halvparten av universitetets ansatte er kvinner og det er et mål å øke kvinneandelen, spesielt vitenskapelige



toppstillinger og lederstillinger. Det skal være mulig å kombinere barnefødsler og gode prestasjoner i alle typer stillinger ved UiS.

En stor del av universitetets ansatte er i senkarrieren, 61-70 år. Universitetet er helt avhengig av at dyktige «seniormedarbeidere» som presterer godt for å kunne nå de mål som er satt i strategidokumentet. Innenfor mange fagområder er det rekrutteringsproblemer, og det er derfor verdifullt at mange venter så lenge som mulig med å pensjonere seg. Samtidig er det viktig at den enkelte velger det tidspunkt for å pensjonere seg som er riktig, både for en selv og universitetet med tanke på produktivitet og kvalitet i arbeidet.

Gjennomføring av god livsfasepolitikk krever mye av den enkelte leder med hensyn til kommunikasjon med medarbeidere, tilrettelegging og oppfølging. En vellykket livsfasepolitikk vil bidra til å videreutvikle UiS som en attraktiv arbeidsplass.

### **Arbeidsmiljø**

Styret har i sak US 108/09 vedtatt følgende mål for HMS-arbeidet: *«UiS skal være en arbeidsplass hvor ansatte får virke i et miljø fritt for fysiske og psykiske helsemessige og sikkerhetsmessige farer. Vi skal være inkluderende overfor individuelle, kulturelle og sosiale ulikheter og stimulere til mangfold og likestilling. Arbeidsfellesskapet skal preses av åpenhet, respekt og redelighet både innad og utad. Sammen med utfordrende og utviklende arbeidsoppgaver, skal dette bidra til å gjøre UiS til en helsefremmende, god og attraktiv arbeidsplass.»*

UiS skal være kjent for å ha et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold for alle kategorier ansatte.

### **Tiltak**

Det er satt opp flere tiltak som skal bidra til at universitetet gjennomfører en god livsfasepolitikk og ivaretar et godt arbeidsmiljø, bl.a:

- Videreføre og utnytte fleksibilitet i arbeidstidsordningen.
- Mulighet for tidsavgrenset individuell tilrettelegging med hensyn til arbeidsoppgaver, -tid og -sted for ansatte med krevende omsorgsforpliktelser, for eksempel tilbud om hjemmekontor.
- Implementere senkarriereplanlegging i forbindelse med utviklingssamtalen
- Tilby ansatte å fortsette ut over aldersgrensen når det er et særskilt behov for dette.
- Videreføre ordningen med ekstra fridager for ansatte over 62 år.
- Fokus på livsfasepolitikk i lederopplæringen.
- Videreføre medarbeiderundersøkelsen annet hvert år som redskap for kartlegging og utvikling av arbeidsmiljøet.
- HMS opplæring og lederstøtte for alle ledere.

## **1.3 Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse 2011-2014**

Det er viktig å sikre en god kjønnsbalanse i universitetets organisatoriske enheter. I tillegg er en opptatt av at det skal være en god kjønnsbalanse innenfor ulike kompetansenivå/-områder.

På bakgrunn av skjevheter i kjønnsbalanse innenfor enkelte stillingskategorier har en funnet det fornuftig å utarbeide en egen handlingsplan for å bedre denne kjønnsbalansen. Handlingsplanen er en oppfølging av personalpolitisk handlingsplan og vil derfor revideres i treårige sykluser.

Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse 2011-2014 har hovedfokus på kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger på førstestillingsnivå og høyere samt lederstillinger.

Mål for bedre kjønnsbalanse i perioden 2011-2014:

- Øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger på fagområder hvor kvinner er underrepresentert.
- Øke andelen menn i vitenskapelige stillinger på sterkt kvinnedominerte fagområder.
- Øke andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger med 10%

- Øke andelene kvinner i professorstillinger med 5%
- Arbeide for å rekruttere kvinner i stipendiatstillinger på mannsdominerte fag til en videre karriere innenfor academia.
- Legge til rette for karrieremuligheter for begge kjønn.
- Arbeide for å bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger innenfor alle fagområder, men med en særskilt satsning på fagområder hvor balansen er svært skjev.
- Andelen kvinnelige ledere skal økes mest mulig opp mot 40%.

Det er i handlingsplanen satt opp flere tiltak som skal bidra til å bedre kjønnsbalansen ved rekruttering av nye medarbeidere

- Lokale handlingsplaner med måltall for bedre kjønnsbalanse
- Kallelse av kvinner til vitenskapelige toppstillinger
- Letekomiteer

og tiltak som skal påvirke trekk ved forskningsvilkårene:

- Kvalifisering til professor og dosent
- Forskningstid
- Mentorprosjekt
- Opprykkskurs
- Kvinneinitierte forskningsprosjekter

I tillegg er det satt opp noen generelle tiltak som skal bidra til bedre kjønnsbalanse:

- Aktiv personalpolitikk
- Inkorporere bedre kjønnsbalanse i budsjett- og plandokumenter
- Prosjektmidler
- Skrivekurs
- Karriereutvikling i tekniske og administrative stillinger.

Likestilling er først og fremst et lederansvar på alle nivå i organisasjonen. Det fremgår derfor klart av handlingsplanen at ledere må ha fokus på kjønnsbalanse ved nyrekruttering, fordeling av forskningstid samt tilrettelegging for kompetanseutvikling. Det skal lages en tiltaksplan for hvert institutt/senter/fakultet og det skal rapporteres årlig for bedre kjønnsbalanse om de tiltak som er satt i verk og om målene er nådd.

## 1.4 Bemanningsplaner

I 2011 vedtok styret at det skal utarbeides langsiktige bemanningsplaner for alle enheter. Som en del av bemanningsplanene skal enhetene redegjøre for status mht kjønnsbalanse, målsetting for ev bedring av kjønnsbalansen i perioden samt hvilke tiltak som ev vil bli iverksatt for å nå målsettingen.

## 1.5 Likestillingsrepresentant i ansettelsessaker

Det fremgår av universitetets tilpasningsavtale til Hovedavtalen § 21 at organisasjonene utpeker likestillingsrepresentant i ansettelsessaker. Vedkommende skal påse at likestillingsperspektivet ivaretas i ved ansettelser. Iht universitetets personalreglement § 5 nr 8 skal likestillingsrepresentantene i ansettelsessaker gis anledning til å uttale seg om forslag til utlysningstekst før teksten behandles i ansettelsesmyndigheten.

Det er lagt opp til at det skal være en likestillingsrepresentant for hvert fakultet, en ved museet og en for de sentrale stabs- og støtteenheterne.

Det har i 2012 ikke vært likestillingsrepresentant i ansettelsessaker. Dette da organisasjonene ikke har klart å få ansatte til å påta seg denne funksjonen. Ledelsen kommer til å følge opp dette.

## 1.6 Kjønnskvotering

Ved UiS praktiseres moderat kjønnskvotering i samsvar med Hovedavtalen (HA) § 21 nr 4.

Det utarbeides månedlig personaloversikter som gir informasjon om kjønnsrepresentasjon ved enheter og stillingskategorier. Informasjon fra oversikten benyttes som grunnlag for å fastsette om det skal praktiseres kjønnskvotering ved ansettelse i ledig stilling.

Dersom et kjønn er underrepresentert tas det inn en formulering i utlysningsteksten om at søkere med det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke stillingen, jf HA § 21 nr 3. Det fremgår videre av at dersom søkere anses å ha likeverdige kvalifikasjoner vil kandidat med det underrepresenterte kjønn bli stilt foran en av det annet kjønn.

### Tekniske og administrative stillinger

Hva som forstås med stillingsgruppe skal ihht HA § 21 nr 3 avtales i tilpasningsavtalen. Ihht universitetets tilpasningsavtale skal kvoten på 40% for kjønnskvotering gjelde universitetet som helhet innenfor stillingsgruppene

- teknisk personale
- saksbehandlere
- lederstillinger
- driftspersonale

### Undervisnings- og forskerstillinger

Universitets- og høyskoleloven § 6-3 (2) omhandler kjønnskvotering ved rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger: "Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn spesielt inviteres til å søke"

Her er det den enkelte stillingskategori innenfor ett fagområde ved universitetet som er basis for kvoteringen. Det opereres med tre stillingskategorier ved universitetene;

- professorstillinger
- andre undervisnings- og forskerstillinger og
- rekrutteringsstillinger.

For å kunne si at kjønn er klart underrepresentert legges det til grunn at kjønn utgjør mindre enn 1/3 av de ansatte i stillingskategorien på fagområdet.

## 1.7 Varsling av kritikkverdige forhold

Universitetet har utarbeidet prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold. Prosedyren inneholder bl.a. beskrivelse av hvordan arbeidstaker skal gå fram ved varsling (intern varsling), hvordan leder skal følge opp varsling og forsvarlig varsling.

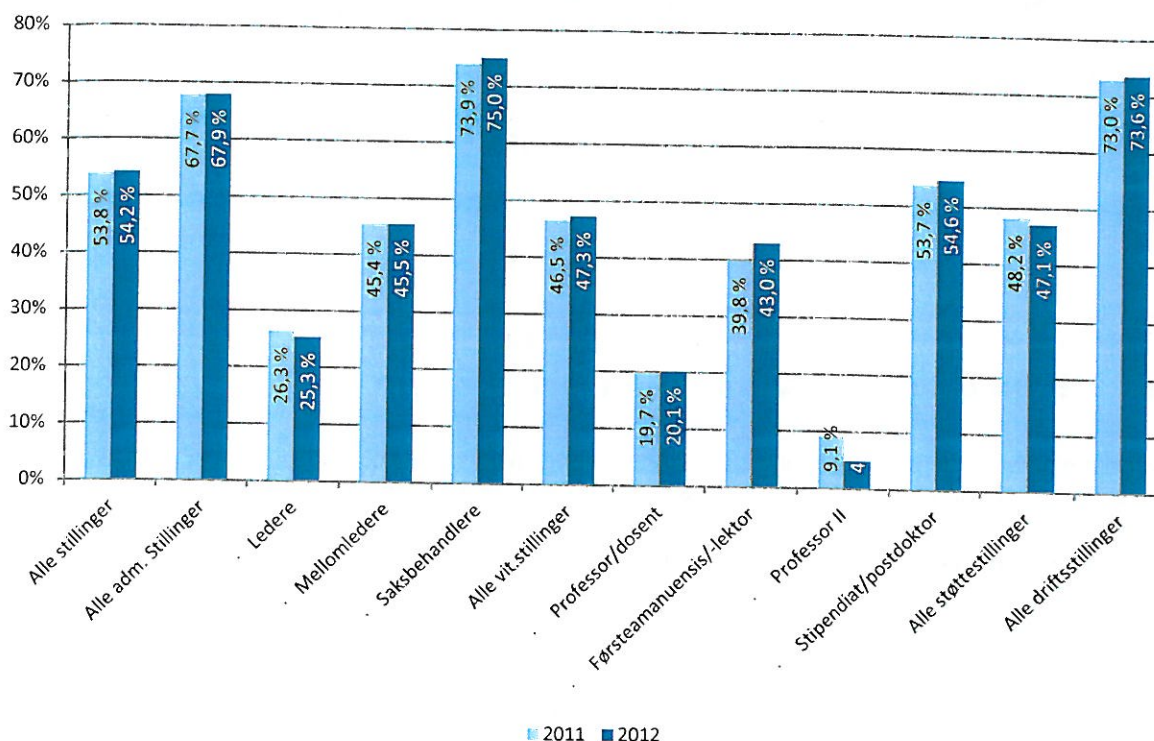
Ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige, som diskriminering og trakassering, ved universitetet.

Det holdes jevnlig kurser og seminarer for ansatte om mobbing og trakassering hvor universitetets varslingsrutine er et viktig fokus.

## 2 Kjønnsbalanse

Ved innrapportering til DBH pr 1.10.2012 var 54,2% av de ansatte ved UiS kvinner. Lavest kvinneandel var det blant professor II (4,9%) og professor/dosent (20,1%). Høyest kvinneandel var det i saksbehandler-/utrederstillinger hvor kvinneandelen var på 75%.

Diagrammet nedenfor viser andel kvinner i ulike stillingskategorier ved UiS i 2011 og 2012. Tallene er hentet fra DBH.



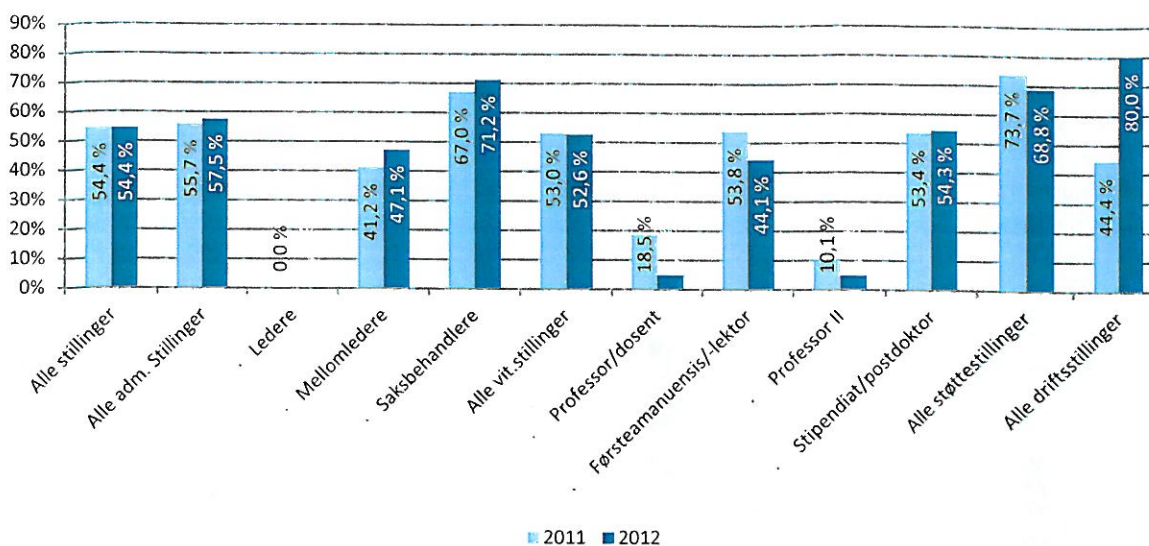
Som det fremgår av diagrammet er kvinneandelen økt i de fleste stillingskategorier. Unntaket er lederstillinger (universitetsdirektør og dekaner og avdelingsdirektører), professor II og støttestillinger (bibliotekarer og ingeniører og teknikere).

Andel kvinner i førsteamanuensisstillinger og professorstillinger har ikke økt så mye som en skulle ønske. En av grunnene til dette er at UiS, pga en trang økonomisk situasjon, har måttet begrense nyansettelser.

Selv om fire kvinner fikk opprykk til professor i 2012 var det i tillegg 10 menn som fikk tilsvarende opprykk.

I samsvar med handlingsplan for bedre kjønnsbalanse vil UiS arbeide aktivt med å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger på professornivå.

Andel kvinner i midlertidige stillinger i 2011 og 2012 fremgår av diagrammet nedenfor:

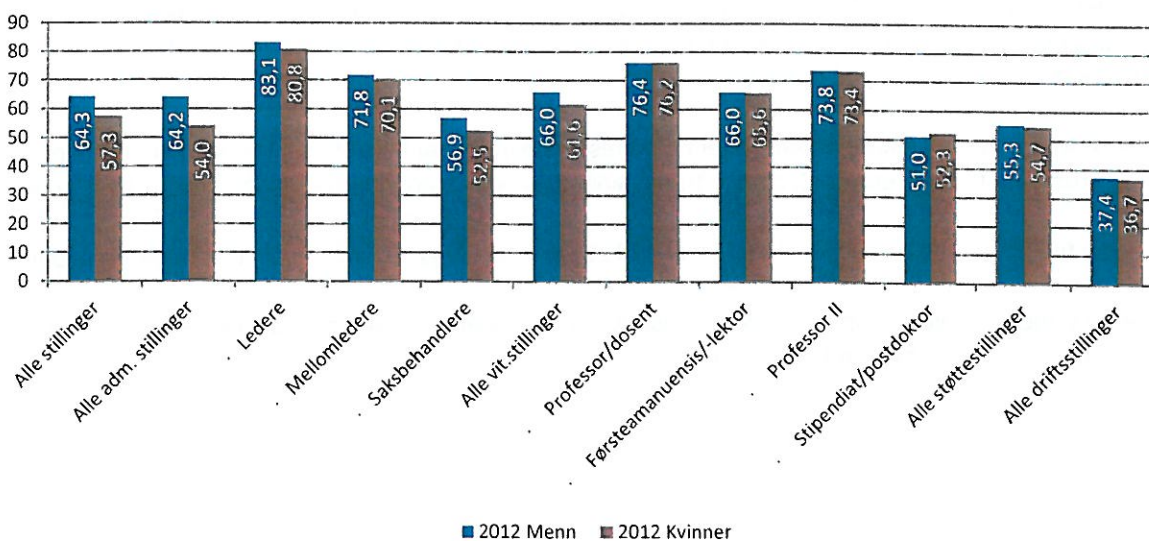


### 3 Kjønsdelt statistikk – lønsplassering

Når det gjelder vurdering av gjennomsnittslønn totalt og i ulike stillingskategorier fordelt på kjønn har UiS i likestillingsrapporten for 2012 valgt å se på gjennomsnittlig lønnstrinns plassering i hovedlønnstabellen.

Pr oktober 2012 var gjennomsnittlig lønnstrinns plassering for alle ansatte i tr 61. Kvinner var gjennomsnittlig lønns plassert i tr 57, mens menn i gjennomsnitt var inn plassert i tr 64.

Den største lønnsforskjellen mellom kvinner og menn finner en i administrative stillinger hvor kvinner i gjennomsnittet ligger nærmere 10 ltr lavere enn menn. Når en ser på alle vitenskapelige stillinger samlet finner en også en større lønnsforskjell, hvor menn i snitt ligger fem lønnstrinn over kvinner. For professorstillinger og vitenskapelige stillinger på første nivå er det imidlertid ikke vesentlige lønnsforskjeller.



Ved årlige lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt 2.3.3 har en fokus på likelønn. Dersom det kan dokumenteres lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet en kjønn vil lønnsforskjellene bli rettet opp i lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt 2.3.4 nr 3.

## 4 Kjønnsdelt statistikk – arbeidstid

Hovedregelen ved UiS er det foretas ansettelse i heltidsstillinger. Dette med unntak av bistillinger (inntil 20 stilling) hvor arbeidstaker har sin hovedstilling ved annen institusjon og i enkelte undervisningsstillinger ved Institutt for musikk og dans hvor en har behov for utvidet undervisnings-kapasitet ved en-til-en undervisning i enkelte instrument.

I samsvar med Arbeidsmiljøloven § 10-2 nr 4 har en imidlertid gått inn for at ansatte som har behov for det får redusert sin arbeidstid. Deltidsansatte får fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor ny ansettelse.

Pr 1.10.2012 var 86 årsverk besatt av ansatte i deltidsstilling (en har da ikke regnet med bistillinger). Andel kvinner i deltidsstillingen innenfor ulike stillingskategorier fremgår av tabellen nedenfor:

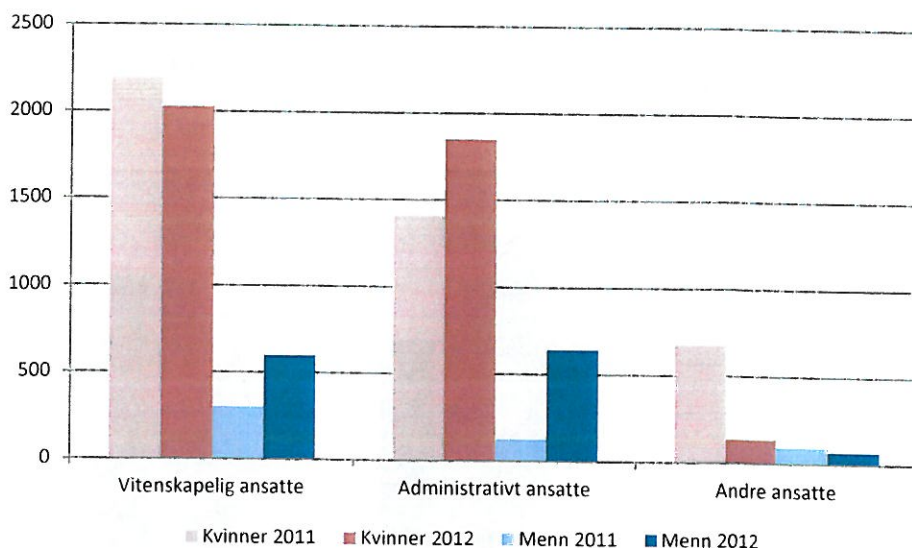
Stillingskategori	Andel kvinner
Administrative stillinger	79,8%
Undervisnings- og forskerstillinger *)	51,5%
Driftsstillinger	89,0%
Støttestillinger	72,6%

\*)Jekski bistillinger

## 5 Kjønnsdelt statistikk – foreldrepermisjon og barns sykdom

### 5.1 Foreldrepermisjon

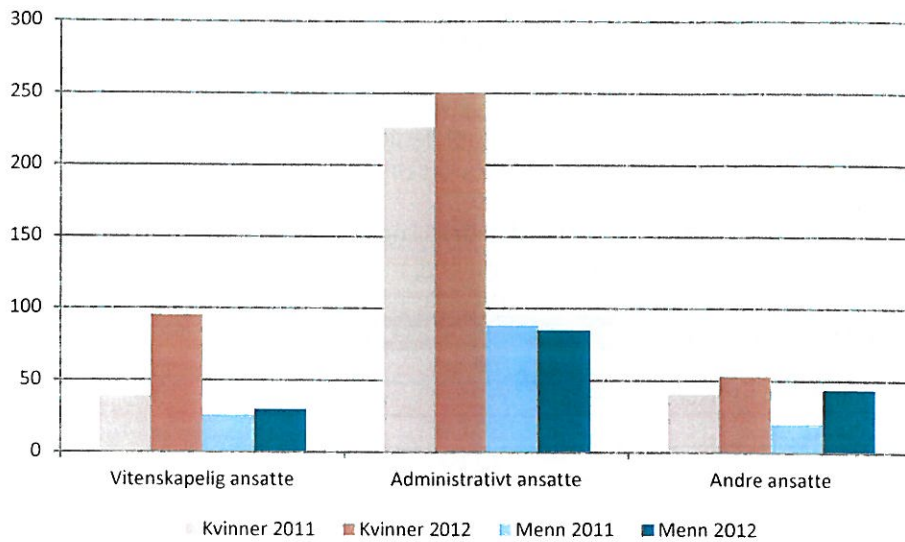
Diagrammet nedenfor viser hvor mange fraværsdager ansatte har hatt i 2011 og 2012 grunnet foreldrepermisjon, fordelt på kvinner og menn innenfor ulike stillingskategorier.



Om en summerer tallene for 2011 finner en at 89,23% av fraværsdagerne var tatt ut av kvinner. I 2012 var kvinneandelen 75,4%.

## 5.2 Barns sykdom

Diagrammet nedenfor viser hvor mange fraværsdager ansatte har hatt i 2011 og 2012 grunnet sykt barn, fordelt på kvinner og menn innenfor ulike stillingskategorier.

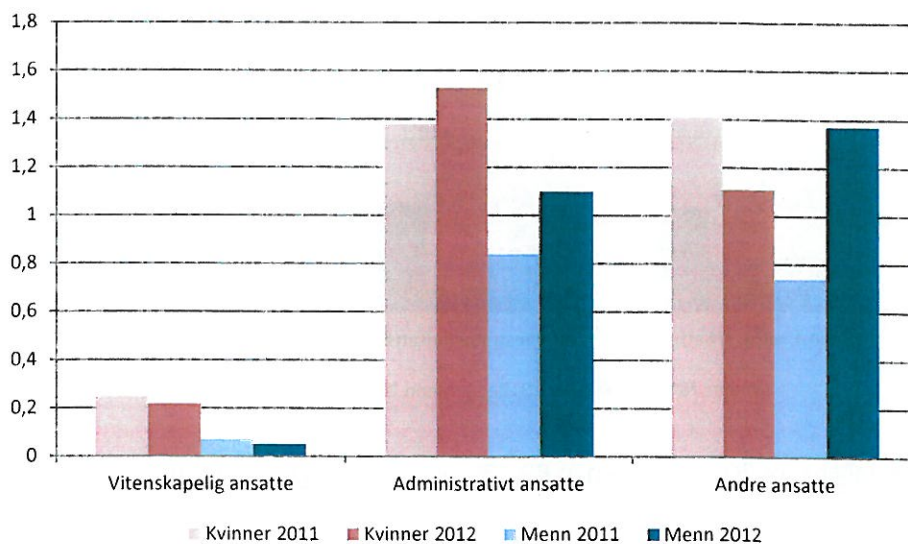


Om en summerer tallene for 2011 finner en at 69,6% av fraværsdagene var tatt ut av kvinner. I 2012 var kvinneandelen 71,6%.

## 6 Kjønnsdelt statistikk – sykefravær

### 6.1 Egenmeldt sykefravær

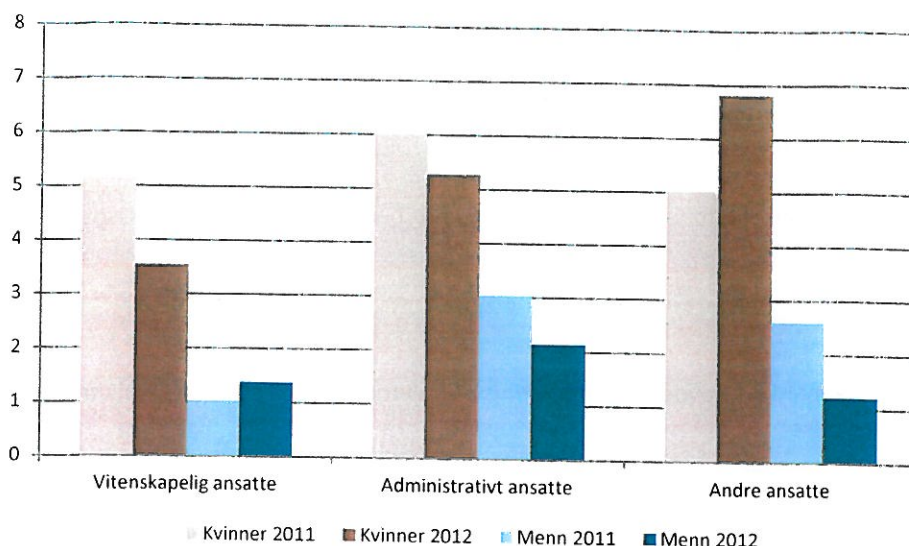
Diagrammet nedenfor viser sykefraværsprosent for egenmeldt sykefravær i 2011 og 2012, fordelt på kvinner og menn innenfor ulike stillingskategorier.



Om en summerer de faktiske sykefraværsdagverkene (se tabell rapporter til DBH) finner en at 75,7% av dagsverkene gjaldt kvinner. I 2012 var kvinneandelen 69,9%.

## 6.2 Legemeldt sykefravær

Diagrammet nedenfor viser sykefraværspersent for legemeldt sykefravær i 2011 og 2012, fordelt på kvinner og menn innenfor ulike stillingskategorier.



Om en summerer de faktiske sykefraværspersentene (se tabell rapportert til DBH) finner en at 79,9 % av dagene gjaldt kvinner. I 2012 var kvinneandelen 77,7%.

## 7 Rekruttering av medarbeidere

Ansvar for rekruttering av medarbeidere er ved UiS delegert til tre fakultet og Arkeologisk museum. HR-direktøren har ansvar for rekruttering av medarbeidere i sentrale stabs- og støttefunksjoner.

Det er pr i dag ikke tatt i bruk et elektronisk system til støtte i rekrutteringsprosessen. Målsettingen er imidlertid at et slikt system skal være på plass i løpet av våren 2014.

Et elektronisk rekrutteringssystem vil bl.a gi universitetsledelsen nyttig informasjon om kjønnsfordeling på søkere til ledige stillinger, kjønnsfordeling på søkere innkalt til intervju, kjønnsfordeling på nyansatte og kjønnsfordeling på ansatte uten kunngjøring.

Da en ikke har fått henvendelser som tyder på at det foretas ansettelser som er i strid med lov- og avtaleverk om likestilling har en ikke funnet grunnlag for manuelt å innhente og systematisere informasjon om kjønnsfordeling ved rekruttering av medarbeidere.



## 8 Situasjonsvurdering - diskriminering pga etnisitet, livssyn samt funksjonsnedsettelse

UiS er opptatt av at det ikke skal forekomme diskriminering pga etnisitet, livssyn eller nedsatt funksjonsevne og ansatte oppfordres til å varsle om avvik, se pkt 1.7

Gjennom universitetets medarbeiderundersøkelse så innhentes informasjon om ansatte har observert forskjellsbehandling med hensyn til kjønn, alder og etnisitet.

Universitetet er IA virksomhet og har derfor som mål å rekruttere og beholde ansatte med nedsatt funksjonsevne.

### 8.1 Rekruttering

Vi har ikke hatt saker hvor det har blitt hevdet diskriminering ved rekruttering på grunn av etnisitet, annet livssyn eller funksjonsnedsettelse.

I universitetets lederhåndbok om rekruttering fremgår det klart at dersom det er kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn skal minst en av disse innkalles til intervju. I innstillingen skal det oppgis antall søkere til stillingen med ikke-vestlig bakgrunn, hvor mange som har vært til intervju, og en kort begrunnelse for hvorfor søkere med slik bakgrunn ikke har kommet i betraktning som aktuelle kandidater for den ledige stillingen.

Det fremgår videre at kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne, som enten er eller blir uten arbeid, skal innkalles til intervju, jf Tjml.forskr § 9. Det presiseres i lederhåndboken at en kan ansette kvalifisert yrkeshemmede/personer med nedsatt funksjonsevne selv om det er kandidater som er bedre kvalifisert. Dette er et unntak fra det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet.

### 8.2 Lønns- og arbeidsvilkår.

Vi har ikke hatt saker hvor det har blitt hevdet diskriminering ved fastsetting av lønn- og arbeidsvilkår på grunn av etnisitet, annet livssyn eller funksjonsnedsettelse.

Iht universitetets tilpasningsavtale til hovedavtalen § 21 skal universitetet s lønnspolitikk legge vekt på kjønnsnøytrale kriterier og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

Det er et overordnet prinsipp i universitetets lønnspolitikk at alle ansatte skal ha likeverdig mulighet til faglig og lønnsmessig utvikling.

### 8.3 Kompetanseutvikling/-opprykk

Vi har ikke hatt saker hvor det har blitt hevdet diskriminering ved kompetanseutvikling/-opprykk på grunn av etnisitet, annet livssyn eller funksjonsnedsettelse.

### 8.4 Rutiner knyttet til trakassering

Vi har ikke hatt saker hvor det har blitt hevdet diskriminering ift rutiner ved trakassering.

Siste året har det ikke blir formelt varslet noen slike saker og ledelsen har heller ikke fått uformell informasjon på slik atferd. Informasjon om varsling med henvisning til prosedyrer m.v er lett tilgjengelige for ansatte.

## 9 Tiltaksrapport

Nedenfor følger en gjennomgang av ulike tiltak som bl.a er vedtatt for å fremme likestilling blant ansatte ved universitetet.

### 9.1 Generelle tiltak

#### Medarbeiderundersøkelse

- Tiltak:** Det skal gjennomføres medarbeiderundersøkelser annet hvert år, og resultatene i denne skal danne grunnlag for videre leder-, medarbeider- og organisasjonsutvikling.
- Bakgrunn/målsetting:** Kartlegge de ansattes arbeidsmiljø og arbeidsforholdet eller, knytte dette opp mot et langsiktig og målrettet endrings- og utviklingsarbeid. Metodikken som benyttes sikrer en positiv utvikling av arbeidsmiljøet knyttet til faktorene jobbtrivsel, helse og yteevne.
- Målgruppe:** Alle ansatte
- Ansvarlig:** Universitetsledelsen har besluttet tiltaket i personalpolitisk handlingsplan og HR-direktør har ansvar for gjennomføringen. Oppfølgingsansvaret ligger til linjeledelsen.
- Status.** Medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i 2011. Resultatet ble lagt til grunn for leder-, medarbeider- og organisasjonsutvikling i 2012. Ny undersøkelse gjennomføres mars 2013.
- Resultat:** Medarbeiderundersøkelsen i 2011 hadde en god oppslutning (77%) og det ble i 2012 satt i gang ulike tiltak på bakgrunn av resultat fra undersøkelsen.

#### Aktiv personalpolitikk

- Tiltak:** Ledere, veiledere og forskningsutvalg skal oppfordres til å ta særlig ansvar for en aktiv oppfølging av kvinner både i rekrutteringsstillinger og faste vitenskapelige stillinger ved å benytte introduksjonsprogram for nyansatte, utviklingssamtale, inkorporering/tilrettelegging av faggrupper, trivselstiltak mv.
- Bakgrunn/målsetting:** Legge forholdene til rette for at omsorgsarbeid for begge kjønn ikke slår negativt ut for en akademisk karriere.
- Ansvarlig:** Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse. HR-direktør har ansvar for utforming av sentrale tiltak og linjeledelsen har ansvar for oppfølgingen.
- Målgruppe:** Ledere, veiledere og forskningsutvalg.

#### Lokale handlingsplaner for bedre kjønnsbalanse

- Tiltak:** Utarbeide lokale handlingsplaner med måltall for bedre kjønnsbalanse.
- Bakgrunn/målsetting:** Ansvarliggjøre enhetsledere ift arbeid med å bedre kjønnsbalansen. Dette med mål om at kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger over lektornivå og lederstillinger bedres.

Målgruppe: Ledere

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.

Status. Lokale handlingsplaner med måltall for bedre kjønnsbalanse vil inngå i enhetenes bemanningsplaner fra perioden 2014-2016.

Resultat: Frist 1. mai 2013.

#### **Inkorporere bedre kjønnsbalanse i budsjett- og plandokumenter**

Tiltak: Hensynet til bedre kjønnsbalanse ved UiS skal bakes inn i og gjøres til et synlig element i ordinære budsjettprosesser og plandokumenter.

Bakgrunn/  
målsetting: Bedre kjønnsbalansen ved UiS

Målgruppe: Ledere.

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og HR-direktør har ansvar for gjennomføringen.

Status. Vil inngå i budsjett- og plandokumenter fra 2013.

Resultat: se status

#### **Prosjektmidler**

Tiltak: Ved tildeling av prosjektmidler skal det tas hensyn til kjønnsbalanse, f.eks ved tildeling av programområder og forskningstermin.

Bakgrunn/  
målsetting: Bedre kjønnsbalansen ved UiS

Målgruppe: Ledere.

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.

Status. Iverksatt.

Resultat: Tildeling av forskningstermin til kvinner har bidratt til kompetanseoppbygging og opprykk til høyere stilling. Det er vanskelig å måle effekten ved at en tar hensyn til kjønnsbalanse ved tildeling av programområder.

## 9.2 Rekruttering

### Målrettet rekruttering

Tiltak:	Målrettet rekruttering av underrepresentert kjønn, personer med minoritetsbakgrunn og personer med funksjonsnedsettelse.
Bakgrunn/ målsetting:	Fremme likestilling.
Målgruppe:	Ledere,
Ansvarlig:	Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom personalpolitisk handlingsplan og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.
Status:	Universitets lederhåndbok gir klare føringer for hvordan en skal arbeide målrettet med rekruttering for å fremme likestilling.
Resultat:	Det rekrutteres personer av det underrepresenterte kjønn, personer med minoritetsbakgrunn og personer med funksjonsnedsettelse.

### Kalle kvinner til vitenskapelige toppstillinger

Tiltak:	Kalle kvinner til vitenskapelige toppstillinger.
Bakgrunn/ målsetting:	Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger
Målgruppe:	Ledere.
Ansvarlig:	Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.
Status:	Departementet har bedt UiS om ikke å benytte kallelse til å øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger.
Resultat:	Tiltaket er ikke iverksatt.

### Letekomiteer

Tiltak:	Innføre letekomiteer for å finne kvalifiserte kvinner og oppfordre disse til å søke stillinger innenfor mannsdominerte fagområder, etter modell fra NTNU.
Bakgrunn/ målsetting:	Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger.
Målgruppe:	Ledere
Ansvarlig:	Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.
Status:	Tiltaket er foreløpig ikke iverksatt.
Resultat:	se status

## 9.3 Lønns- og arbeidsvilkår

### Individuell tilrettelegging

Tiltak:	Mulighet for tidsavgrenset individuell tilrettelegging med hensyn til arbeidsoppgaver, -tid og -sted for ansatte med krevende omsorgsforpliktelser, for eksempel tilbud om hjemmekontor.
Bakgrunn/ målsetting:	Legge til rette for at ansatte gjennom hele karrieren skal kunne kombinere en utfordrende og utviklende arbeidssituasjon hvor det stilles krav til levering, med de utfordringer ulike livsfaser fører med seg.
Målgruppe:	Ledere
Ansvarlig:	Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom personalpolitisk handlingsplan og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.
Status.	Individuell tilrettelegging gjøres ved behov.
Resultat:	Ansatte har bedre arbeidsvilkår.

### Fleksibel arbeidstidsordning

Tiltak:	Videreføre og utnytte fleksibilitet i arbeidstidsordningen.
Bakgrunn/ målsetting:	Legge til rette for at ansatte gjennom hele karrieren skal kunne kombinere en utfordrende og utviklende arbeidssituasjon hvor det stilles krav til levering, med de utfordringer ulike livsfaser fører med seg.
Målgruppe:	Alle ansatte
Ansvarlig:	Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom personalpolitisk handlingsplan og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.
Status.	Ordningen er videreført.
Resultat:	Fleksibilitet i arbeidstidsordningen har ført til at bl.a kvinner med omsorgsbelastninger har kunnet kombinere arbeidsliv og omsorgsbelastninger.

## 9.4 Kompetanseutvikling/kvalifisering

### Kvalifiseringsstipend

Tiltak	Fremme likestilling og kvinnepolitiske tiltak i form av kvalifiseringstiltak. Kvalifiseringsstipend for kvinner som ønsker å kvalifisere seg for vitenskapelig toppstilling.
Bakgrunn/ målsetting:	Dette for å bidra til at kvinner i vitenskapelige stillinger kvalifiserer seg til professor- og dosentstillinger.
Målgruppe:	kvinner
Ansvarlig:	Universitetsledelsen har besluttet tiltaket i strategidokumentet og i handlingsplan for bedre kjønnsbalanse. HR-direktør har ansvar for gjennomføringen.

Status. Ordningen med kvalifiseringsstipend for kvinner som ønsker å kvalifisere seg er tidligere gjennomført med gode resultater. Ordningen er derfor vedtatt gjeninnført. Det er i 2012 tildelt to kvalifiseringsstipend til kvinner.

Resultat: se status

#### **Forskningstid**

Tiltak: Fakultetene og museet skal i sine ordinære handlingsplaner definere tiltak for å gi kvinner mer forskningstid slik at de kan kvalifisere seg for vitenskapelige stillinger på førstenivå eller høyere.

Bakgrunn/  
målsetting: Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger.

Målgruppe: Ledere

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og linjeledere har ansvar for gjennomføringen.

Status. Ikke systematisk iverksatt.

Resultat: se status

#### **Mentorprosjekt**

Tiltak: Erfarne professorer (mentorer) opptre som veiledere og samtalepartnere for ansatte i vitenskapelige mellomstillinger som ønsker karriereutvikling.

Bakgrunn/  
målsetting: Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger.

Målgruppe: Prosjektet er åpent for alle vitenskapelig ansatte i mellomstillinger, men kvinner skal spesielt oppfordres til å delta.

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og HR-direktør har ansvar for gjennomføringen.

Status. Mentorprosjekt er tidligere gjennomført to ganger, men ikke i 2012.

Resultat: se status

#### **Opprykkskurs**

Tiltak: Tilby opprykkskurs for kvinner som er nær ved å kvalifisere seg til professor.

Bakgrunn/  
målsetting: Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger.

Målgruppe: Kvinner som er nær ved å kvalifisere seg til professor.

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og HR-direktør har ansvar for gjennomføringen.

Status: Ikke iverksatt enda.

Resultat: se status

#### **Kvinneinitierte forskningsprosjekt**

Tiltak: Sette av midler til kvinneinitierte FOU-prosjekt.

Bakgrunn/  
målsetting: Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger.

Målgruppe: Kvinner i vitenskapelige stillinger.

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og universitetsdirektøren har ansvar for gjennomføringen.

Status: Tiltaket er gått ut som særskilt tiltak, men inngår i FRIPRO-ordningen. To av tre prosjekter under denne ordningen er tildelt kvinner.

Resultat: se status

#### **Skrivekurs**

Tiltak: Tilby skrivekurs og veiledningsseminar for økt publisering blant kvinner.

Bakgrunn/  
målsetting: Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger.

Målgruppe: Kvinner i vitenskapelige stillinger

Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket gjennom handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og HR-direktør har ansvar for gjennomføringen.

Status: Det ble gjennomført to skrivekurs i 2012. Antall deltakere pr kurs har vært begrenset til 12.

Resultat: I 2012 (og 2011) deltok 24 ansatte (fast ansatte i vitenskapelige stillinger og stipendiater) på skrivekurs for økt publisering. Storparten av deltakerne var kvinner.

## **9.5 Diskrimineringsvern**

#### **Medarbeiderundersøkelse**

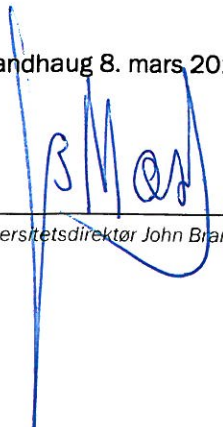
Tiltak: Det skal gjennomføres medarbeiderundersøkelser annet hvert år, og resultatene i denne skal danne grunnlag for videre leder-, medarbeider- og organisasjonsutvikling.


Bakgrunn/  
målsetning: Universitetets medarbeiderundersøkelse har bl.a som mål å innhente informasjon om ansatte har observert forskjellsbehandling med hensyn til kjønn, alder og etnisitet.

Målgruppe: Alle ansatte

- Ansvarlig: Universitetsledelsen har besluttet tiltaket i personalpolitisk handlingsplan og HR-direktør har ansvar for gjennomføringen.
- Status: Medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i 2011. Resultatet ble lagt til grunn for leder-, medarbeider- og organisasjonsutvikling i 2012. Ny undersøkelse gjennomføres mars 2013. Det er et systematisk opplegg for oppfølging av resultatene fra medarbeiderundersøkelsen.
- Resultat: Medarbeiderundersøkelsen i 2011 hadde en god oppslutning (77%). Undersøkelsen gav ikke grunnlag for å iverksette særskilte tiltak for diskrimineringsvern.

Ullandhaug 8. mars 2013

  
universitetsdirektør John Branem Møst

  
HR-direktør Halfdan Hagen

Vedlegg:

- Tabell «Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn på universitetsnivå»

Saksbehandler: senior HR-rådgiver May Merete Tjessem Opdal



# Kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på universitetsnivå

Basert på informasjon fra DBH (årsverk) og SAP pr 12.10.2011 og 12.10.2012 (gjennomsnittlig lønnstrinnsplassering, A-tabell)

Universitetet i Stavanger		Årsverk totalt fra DBH 2011 og 2012 (tall)			Midlertidige årsverk (tall fra DBH 2011 og 2012)			Gjennomsnittlig lønnstrinnsplassering (A-tabell)			
		Pst menn	Pst kvinner	Totalt antall årsverk	Pst menn	Pst kvinner	Totalt antall årsverk	Snitt menn	Snitt kvinner	Totalt gj.snitt	
Alle stillinger		I år	45,8 %	54,2 %	1105,7	45,6 %	54,4 %	306,2	64,3	57,3	60,7
		I fjor	46,2 %	53,8 %	1065,9	45,6 %	54,4 %	314,9	63,3	56,1	59,5
Administrative stillinger totalt (AD)		I år	32,1 %	67,9 %	321,4	42,5 %	57,5 %	61,2	64,2	54,0	57,2
		I fjor	32,3 %	67,7 %	311,8	44,3 %	55,7 %	69,3	63,7	52,9	56,3
• Lederstillinger (AD1)		I år	74,7 %	25,3 %	19,8	100,0 %	0,0 %	6	83,1	80,8	82,6
		I fjor	73,7 %	26,3 %	19	100,0 %	0,0 %	6	82,7	80,6	82,2
• Mellomlederstillinger (AD2)		I år	54,5 %	45,5 %	51,4	52,9 %	47,1 %	17	71,8	70,1	71,0
		I fjor	54,6 %	45,4 %	47,6	58,8 %	41,2 %	17	72,3	68,8	70,7
• Saksbehandler/utredningsstillinger (AD3)		I år	25,0 %	75,0 %	239,1	28,8 %	71,2 %	38,2	56,9	52,5	53,6
		I fjor	26,1 %	73,9 %	231,1	33,0 %	67,0 %	44,6	56,2	51,9	53,0
Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt (UN)		I år	52,7 %	47,3 %	656,9	47,4 %	52,6 %	233,1	66,0	61,6	64,1
		I fjor	53,5 %	46,5 %	636,2	47,0 %	53,0 %	231,9	64,6	60,2	62,7
• Professor/dosent (inngår i UN1)		I år	79,9 %	20,1 %	108	95,1 %	4,9 %	4,1	76,4	76,2	76,3
		I fjor	80,3 %	19,7 %	97,8	81,5 %	18,5 %	5,4	76,4	75,7	76,3
• Førsteamanuensis/lektor (inngår i UN1)		I år	57,0 %	43,0 %	226,8	55,9 %	44,1 %	29,5	66,0	65,6	65,8
		I fjor	60,2 %	39,8 %	214,5	46,2 %	53,8 %	23,8	65,1	64,4	64,8
• Professor II (UN2)		I år	95,1 %	4,9 %	8,2	95,1 %	4,9 %	8,2	73,8	73,4	73,4
		I fjor	90,9 %	9,1 %	9,9	89,9 %	10,1 %	8,9	72,1	71,3	72,0
• Rekrutteringsstillinger (UN3)		I år	45,4 %	54,6 %	136,5	45,7 %	54,3 %	135,5	51,0	52,3	51,7
		I fjor	46,3 %	53,7 %	131	46,6 %	53,4 %	130	50,5	51,2	50,9
Støttestillinger for undervisning-, forsknings- og formidling totalt (ST)		I år	52,9 %	47,1 %	90,7	31,2 %	68,8 %	9,6	55,3	54,7	55,0
		I fjor	51,8 %	48,2 %	78	26,3 %	73,7 %	9,5	54,6	54,6	54,6
Driftsstillinger totalt (DR)		I år	26,4 %	73,6 %	35,7	20,0 %	80,0 %	1,3	37,4	36,7	36,9
		I fjor	27,0 %	73,0 %	37,9	55,6 %	44,4 %	2,3	37,4	36,9	37,0

## Oppfølgingsplan – Universitetet i Stavanger

Oppfølgingsplanen tar utgangspunkt i NOKUTs evalueringsrapporter, del 1: Hovedrapport og del 2: Institusjonsrapporter, og er organisert i henhold til inndelingen i kapittel 4 i del 1 og de institusjonsspesifikke anbefalingene i del 2 (s. 187).

### **Nasjonale anbefalinger**

	<b>Tidsplan</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Rapportering for 2012</b>
<b>4.2.1 Institusjonene og deres organisering</b> (jfr. NOKUT) Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene å ha oppmerksomheten rettet mot <ul style="list-style-type: none"><li>- førskolelærerutdanningens status og det å gi den tilstrekkelige ressurser og stort nok handlingsrom</li><li>- hvordan institusjonen kan ta ansvar for å utnytte organisasjonsstrukturens sterke sider og kompensere for de svakheter den har</li></ul>			
<b>Mål:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ivareta og videreutvikle organisatoriske prosesser ved instituttet</li></ul>			
<b>Tiltak:</b> Styret har vedtatt (november 2010) å beholde studieprogramorganiseringen av instituttene ved Det humanistiske fakultet. Dette innebærer at IFU vil bli opprettholdt som eget institutt. Dette er positivt for utdanningen sin synlighet og status og gir grunnlag for ytterligere å styrke og befeste instituttet både med hensyn til studiet og barnehagerelatert forskning.			Instituttet fikk i 2012 tildelt kr. 500.000 i omstillingsmidler som en kompensasjon for økte utgifter grunnet økning i studenttall over flere år.  Det er utarbeidet bemanningsplaner som legges til grunn for den videre personalplanleggingen. Bemanningsplanene skal årlig oppdateres.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Styret har vedtatt at det skal utarbeides bemanningsplaner for alle enhetene ved UiS. Dette vil tydeliggjøre bemannings- og kompetansebehov også ved IFU.</li> <li>- Videreutvikle samarbeid mellom instituttene og forskningssentrene innenfor Det humanistiske fakultet for å utnytte kapasitet og kompetanse på en best mulig måte.</li> </ul>	<p>Vårsemesteret 2011</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Dekan</p> <p>Institutt- og senterlederne</p>	<p>Det er inngått avtale med Lesesenteret om utveksling av ansatte mellom enhetene, for å ivareta undervisning i norsk på grunnutdanningen.</p> <p>Det er gjennomført et presentasjons- og informasjonsmøte fra forskningsområdet <i>Læringskulturer i barnehage</i>, som er tilknyttet instituttet, for Senter for atferdsforskning, med sikte på å utrede samarbeidsmuligheter.</p>
<p><b>4.2.2. Studentrekruttering (jfr. NOKUT)</b> Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å rette en større del av rekrutteringsinnsatsen mot spesielle grupper av søkere</li> <li>- å velge en utdanningsorganisering som gir mannlige studenter kontakt med hverandre og mannlige førskolelærere</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen ved IFU skal være i tråd med samfunnets behov.</li> <li>- Øke søkningen til studiene ved IFU</li> <li>- Øke andelen mannlige førskolelærerstudenter</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Videreutvikle internettsidene og annet materiell for informasjon i arbeidet med studentrekruttering.</li> <li>- Videreføre samarbeidet med Fylkesmannen og kommunene i Rogaland vedrørende rekruttering.</li> <li>- Økt deltakelse på utdanningsmesser og andre arenaer rettet mot avgangselever i videregående skole. Mer aktiv bruk av studentambassadører fra førskolelærerutdanningen.</li> </ul>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Frem til 2012</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Instituttleder</p>	<p>Det arbeides med å videreutvikle internettsidene og rekrutteringsmateriell. Det er bl.a. laget en rekrutteringsfilm, som er delvis finansiert av Fylkesmannen.</p> <p>I forbindelse med rekruttering av studenter fra videregående skoler, har IFU etablert samarbeid med Fylkesmannen, GLØD prosjektet. IFU og Fylkesmann sto ansvarlig for utdanningsmesse våren 2013 hvor både representanter fra Fylkesmannens</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimalisere opptakstallet på heltids- og deltidstilbudet i tråd med søkergrunnlaget.</li> <li>- Delta på møter for styrere i barnehager og dialogmøter med kommunene i fylket ("Utdanningsregion Rogaland") med fokus på UiS sine studietilbud og barnehagenes/kommunenes behov.</li> <li>- Pågående arbeid med å lage plan for å rekruttere menn til utdanningen og å redusere frafall.</li> </ul>	<p>Vårsemesteret 2011</p>		<p>kontor, faglærere fra IFU og studenter var represententer.</p> <p>Instituttet fikk tildelt 10 nye studieplasser i 2012. Disse ble lagt til heltidsutdanningen. Opptakstallene vurderes nå å være godt tilpasset søkermassen.</p> <p>Instituttet deltar jevnlig på møter med barnehagesektoren i regi av Utdanningsregion Rogaland.</p> <p>En ansatt ved instituttet er medlem i en likestillingsgruppe i regi av fylkesmannen i Rogaland. De har jevnlig møter og har bl.a. deltatt på en konferanse i Kristiansand. Instituttets medlem i likestillingsgruppen er faglig ansvarlig for prosjektet «Lekeressurs» i regi av fylkesmannen, der 11-12 barnehager har fått tildelt midler for å bruke ungdomsskoleelever som en lekeressurs i barnehager. Videre har han holdt foredrag i kommuner i Rogaland om likestilt pedagogisk praksis.</p>
<p><b>4.2.3. Førskolelærerutdannelsens kompetanse</b> (jfr. NOKUT)</p> <p>Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å gjennom sine planer og sin tildelingspraksis sørge for at FoU-virksomhet knyttet til barnehager og førskolelærerutdanning prioriteres,</li> <li>- å utarbeide planer for kompetanseutvikling for faglærerne i førskolelærerutdanningen, legge arbeidsforholdene til rette for FoU-virksomhet og gi tilgang til relevant opplæring og veiledning,</li> <li>- å tilby kurs og kompetansegivende utdanning i veiledningspedagogikk til sine øvingslærere, og å</li> </ul>			



<p><b>NOKUT)</b> Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å kontinuerlig arbeide med planene for utdanningen slik at de tar hensyn til endringene som har skjedd og skjer i barnehagesektoren,</li> <li>- å vektlegge pedagogisk ledelse i den felles bachelorutdanningen for førskolelærere, og å gi fordypningsenheter innen dette feltet,</li> <li>- å utvikle tilbud om styrerutdanning for førskolelærere som har fullført sin bachelorutdanning,</li> <li>- å så snart det åpnes mulighet for det, sette i gang forsøk med eller gå over til femårig integrert førskolelærerutdanning.</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen ved IFU skal ha høy kvalitet og være et ledende læringsmiljø innenfor det barnehagefaglige feltet.</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- To arbeidsgrupper skal gjennomgå henholdsvis innhold og struktur i utdanningen og vurdere praksisorganiseringen</li> <li>- Faste fordypningsfag er etablert, men det må gjøres en løpende vurdering av disse.</li> <li>- Sikre at pedagogisk ledelse blir tilstrekkelig ivaretatt i bachelorprogrammene.</li> <li>- Fordypningsemne i Organisasjon og ledelse tilbys fra høsten 2010</li> <li>- Søke om å få tildelt Lederutdanning for styrere i barnehagen.</li> <li>- Videreutvikle masterstudium i barnehagevitenskap</li> </ul>	<p>Studieåret 2010/11</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Januar 2011</p>	<p>Instituttleder</p>	<p>Instituttet har som følge av ny rammeplan lagt ned et stort arbeid i å utvikle ny programplan for utdanningen i løpet av 2011 og 2012. Instituttet er godt i rute i forhold til oppstart av nytt program høsten 2013.</p> <p>Fordypningen organisasjon og ledelse har blitt tilbudt i både heltids- og deltidsutdanningen. Det vil bli en ny gjennomgang av fordypningstilbud i forhold til ny programplan fra og med studieåret 2015/16.</p> <p>Instituttet har deltatt i den nasjonale lederutdanningen for styrere i barnehagen i samarbeid med Norges Handelshøyskole.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tilby både heltids- og deltidsutdanning</li> <li>○ Vurdere om aktuelle etter- og videreutdanninger kan inngå</li> </ul>	<p>2012</p> <p>2012</p>		<p>Det ble gjennomført nytt opptak til master i barnehagevitenskap i 2012. Studiet tilbys som deltidsstudium, men det legges til rette for å kunne gjennomføre studiet på kortere tid.</p>
<p><b>4.3.2. Utdanningsorganiseringen, fagene og praksisopplæringen (jfr. NOKUT)</b>  Komiteen vil på denne bakgrunn oppfordre institusjonene til</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å følge spesielt opp hvordan profesjonsrettingen og yrkesperspektivet ivaretas på bachelorutdanningens linjer,</li> <li>- å vurdere muligheten for etablering av linjer på andre områder enn de to som nå er de vanligste</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Holde fagplanen oppdatert i forhold til endrede behov som følge av nye samfunnsvilkår.</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b>  Arbeidsgruppene (jfr. pkt 4.3.1) skal bl.a. vurdere mulighet for linjedeling i utdanningen. Instituttet vil i denne sammenhengen også vurdere muligheten for å etablere et fordypningsfag i spesialpedagogikk, dersom det åpnes for dette i ny rammeplan. Det vil være aktuelt å se på et mulig samarbeid med forskningssentrene ved UiS i denne sammenhengen.</p>	<p>2012</p>	<p>Instituttleder</p>	<p>Instituttet har ikke gått inn for linjedeling i utdanningen. Det har heller ikke blitt aktuelt å utvikle fordypningsfag i spesialpedagogikk. Jfr. punktet over vil det foretas en total vurdering av fordypningsfagene til studieåret 2015/16.</p>
<p><b>4.3.3. Profesjonsutdanning for førskolelæreryrket (jfr. NOKUT)</b>  Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å planlegge slik at faglærerne får mulighet for å være i praksisbarnehagene både når det er studenter til stede og utenom disse periodene, og å følge opp</li> </ul>			

<p>enkeltlærerne slik at de utnytter denne muligheten,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å prioritere FoU-virksomhet, herunder teoriutvikling, som fokuserer på barnehager og førskolelæreryrket.</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen ved IFU skal være praksisnær og praksisrelevant.</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Det vurderes å legge til rette for at faglærere kan ha observasjonsperiode i barnehage.</li> <li>- UiS har etablert en programområdestruktur for å stimulere forskningsvirksomheten ved institusjonen. IFU fikk etablert programområdet "Læringskulturer i barnehage" fra og med 1.1.2010. Programområdet har 3 undergrupper og mange av instituttets ansatte er involvert i disse. Innenfor programmet arbeides det systematisk med å utvikle prosjekter og prosjektsøknader innenfor barnehagesektoren.</li> <li>- Instituttet vurderer å innføre obligatorisk emne i utdanningen knyttet til forskningsarbeid rettet mot barnehagesektoren.</li> </ul>	<p>Høst 2011</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Høsten 2011</p>	<p>Instituttleder</p>	<p>Det er lagt opp til at alle ansatte på instituttet skal ha en observasjonsperiode i barnehage på en uke i løpet av en femårs-periode. Ordningen ble tilbudt fra høsten 2012.</p> <p>Det har vært en utstrakt aktivitet innenfor programområdet «Læringskulturer i barnehage» i perioden 2010-2012. Dette har bl.a. gitt resultater i form av høy publisering og deltakelse i flere forskningsprosjekter (se pkt. 4.2.3). Bl.a. kan nevnes utgivelsen av boken «Læringskulturer i barnehagen» (Cappelen Damm akademisk, 2012), som består av 11 artikler skrevet av deltakere i programområdet.</p> <p>Med innføring av bacheloroppgave i den nye utdanningen blir det innført et obligatorisk emne i vitenskapsteori og forskningsmetode.</p>
<p><b>4.3.4. Desentralisert og deltidsutdanning (jfr. NOKUT)</b></p> <p>Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å utforme studietilbud som er tilpasset ulike studentgrupper, herunder samlingsbaserte utdanninger og deltidsstudier,</li> <li>- å bruke bevisst de mulighetene praksisnærheten gir de arbeidsplassbaserte utdanningene og andre deltidsutdanninger for studenter som arbeider i</li> </ul>			



<p>barnehager,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sørge for at erfaringene med arbeidsplassbasert utdanning blir formidlet til fagmiljøet og kommer både denne og andre studentgrupper til gode,</li> <li>- å sørge for at ikke arbeidskrav og eksamensordninger utformes slik at det kan reises tvil om hvorvidt de arbeidsplassbaserte utdanningene ligger på et like høyt nivå som de andre førskolelærerutdanningene</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IFU skal tilby tilpassede heltids- og deltidsutdanninger dimensjonert i henhold til søkergrunlaget.</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kapasiteten på deltidsstudiet er økt ved å omgjøre heltidsplasser til deltidsplasser. Fordelingen mellom heltids- og deltidsplasser blir løpende vurdert.</li> <li>- Vurdere prinsippene for fordelingen av praksisbarnehager for deltidsstudenter.</li> <li>- Videreutvikle innholdet i ordningen arbeidsplassbasert utdanning for å utnytte læringspotensialet i relasjonen mellom studiested og arbeidsplass for studenter som er tatt opp på denne ordningen.</li> <li>- Arbeidskrav og eksamensformer i deltidsutdanningen er identiske med heltidsutdanningen. Dette vil bli videreført.</li> </ul>	<p>Kontinuerlig</p> <p>2011</p> <p>2011</p>	<p>Instituttleder</p>	<p>Instituttet fikk tildelt 10 nye studieplasser i 2012. Disse er lagt til heltidsutdanningen. Kapasiteten i utdanningene vurderes å være godt tilpasset søkermassen.</p> <p>Instituttet har besluttet å ikke videreføre ordningen med arbeidsplassbasert utdanning når kullet med ABF-studenter er ferdige våren 2013.</p> <p>Også i den nye programplanen er arbeidskrav og eksamensformer like i heltids- og deltidsutdanningen.</p>
<p><b>4.3.5. Studentinnsats og studiemiljø (jfr. NOKUT)</b></p> <p>Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å stille strengere krav til studentene når det gjelder studieinnsats og nivå på faglig innsats,</li> <li>- å legge forholdene enda bedre til rette for at</li> </ul>			

deltidsstudentene skal kunne få reelle muligheter for å delta i studentdemokratiet.			
<b>Mål:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Øke studentinnsatsen gjennom studieløpet.</li> <li>- Økt studentdeltakelse i studentdemokratiet</li> </ul>			
<b>Tiltak:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Styrke opplæring i studieteknikk, oppgaveskriving, gruppearbeid etc.</li> <li>- Tydeliggjøre og øke de krav og forventninger til studentinnsats i forbindelse med fagplanrevisjonene.</li> <li>- Bedre informasjon om studentmedvirkning ved studiestart.</li> <li>- Tettere samarbeid med studentorganisasjonen StOr.</li> </ul>	2012  2011  2011  2011	Instituttleder	<p>I forbindelse med obligatorisk innføringsseminar for førstetrinns studenter, er det satt opp en uke hvor studentene får grundig innføring i oppgaveskriving etterfulgt av et obligatorisk arbeidskrav i pedagogikk hvor studentene får tilbakemelding på metodebruk, oppsett og bruk av referanser. Det er i tillegg utviklet en APP som en veileder for APA 6 som skal støtte studentenes skriving og gjøre verktøy for dette arbeidet tilgjengelig. Videre er det satt opp undervisning og utprøving av studieteknikk, samt veiledning og støtte til gode gruppesamarbeid.</p> <p>I løpet av obligatorisk innføringsseminar, blir førstetrinns studentene informert om deres muligheter for medvirkning ved studiet. Informasjonen blir gitt av både administrasjon ved IFU og studentorganisasjoner. Det foretas valg av studentrepresentanter til fagutvalg, tillitsvalgte for alle trinn i løpet av den første uken etter oppstart av høstsemesteret.</p> <p>Det er etablert godt samarbeid med studentorganisasjonen StOr via Kvalitetsutvalget, samarbeid og dialog rundt innføringsseminaret.</p>
<b>4.4.1. Antallet førskolelærere som utdannes og arbeider i barnehagene</b> (jfr. NOKUT) Komiteen vil på denne bakgrunn oppfordre institusjonene til <ul style="list-style-type: none"> <li>- å følge opp de nyutdannede kandidatene i eget distrikt,</li> </ul>			

<p>herunder også de som er utdannet ved andre institusjoner,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å tilby spesialtilpassede utdanninger til grupper som vanskelig kan nyttiggjøre seg den vanlige heltidsutdanningen.</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen ved IFU skal være i tråd med samfunnets behov</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Videreføre studietilbud innenfor veiledning av nyutdannede førskolelærere og arbeide for at dette undervisningstilbudet blir permanent.</li> <li>- Det arbeides med å utvikle mer nettbasert undervisning.</li> </ul>	<p>2011</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Instituttleder</p>	<p>Tilbudet innenfor veiledning av nyutdannede er videreført og det legges til grunn at dette skal tilbys permanent. Det arbeides med å ansette fast personale knyttet til dette tilbudet.</p> <p>Som en del av økt nettbasert undervisning, er det igangsatt arbeid med nettførelser i faget drama (teaterhistorie) og norsk (Historier om barns språklige utvikling). Det er også utarbeidet en APP som er tilgjengelig for studenter gratis på AppStor til støtte ved bruk av referanse metoden Apa 6.</p>
<p><b>4.4.2. Kvaliteten på kandidatene som utdannes (jfr. NOKUT)</b></p> <p>Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å prioritere førskolelærerutdanningen i sine videre planer.</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen ved IFU skal ha høy kvalitet og være et ledende læringsmiljø innenfor det barnehagefaglige feltet. I tråd med strategiplanen for UiS skal læringsmiljø være et av institusjonens hovedsatsingsområder.</li> </ul>			

<p><b>Tiltak:</b> Styret har bedt fakultetet klargjøre hvordan de vil profilere seg som et utdanningsvitenskapelig fakultet. Dette innebærer et klarere fokus på lærerutdanninger, inkludert førskolelærerutdanning.</p>	Våren 2011	Dekan	<p>Det er lagt opp til en bred gjennomgang og drøfting av handlingsplan for universitetet, og for fakultetet, hvor fokuset på fakultetet som et <i>utdanningsvitenskapelig fakultet</i> er blitt forsterket. Det er etablert et doktorgradsprogram i utdanningsvitenskap, hvor også barnehagefeltet er definert som et eget område, og som også flere stipendiater er tilknyttet.</p>
<p><b>4.4.3. Ny kunnskap om barnehagen og førskolelærerutdanningen (jfr. NOKUT)</b> Komiteen vil på denne bakgrunn anbefale institusjonene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å prioritere barnehage- og førskolelærerforskning i sine planer,</li> <li>- å legge til rette slik at lærerne får et støttende miljø, opplæring og veiledning i det arbeidet de utfører innen FoU.</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen ved IFU skal ha høy kvalitet og være et ledende læringsmiljø innenfor det barnehagefaglige feltet</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instituttet har etablert programområdet "Læringskulturer i barnehage" fra januar 2010. Det arbeides med å videreutvikle struktur og innhold i programområdet og med å utvikle prosjekter og prosjektsøknader innenfor barnehagesektoren.</li> <li>- Videreføre samarbeidet om tidsskriftet "Nordisk barnehageforskning", med Høgskolen i Oslo, Høgskolen i Vestfold og Dronning Mauds Minnes Høgskole.</li> <li>- Videreføre "Forum for barnehagevitenskap". Dette er</li> </ul>	Kontinuerlig	Instituttleder	<p>Arbeidet innenfor programområdet har gitt resultater i form av publiseringer og flere prosjekter (se pkt. 4.2.3 og 4.3.3). Etter ny søknadsrunde er det besluttet å videreføre programområdet i ny 3årsperiode.</p> <p>Det har vært god aktivitet i Forum for barnehagevitenskap. Det holdes jevnlig seminarer med bidrag fra både egne ansatte og eksterne, både nasjonalt og internasjonalt.</p> <p>Instituttet har sagt seg villig til å bidra inn i</p>

<p>et faglig forum som tar opp barnehagefaglige temaer. Det inviteres også fagpersoner både nasjonalt og internasjonalt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Videreføre skriveseminar for ansatte ved IFU. Gjennom presentasjoner og diskusjoner bidrar seminaret til å strukturere og videreutvikle arbeidet med å skrive artikler og publikasjoner.</li> </ul>			<p>samarbeidet om tidsskriftet, og venter på en avklaring fra HiOA på hvordan dette skal tas videre.</p> <p>Skrive seminaret har gitt markerte resultater i form av flere publiserte artikler. Det er planlagt nytt skriveseminar i SAK-samarbeid med UiA og UiT, høsten 2013.</p>
---	--	--	--

## Lokale anbefalinger

	Tidsplan	Ansvar	
<p><b>NOKUT anbefaler at UiS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bringer utdanningen i samsvar med gjeldende rammeplan og forskrifter når det gjelder antall studiepoeng i pedagogikk og faglig-pedagogiske fag</li> </ul>			
<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen skal være i samsvar med gjeldende rammeplan og forskrifter</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overføre 5 sp fra pedagogikk til de faglig-pedagogiske fag fra høsten 2011. En arbeidsgruppe er etablert for å utrede dette.</li> </ul>	Høsten 2011	Instituttleder	5 sp. er tilbakeført til de faglig-pedagogiske fag.
<p><b>NOKUT anbefaler at UiS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vurderer hvordan institusjonens solide forskningskompetanse på fagområder som er relevante i en førskolelærerutdanning, kan bidra til utviklingen av egen utdanning</li> </ul>			

<p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sørge for bedre integrering av forskningsvirksomhet og undervisning på instituttet og mellom enhetene på fakultetet.</li> <li>- Sørge for at undervisningen er forskningsbasert, praksisnær og nyskapende</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Øke andelen faste stillinger på førstenivå og vurdere hvordan disse i større grad kan knyttes til undervisningen i grunnutdanningen.</li> <li>- Videreutvikle samarbeid med de spesialpedagogiske forskningssentrene ved Det humanistiske fakultet. Dette kan være særlig aktuelt i forbindelse med evt. fordypning i spesialpedagogikk.</li> <li>- Sørge for at forskningsvirksomheten ved instituttet i større grad blir formidlet inn i bachelorutdanningen.</li> </ul>	<p>Kontinuerlig</p> <p>2012</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Instituttleder</p> <p>Instituttleder og senterledere</p> <p>Instituttleder</p>	<p>For inneværende studieår blir det flere disputaser, blant medarbeiderne. To er avholdt, en til er fastsatt dato for, og enda en vil levere avhandling i løpet av februar. Til sommeren vil ytterligere en stipendiat, tilsatt ved instituttet, levere avhandling. Det er fast tilsatt to nye pedagoger med førstekompetanse utover dette. Dette innebærer alt i alt en markert økning i andel medarbeidere med førstekompetanse.</p> <p>For andretrinn studentertid og tredje trinn studentertid, er det satt opp henholdsvis to uker og to samlinger av tre dager til temaet barnevern/tverretattlig samarbeid og inkluderer et samarbeidsprosjekt med studenter på barnevernspedagogstudiet og grunnskolelærerutdanningen (hvert annet år også studenter ved helsesøsterutdanningen). I dette temaet inngår et seminar om vold og seksuelle overgrep mot barn. Det er også etablert et samarbeid med Senter for adferdsforskning.</p> <p>I forbindelse med å knytte forskning og utdanning tettere sammen, er det igangsatt et prosjekt hvor det blir satt fokus på studiets relevans for barnehagelæreryrket. Informasjon blir hentet fra nyutdannede studenter.</p>

			Studentene får mulighet til å møte faglærere som presenterer egne forskningsresultater og utviklingsarbeid som del av sin undervisning og ellers annen forskning.
<b>NOKUT anbefaler at UiS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- foretar en gjennomgang av sammenhengen mellom fag- og praksisarenaen for å sikre helheten i utdanningen</li> </ul>			
<b>Mål:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningen ved IFU skal ha høy kvalitet og være et ledende læringsmiljø innenfor det barnehagefaglige feltet.</li> <li>- Utdanningen ved IFU skal være praksisnær og praksisrelevant</li> </ul>			
<b>Tiltak:</b> To arbeidsgrupper skal gjennomgå henholdsvis innhold og struktur i utdanningen og vurdere praksisorganiseringen (se pkt. 4.3.1 og 4.3.2). Forslagene fra arbeidsgruppene skal omfatte både heltids- og deltidsutdanningen.  Arbeidsgruppen for gjennomgang av praksisordningen skal <ul style="list-style-type: none"> <li>- utarbeide forslag til øvingslærerkurs og –møter</li> <li>- avklare roller og ansvarsfordeling mellom faglærer, øvingslærer, pedagogikk lærer, studenter og praksiskoordinator</li> <li>- vurdere oppgavene som gis i forbindelse med praksis</li> <li>- vurdere innhold og progresjon i praksis</li> <li>- gjennomgå vurderingskriterier og rutiner</li> <li>- gjennomgå teksten vedr. praksis i fagplanen</li> </ul>	Studieåret 2010/11	Instituttleder	Det er planlagt en workshop for praksislærere, faglærere og administrasjon hvor temaer som praksisgjennomføring, innhold og metoder er satt som temaer. På grunn av langtidssykdom innen administrasjon, er workshopen blitt utsatt til høsten 2013.  Det er gjennomført praksislærerråd med faglærere, administrasjon og praksislærere tilknyttet barnehagelærerutdanningen hvor avklaring av ansvarsfordeling og rolle er drøftet mellom de ulike partene.  Oppgaver som gis i forbindelse med praksis, blir kontinuerlig vurdert.  Det er gjennomført praksislærerråd med faglærere, administrasjon og praksislærere tilknyttet barnehagelærerutdanningen hvor progresjon i

<p>Arbeidsgruppen for gjennomgang av fagplanen skal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utarbeide forslag til ny studiemodell. Fagrekkefølgen i studiemodellen skal vurderes. Det legges til grunn at antall studiepoeng i pedagogikk og faglig-pedagogiske fag bringes i samsvar med rammeplanen.</li> <li>- vurdere bruken av tverrfaglige emner</li> <li>- vurdere mulighet for å innføre bacheloroppgave</li> <li>- vurdere mulighetene for internasjonalisering</li> <li>- vurdere valgmuligheter og profilering innenfor utdanningen</li> </ul> <p>Gruppene sitt arbeid skal koordineres for å ivareta og videreutvikle sammenheng og helhet mellom fag- og praksisarenaen.</p> <p>Resultatene fra arbeidsgruppene skal legges til grunn for det videre utviklingsarbeidet ved instituttet.</p>			<p>praksis og utdanningen for øvrig er drøftet.</p> <p>Det er gjennomført praksislærerråd med faglærere, administrasjon og praksislærere tilknyttet barnehagelærerutdanningen hvor vurderingskriterier og rutiner for studenter i praksis er drøftet. Dette er et arbeid som fremdeles pågår.</p> <p>Fagplanen er tilgjengelig for praksisbarnehager med oppfordring om tilbakemeldinger om eventuelle endringer.</p> <p>Ny studiemodell i henhold til rammeplan for utdanningen er utarbeidet.</p> <p>Tverrfaglige emner benyttes innen temaene Tverrfaglig samarbeidsprosjekt, Sammenheng barnehage-skole, Natur, Kultur og Innføringsseminar.</p> <p>Bacheloroppgave blir innført i forbindelse med implementering av ny barnehagelærerutdanning, første gang høsten 2015.</p> <p>I forbindelse med internasjonalisering, er flere tiltak igangsatt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Studentene ved IFU gis mulighet til å gjennomføre utenlandsopphold som del av fordypningene Komparativ pedagogikk, Musikk og Drama.</li> <li>- IFU tar imot utenlandske studenter som en del av Comparative Educational Studies samarbeidet.</li> <li>- Det er blitt arrangert International week, som er et Comenius-tiltak der 13 partnerinstitusjoner fra 8 land deltok.</li> <li>- Det er lagt til rette for og gjennomført internasjonal mobilitet for ansatte.</li> </ul>
--	--	--	--



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Det er satt opp et multilateralt EU-finansiert prosjekt, TODDLER, som er med til sammen 9 deltakende partnere fra Comenius Association.</li> <li>- IFU har etablert samarbeid med Artevelde University College, fra Gent, Belgia.</li> </ul> <p>Det er arbeidet med å tydeliggjøre verdigrunnlag i revisjon av handlingsplanen, og profilering er knyttet opp bl.a. til programområdet Læringskulturer i barnehage, som har en bred faglig representasjon. Diverse utviklingsprosjekt omkring praksisnær utdanning, knyttet til estetiske fag utgjør også en vesentlig del av profileringen</p>
<p><b>NOKUT anbefaler at UiS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- etablerer formelle strukturer for faglig koordinering</li> </ul>			
<p><b>Tiltak:</b> Instituttet har etablert ordning med fagkoordinator i alle fag fra høsten 2010.</p>	Høsten 2010		Fagkoordineringsordningen er opprettholdt til dags dato.

### Utfordringer og prioriteringer

Ut i fra både hovedrapporten og institusjonsrapporten fra NOKUTs evaluering ser Institutt for førskolelærerutdanning ved Universitetet i Stavanger for seg tre hovedutfordringer å arbeide videre med:

1) Å gjøre seg nytte av den faglige styrken som allerede finnes ved denne institusjonen og videreutvikle denne. Dette vil også være en hovedprioritet.

Av tiltakene fra den skjematiske oversikten som er relevante i denne sammenheng er utarbeiding av bemanningsplan hvor stillingsbehovet blir tydeliggjort, og hvor en på denne basis kan gå inn med planmessig rekruttering av kompetent personale til de oppgaver som skal dekkes. Å få redusert andelen midlertidige stillinger, og få økt andelen fast ansatte med førstekompetanse er også en del av bildet her. Det siste også gjennom

kompetanseutvikling hos det faste personalet en nå har, med støtte i form av målrettet tildelt FoU-tid, og vikarstipend, samt deltakelse på førstelektorprogram. I tillegg til dette i større grad knytte til seg medarbeidere fra de spesialpedagogiske sentrene ved Det humanistiske fakultet i samarbeid både om forskning og undervisning.

2) Større integrering av forskningsvirksomhet og undervisning, som også vil være høyt prioritert.

Gjennomtiltak rettet mot å øke andelen av personalet med førstekompetanse vil det bli grunnlag for mer forskningsbasert undervisning. Dette som en følge også av at det vil være større mulighet da for fordeling av både forskningsrettete og undervisningsrelaterte oppgaver, uten at personalet blir delt i to, i en del som primært forsker og en som primært underviser, slik det ellers lett blir med så vidt mange midlertidig ansatte. Samtidig som en gjennom en aktiv prosess med fagkoordinatorer for de enkelte fag, som allerede er innført på instituttet, (jvf. det siste punktet i institusjonsanbefalingene fra NOKUT), kan fordele undervisningsoppgaver mer målrettet og hensiktsmessig med tanke på en større grad av integrering av forskningsvirksomhet og undervisning. På den andre siden vil innføring av Bacheloroppgave, samt et tverrfaglig vitenskapsteoretisk emne bidra til et større fokus på FoU i studiet.

3) Sikre helhet og sammenheng mellom fag- og praksisarena. Dette vil samtidig også fortsatt være høyt prioritert.

En sikter mot å sette i gang veiledningskurs for øvingslærere, og det er en arbeidsgruppe i gang med å gå gjennom hele praksisordningen. Det er lagt opp til en revisjon av fagplanen hvor sammenhengen mellom fag og praksis skal gjennomgås. Forslag fra arbeidsgruppene for fagplanrevisjon, og for gjennomgang av praksis skal inkorporeres i en helhetlig fagplan, hvor emneplaner og praksisplan skal koordineres i forhold til hverandre i en integrert helhetlig plan for utdanningen. Dette perspektivet skal videreføres i arbeidet med ny rammeplan som skal implementeres fra høsten 2012. Ulike forskningsprosjekter som også er i gang, direkte relatert til praksis, og som instituttets medarbeidere deltar i skal legges inn i semesterplanene, i samråd med fagkoordinatorene.

### **Samarbeid med andre institusjoner om førskolelærerutdanning**

Instituttet deltar i et forum for erfaringsutveksling for studiekoordinatorer og praksiskoordinatorer i lærerutdanningene. Forumet er et samarbeidstiltak mellom Universitetet i Agder og Universitetet i Stavanger.

Videre deltar instituttet deltar i pilotprosjektet "Mentorskap for nytilsatte lærere", som også er et samarbeidstiltak mellom UiS og UiA. Dette er en mentorordning for nytilsatte lærere og er en del av satsingen på universitetspedagogikk ved begge institusjonene.

## Utdanningsinstitusjon: Universitetet i Stavanger

LANGT SKJEMA

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

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

Svar spm 1: 198

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

Svar spm 2: - rekruttering av tilstrekkelig kvalifiserte studenter på enkelte studieprogram

- lab-fasiliteter – vi når terskelverdier på enkelte laboratorier
- tilstrekkelig auditoriumkapasitet med nødvendig størrelse
- tilstrekkelig studentarbeidsplasser (grupperom og leseplasser)

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

Svar spm 3: Ingeniør-/sivilingeniørstudier

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

Svar spm 4: Nei

		Opptak 2012 (antall studie- plasser)	Planlagt opptak 2013 (antall studie-plasser)	Muligheter for økning i antall studieplasser til høst 2013?	Muligheter for økning i antall studieplasser til høst 2014?
		Antall	Antall	Ca. antall	Ca. antall
Helse- og sosialfag	Samlet	492	579	0	0
<i>hvorav:</i>	Medisin	0	0	0	0
	Odontologi	0	0	0	0
	Psykologi	0	0	0	0
	Farmasi	0	0	0	0
	Barnevernpedagog	100	100	0	0
	Bioingeniør	0	0	0	0
	Ergoterapeut	0	0	0	0
	Ernæring	0	0	0	0

	Audiograf	0	0	0	0
	Fysioterapi	0	0	0	0
	Radiograf	0	0	0	0
	Reseptar	0	0	0	0
	Sosionom	80	80	20	0
	Sykepleier	210	210	0	0
	Sykepleier, deltid 4 år, nettstøttet	22	22		
	Vernepleier	0	0	0	0
	Døvetolk	0	0	0	0
	Tannpleier	0	0	0	0
	Tanntekniker	0	0	0	0
	ABIOK	0	35	0	0
	Helsesøster	0	25	0	0
	Jordmor	0	0	0	0
	Eldreomsorg	0	0	0	0
	Akutt sykepleie	0	20		
	Master	80	87	8	0
Lærerutdanning	Samlet	533	548	0	0
	<i>hvorav:</i> Integrert femårig lærerutdanning	50	50	0	0
	Grunnskolelærer - steg 1-7	80	80	0	0
	Grunnskolelærer - steg 5-10 *	70	70	10	0
	Praktisk-pedagogisk utdanning	50	50	0	0
	PPU, deltid, 2 år	30	30		
	Faglærerutdanning, dans 4 år	20	20	0	0
	Førskolelærerutdanning	120	120	0	0
	Førskole, deltid 4 år nettstøttet	38	38		
	Yrkesfaglærerutdanning	0	0	0	0
	Toårig masterutdanning	35	50	0	0
	Toårig masterutdanning, deltid 4 år	20	20		
	Ettårig barnehagepedagogikk	0	20	0	0
	Småbarnspedagogikk	20			

	<i>(spesifiser studietilbud ved behov)</i>				
Realfag og teknologiske f	Samlet	768	787	0	0
<i>hvorav:</i>	<i>Bachelor , Ingeniør</i>	0	0	10	0
	<i>Master, Teknologi, 5-årig</i>			15	50
	<i>Master, Teknologi, 2-årig</i>			5	
	<i>Årsstudium matematikk</i>			5	
Andre fag	Samlet	1464	1471	0	0
<i>hvorav:</i>	<i>Bachelor, Rettsvitenskap</i>	35	35	15	0
	<i>Bachelor og master (5-årig), økonomifag</i>	200	200	50	0
	<i>Master i øk.adm. 2-årig</i>			20	
	<i>Bachelor, kultur- og språkfag</i>	40	40		0
	<i>Bachelor og master, sosiologi, statsvitenskap</i>	120	123	20	0
	<i>Bachelor, hotelledelse og reiselivsledelse</i>			10	
	<i>Master i idrett/kroppspøving **</i>			10	
* Vi ønsker tildeling til 5-årig grunnskolelærerutdanning med master					
** Dette gjelder 5-årig studieprogram					

### Vedlegg : Risikovurdering ved UiS

Ved UiS gjennomføres nå en helhetlig prosess for risikostyring ved å risikovurdere: Strategien ved UiS, 3-årige handlingsplaner, rapport og planer prosessen, HMS området samt aktuelle styresaker. Dette er tiltak som er satt i gang over de siste årene blant annet for å være til hjelp for ledelsen i å håndtere risiko i tråd med omforent risiko toleranse. Tilnærmingen bygger på anerkjent rammeverk for risikostyring, COSO rammeverket og arbeidet bygger på en vurdering av vesentlige og kritiske hendelser som kan påvirke måloppnåelsen. Risikoene prioriteres gjennom vurdering av sannsynlighet og konsekvens, hvor svakheter i kontrollsystemene identifiseres. Dette danner grunnlag for å vurdere kvaliteten i det etablerte interne kontrollsystemet, eventuelt å gi innspill til utvikling av nye nøkkelkontroller. Kontrolltiltakene og utviklingstiltakene blir vurdert for om de er hensiktsmessige og effektive. I en helhetlig prosess som nå er etablert ved UiS, jobbes det nå videre med utforming av prosedyre for oppfølging av avvik. Dette gir grunnlag for vurdering og implementering av forbedringsprosesser. Ved UiS anvendes vedlagt skjema i selve gjennomføringen av risikovurderingen (se under).

Risikovurderingen er foretatt på bakgrunn av de mål og prioriterte tiltak for virksomhetsområdene som fremkommer i handlingsplanen.

Til Rapport og Planer har vi ved UiS foretatt risikovurderinger ned på fakultets og enhetsnivå. Dette er således vurdert å være et vedlegg for stort til å inkludere i den ordinære forsendelsen av Rapport og Planer dokumentet, men det er elektronisk tilgjengelig på forespørsel.

Skjema for risikovurdering ved UiS:

Mål:						
Ev.delmål:						
Kritiske suksess-faktorer	1) ... 2) ... Ev +					
#	Identifisere risiko (trusler)	Risikovurdering				Risikoreducerende tiltak (redusere konsekvens og/eller sannsynlighet)
		Sannsynlighet (Usikkerhet) L, M og S	Konsekvens (Hva står på spill) L, M og S	Akseptabelt Risikonivå L, M og S	Foreliggende risikonivå	
1 a)						
1 b)						
osv						

I tillegg til skjema for selve gjennomføringen av risikovurderingen er det utarbeidet en veiledning som forklarer de ulike punktene i risikovurderingsskjemaet.

Veiledning til risikovurderingsskjema:

Bruk: f.eks. Mål, planer og risikovurdering (R & p, del 1)	
<b>Kritiske suksessfaktorer (forhold og krav)</b>	Først burde brukeren av skjema vurdere samt notere ned forhold som er viktige for måloppnåelse (skal være i samsvar med overordnet Strategi 2020 og handlingsplaner 212–2014). Viktige forhold kan være lover, forskrifter, prosesser, rutiner/prosedyrer, system, personalressurser, lokaler osv. (- <i>stille de rette spørsmålene</i> )
<b>Identifisere risiko (trusselbeskrivelse)</b>	Kort beskrivelse av trusselbildet – hva kan skje? Uønskede mulige situasjoner, hendelser eller handlinger som kan oppstå og som kan representere en fare for måloppnåelse. Mulige konsekvenser for brukere, økonomi, ansatte, omdømme osv. beskrives kort. Kan uttrykkes i tekst eller kostnader.
<b>Sannsynlighetsgradering (S)</b>	Hvor stor sannsynlighet er det for at trusselen inntreffer (usikkerhet)? <b>S</b> : Meget sannsynlig <b>M</b> : Sannsynlig <b>L</b> : Lite sannsynlig
<b>Konsekvensgradering (K)</b>	Hvor alvorlige vil konsekvensen/skaden kunne være (hva står på spill)? <b>S</b> : Kritisk (kan være katastrofalt) <b>M</b> : Farlig (kan være kritisk) <b>L</b> : Lite farlig (dette lever vi godt med)  <i>Merknader: Hva skal til for å gjenopprette skaden? Konsekvensgradering av at lover/forskrifter ikke blir oppfylt, settes alltid til høyt (L).</i>
<b>Akseptabelt risikonivå</b>	Hvilke risiko kan aksepteres? Analysen brukes senere til å beslutte om trenger å redusere risiko (jf. sannsynlighets- og konsekvensgradering).
<b>Foreliggende risikonivå</b>	Sannsynlighets- og konsekvensgraderingen fra risikovurderingene settes her opp. Om for eksempel den identifiserte risikoen er blitt gitt sannsynlighet lik <b>S</b> og konsekvens <b>L</b> , foreliggende risikonivå <b>SL</b>
<b>Tiltak – identifikasjon og valg av tiltak samt kontroll-aktiviteter for å redusere risiko innenfor et akseptabelt nivå</b>	Dersom risikoen er større eller lik det akseptable nivå (for eksempel SL>ML) skal det iverksettes risikoreducerende tiltak (tiltak som reduserer sannsynligheten eller konsekvensene av uønsket hendelse). Gjennomføring av tiltak bør knyttes til en kostnad-nytte-vurdering. Når tiltaket skal være gjennomført <u>og hvem som er ansvarlig</u> , bør føres inn. Hvis tiltaket ikke er gjennomført innen fristen skal det registreres som avvik.
Resultatrapportering (avviksanalyse/oppfølging) (R & p, del 2)	
<b>Forventet effekt av tiltak</b>	Før inn forventet ny risiko etter at planlagt tiltak er gjennomført.
<b>Opplevd effekt av tiltak</b>	Før inn opplevd ny risiko etter at planlagt tiltak er gjennomført. Hvis tiltaket ikke har hatt den ønskede effekten, må nytt tiltak vurderes iverksatt.

## I. Virksomhetsmål 2012

### Iht. resultatrapporteringen

Virksomhetsmål 1: Universitetet skal utdanne kandidater med høy kompetanse med relevans for samfunnets behov

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall kvalifiserte førstevalgsøkere per studieplass	Utplukk fra FS iht. førstevalgsøkere i Samordna opptak (NOM-opptaket) med status kvalifisert. Førstevalgsøkere er personer som på grunnlag av fullført videregående opplæring søker på høyere utdanning via Samordna opptak. Antall studieplasser er studieplasser innmeldt til Samordna opptak.	Parameteren indikerer i hvor stor grad vi har nok kvalifiserte førstevalgsøkere til å fylle minimumsrammen for opptaket (SO). Det er således også et mål på attraktivitet. For denne indikatoren legger UiS til grunn $PPS \geq 2$ som tilfredsstillende.
Antall førstevalg-søkere pr studieplass	Førstevalgsøkere i Samordna opptak som har et studiealternativ ved UiS som sin førsteprioritet.	Forholdstallet sier noe om attraktiviteten til studieporteføljen i Samordna opptak. Førstevalg-søkertallene som benyttes gjelder tom. suppleringsopptaket. For denne indikatoren legger UiS til grunn $PPS \geq 2,5$ som tilfredsstillende.
Antall registrerte studenter, snitt vår/høst	DBH-tabell registrerte studenter, utplukk egenfinansierte.	Styringsparameteren viser utviklingen i antall studenter. Jf. Strategidokumentet for UiS og målsetting 2020. Studenttallet gir indikasjoner på både ressursbruk og inntekspotensial.
Antall registrerte masterstudenter, snitt høst/vår	DBH-tabell registrerte studenter. Utplukk egenfinansierte studenter på høyere nivå, 2-årig master og (5-årige master x 0,4).	Styringsparameteren viser utviklingen i antall masterstudenter. Jf. Strategidokumentet for UiS og målsetting 2020. Studenttallet gir indikasjoner på både ressursbruk og inntekspotensial.
Antall uteksaminerte kandidater totalt	DBH-tabell ferdige kandidater	Parameteren viser utviklingen i antall uteksaminerte studenter. Er et mål på om kandidatutviklingen følger studenttallsutviklingen over tid.



Virksomhetsmål 2: Universitetet skal tilby et godt læringsmiljø som sikrer faglig innhold, læringsutbytte og god gjennomstrømning

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall nye studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekivalent pr år	DBH-tabell: <i>Studiepoeng per student – nye avlagte studiepoeng, pr registrerte egenfinansierte, heltidsekvalenter.</i> UiS legger følgende forståelse til grunn: siden det i Tildelingsbrevet bes om heltidsekivalent pr år benytter UiS gjennomsnittstall for kalenderåret fra DBH-tabellen.	Dette er et produktivitetsmål. På aggregert nivå gir målet indikasjon på utviklingen i gjennomstrømning.
Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings- og forskerstillinger	Førstestillinger omfatter både egenfinansierte og eksternt finansierte årsverk, og gjelder; professor, professor II, dosent, høgskoledosent, undervisningsdosent, førsteamanuensis, førstelektor, postdoktor og forskere på førstestillingsnivå.	Indikasjon på faglig nivå/kompetanse ved institusjonen. UiS har mål om kompetanseøkning som del av universitetsutviklingen.
Gjennomføring i henhold til avtalte utdanningsplaner	DBH-tabell: Gjennomføringsprosent iht. studentenes inngåtte utdanningsplaner. Antall studiepoeng studentene faktisk tar i forhold til antall studiepoeng studentene melder seg opp i (prosentandelen som er gjennomført ift oppmeldt). Data omfatter kun studenter som har inngått utdanningsplan)	Styringsparameteren viser ajourført anslag på gjennomstrømning, dvs i hvor stor grad studentene gjennomfører eksamen(er) i henhold til sin egen utdanningsplan
Gjennomføring på normert tid, Bachelor	Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart, og andelen gjennomførte beregnes som en prosentandel av de møtte studentene jf. dokumentasjonen på <a href="http://www.dbh.nsd.uib.no">www.dbh.nsd.uib.no</a>	Styringsparameteren viser ajourført anslag på gjennomstrømning i henhold til normert studietid. Beregningen gjelder for studieprogram organisert på fulltid
Gjennomføring på normert tid, Master	Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart, og andelen gjennomførte beregnes som en prosentandel av de møtte studentene jf. dokumentasjonen på <a href="http://www.dbh.nsd.uib.no">www.dbh.nsd.uib.no</a>	Styringsparameteren viser ajourført anslag på gjennomstrømning i henhold til normert studietid. Beregningen gjelder for studieprogram organisert på fulltid

Virksomhetsmål 3: Universitetet skal gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid tilby forskerutdanning av høy kvalitet. Forskerutdanningen skal være innrettet og dimensjonert for å ivareta behovene i sektoren og samfunnet for øvrig

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall uteksaminerte doktorgradskandidater	Personer som har avlagt en doktorgrad, inkludert dr.philos. Det tas kun utgangspunkt i disputasdato for bestemmelse av i hvilket år/semester en kandidat rapporteres.	Parameteren viser utviklingen i doktorgradsproduksjon. Data benyttes bl.a. i finansieringsmodellens forskningskomponent.
Antall årsverk i rekrutteringsstillinger	DBH, jf. dokumentasjonen på <a href="http://www.dbh.nsd.uib.no">www.dbh.nsd.uib.no</a>	Parameter som blant annet indikerer framtidig kompetanseheving og forskning ved institusjonen.
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere	Beregningen viser prosentandelen kandidater som har brukt 6 år eller mindre fra opptaksåret til dato for avlagt doktorgraden (inngangskohort).	Parameteren er et mål på utviklingen i studieforløpet til doktorgradskandidatene. Det er ønskelig med hensyn til ressursbruk og faglig rekruttering at en større andel fullfører på normert tid.

Virksomhetsmål 3: Universitetet skal ha et utstrakt internasjonalt utdanningssamarbeid av høy kvalitet

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall utvekslingsstudenter (ut/innreisende)	Dette er både utenlandske studenter som studerer ved institusjonen og norske studenter tilknyttet institusjonen som studerer i utlandet på grunnlag av utvekslingsavtaler/kvoteprogram med utdanningsinstitusjoner i andre land. Minstekravet for enhver rapportering gjelder at det må være en form for avtale med en ekstern institusjon. Varigheten på avtalen må være minst tre måneder. Individbaserte avtaler skal ikke inkluderes i denne indikatoren og avtaler på phd-nivå er ikke med.	Viser utviklingen i internasjonal mobilitet blant studentene. Indikasjon på grad av internasjonal orientering ved institusjonen. I Strategidokumentet for UiS er målet for 2020 å kunne tilby relevant utenlandsopphold for samtlige studenter. I finansieringssystemet får UiS uttelling for totalt antall inn- og utreisende studenter.
Antall fremmedspråklige utdanningstilbud	Data omfatter emner og studieprogram på 10 studiepoeng eller mer, der undervisningen gis på et fremmedspråk i internasjonaliserings øyemed. Språkfag skal ikke inkluderes.	Indikasjon på grad av internasjonal orientering ved institusjonen.
Utdanningstilbud i samarbeid med internasjonale institusjoner (fellesgrader/Joint Degrees)	Fellesgrader/deler av fellesgrader der det er søkt og innvilget godkjenning av NOKUT, samt Erasmus mundusgrader og andre fellesgrader etter tilsvarende prinsipper	Parameteren viser utviklingen internasjonalt samarbeid om studietilbud. Indikasjon på grad av internasjonalt samarbeid og faglig nettverksbygging.

Virksomhetsmål 5: Universitetet skal ivareta nasjonale behov for bredde i grunnforskningen. Universitetet har et nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning innen de fagområder UiS tildeler doktorgrad. Samtidig skal universitetet konsentrere forskningsinnsatsen sin, gjennom programområder for forskning og forskningsentre, for å oppnå resultater av høy internasjonal kvalitet.

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Publikasjonspoeng pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling (årsverk)	DBH-tabell: Publikasjonspoeng. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling (årsverk)– forsker, postdoktor og stipendiat inkludert.	Forholdstallet viser utviklingen i omfanget vitenskapelige publiseringer pr forskerårsverk. I Strategidokumentet til UiS er målsettingen satt til å være på nivå med øvrige norske universitet samt at våre spissområder skal holde høy internasjonal kvalitet. Indikatoren benyttes direkte i finansieringsmodellen.
NFR-tildeling pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling (årsverk)	Norges forskningsråd (NFR): Note 1 eksternregnskapet. Lik UFF-definisjon som i parameteren ovenfor	Forholdstall som viser utviklingen i andel ekstern finansiering (NFR) pr vitenskapelig årsverk. Benyttes direkte i finansieringsmodellen.
EU-tildeling pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling (årsverk) (KD)	EU-tildeling: Note 1 eksternregnskapet (bare forskningsmidler). Lik UFF-definisjon som i parametrene ovenfor	Forholdstall som viser utviklingen i andel ekstern finansiering (EU) pr vitenskapelig årsverk. Gjelder midler fra EU's 7. rammeprogram for forskning. Benyttes direkte i finansieringsmodellen.
Andel publikasjoner på nivå 2	DBH-tabell: Vitenskapelig publisering. Beregningen viser prosentandelen av publiseringene som er på nivå 2.	Parameteren viser andelen av UiS sin vitenskapelige publisering som ligger på høyeste nivå. Kan gi indikasjon på utvikling i retning av forskning av høy internasjonal kvalitet (jf. Strategidokumentet).

Virksomhetsmål 6: Universitetet skal oppnå samme nivå på omfanget av den anvendte forskningen og eksterne oppdragsfinansieringen som de øvrige norske universitetene, og samarbeide nasjonalt og internasjonalt om forskning og utviklingsarbeid.

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Andelen oppdrags- og bidragsfinansiert aktivitet (BOA) i forhold til samlede drifts-inntekter	Data hentes fra Note 1 og Note 21 i årsregnskapet, og omfatter summen av; inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet (Note 1), tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet (Note 21). NFR-inntekter inngår ikke.	Måling knyttet til økt handlingsrom og indikasjon på forskningsomfanget. Relateres også til tverrgående satsninger i Strategi 2020

Virksomhetsmål 7: Universitetet skal gjennom formidling og deltakelse i offentlig debatt tilføre samfunnet resultatene fra FoU-virksomheten

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall registreringer i CRISTin	Antall registreringer innen samtlige formidlingskategorier	Viser omfanget av total vitenskapelig publisering og formidling. Indikasjon på relevans og samfunnskontakt.

Virksomhetsmål 8: Universitetet skal medvirke til samfunns- og næringsutvikling gjennom innovasjon og verdiskapning.

	Styringsparameter	Definisjon	Formål
UiS	Inntekter fra bidrags- og oppdrags-finansiert virksomhet, mill NOK	Regnskapstall ekskl. egenandeler og NFR	Måling knyttet til økt handlingsrom og indikasjon på forskningsomfanget.
UiS	Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)	Regnskapstall ekskl. EU, NFR og egenandeler. (Endret i tildelingsbrev 2012.)	Måling knyttet til økt handlingsrom og indikasjon på forskningsomfanget. Relateres også til tverrgående satsninger i Strategi 2020

Virksomhetsmål 9: Universitetet skal sikre en god og effektiv forvaltning av ressursene, herunder god intern kontroll og effektiv ressursforvaltning under hensyntaking til strategiske prioriteringer

	Styringsparameter	Definisjon	Formål
UiS	Studenter pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling (årsverk)	Totalt antall registrerte egenfinansiert studenter, høst. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (årsverk) omfatter her ikke post.doc, stipendiat og AM-forskere.	Dette er et ressursbruksmål. Gir indikasjon på utvikling i ressursinnsats og undervisningskapasitet. Nyttig for bl.a. referanse-måling UH-sektoren.
UiS	Lønnskostnader som andel av driftskostnader	Data fra de månedlige personalrapporteringene	Måling knyttet til endring i handlingsrommet og indikasjon på universitetets stramme økonomistyring
UiS	Forholdet mellom antall vitenskapelige tilsatte og antall tilsatte i administrativ-, drifts- og hjelpestillinger	Vitenskapelig ansatte omfatter i denne sammenheng; samtlige årsverk i kategorien UFF (UN), og samtlige årsverk i kategorien Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST). Adm.ansatte er lik alle øvrige.	Viser utviklingen i forholdet mellom administrativ og faglig ressursbruk. UiS har som mål om ikke å forskyve forholdstallet.

Virksomhetsmål 10: Universitetet skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til et høyt kompetansenivå, et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv

	Styringsparameter	Definisjon	Formål
KD	Andel kvinner - i vitenskapelige stillinger - i leder- og mellomlederstillinger - i professorstillinger - i førsteamanuensis- og førstelektorstillinger - i rekrutteringsstillinger	Alle ansatte (DBH).	Egne UiS-mål iht. universitetets handlingsplan for bedre kjønnsbalanse for perioden 2011-2014.

KD	Andel midlertidige tilsatte	Omfatter antall årsverk i kategorien Undervisnings og forskerstillinger (UN1)	Målet er at andelen midlertidig tilsetting skal ned. Målet er satt iht. arbeidstakerinteresser, og universitetets behov for å fremstå som attraktiv i arbeidsmarkedet
----	-----------------------------	---	---

Virksomhetsmål 11: Universitetet skal bidra til at nasjonale kunnskapsressurser forvaltes helhetlig og til at oppgaver og ansvar fordeles og løses gjennom samarbeid

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall studietilbud i samarbeid med andre norske institusjoner (fellesgrader)	Fellesgrader etter samme mal som Erasmus mundus.	Mål på samarbeid, (mangfold), arbeidsdeling og konsentrasjon
Tilbakeførte midler til fakultetene fra UiS Pluss	Tall hentet fra UiS sitt årsregnskap	Synliggjør UiS Pluss sitt bidrag til fakultetene, og den potensielle videreutviklingen av samarbeidet
Omsetning UIS Pluss, mill. NOK	Tall hentet fra UiS sitt årsregnskap	Sier noe om utviklingen av det totale omfanget (tilbud/etterspørsel) for etter- og videreutdanninger ved UiS Pluss

### Virksomhetsmål 12: Universitetet skal sørge for god sikring og bevaring av museumssamlingene, og bidra til digitalisering av denne kulturarven

Kvalitative og kvantitative indikatorer på om universitetsmuseet sørger for god sikring og bevaring av museumssamlingene, og bidra til digitalisering av denne kulturarven. Standardene er utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av museumsutvalget.

Videre er det fokusert på antallet publikumsbesøk og utstillinger. Disse indikatorene sier noe om universitetsmuseet sin tilrettelegging av samlingen for bruk i offentlig forvaltning og av den interesserte allmennhet.

## II. Virksomhetsmål 2013

### Iht. planleggingen for 2013

#### 1. Menneskelige ressurser

(Sektormål 1 og 4)

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Prosentandel kvinner i professor- og dosentstillinger (UN1) (KD <sup>1</sup> )	Alle ansatte (DBH)	Egne UiS-mål iht. universitetets handlingsplan for bedre kjønnsbalanse for perioden 2011-2014.
Prosentandel kvinner i lederstillinger (AD1, AD2)	Alle ansatte (DBH)	Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse
Prosentandel kvinner i førstestillinger og høyere (UN1)	Alle ansatte (DBH)	Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse
Andel førstestillinger av antall vitenskapelige årsverk	Data fra DBH: UN1-UN2) i teller og nevner	Indikasjon på faglig nivå/kompetanse ved institusjonen. UiS har mål om kompetanseøkning som del av universitetsutviklingen.
Prosentandel midlertidig ansatte (KD)	Arsverk i kategorien UN1 eksklusiv professor II, åremålsansatte ledere, rekrutteringsstillinger, vitenskapelige assistenter og lærlinger	Målet er at andelen midlertidig tilsetning skal ned. Målet er satt iht. arbeidstakerinteresser, og universitetets behov for å fremstå som attraktiv i arbeidsmarkedet

#### 2. Undervisning/læringsmiljø

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall kvalifiserte førstevalgsøkere pr studieplass	Utplukk fra FS iht. førstevalgsøkere i Samordna opptak (NOM-opptaket) med status kvalifisert. Førstevalgsøkere er personer som på grunnlag av fullført videregående opplæring søker på høyere utdanning via Samordna opptak. Antall studie plasser er studie plasser innmeldt til Samordna opptak.	Parameteren indikerer i hvor stor grad vi har nok kvalifiserte førstevalgsøkere til å fylle minimumsrammen for opptaket (SO). Det er således også et mål på attraktivitet. For denne indikatoren legger UiS til grunn $PPS \geq 2$ som tilfredsstillende.
Gjennomføring på normert tid (Bachelor)	Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart, og andelen gjennomførte beregnes som en prosentandel av de møtte studentene jf. dokumentasjonen på <a href="http://www.dbh.nsd.uib.no">www.dbh.nsd.uib.no</a>	Styringsparameteren viser ajourført anslag på gjennomstrømning i henhold til normert studietid. Beregningen gjelder for studieprogram organisert på fulltid.
Gjennomføring på normert tid (Master)	Det tas utgangspunkt i antall personer som er møtt til studiestart, og andelen gjennomførte beregnes som en prosentandel av de møtte studentene jf. dokumentasjonen på <a href="http://www.dbh.nsd.uib.no">www.dbh.nsd.uib.no</a>	Styringsparameteren viser ajourført anslag på gjennomstrømning i henhold til normert studietid. Beregningen gjelder for studieprogram organisert på fulltid.
Gjennomføring iht. utdanningsplan	DBH-tabell: gjennomføringsprosent iht. studentenes inngåtte utdanningsplaner. Antall studiepoeng studentene faktisk tar i forhold til antall studiepoeng studentene melder seg opp i (prosentandelen som er gjennomført ift oppmeldt). Data omfatter kun studenter som har inngått utdanningsplan)	Styringsparameteren viser ajourført anslag på gjennomstrømning, dvs i hvor stor grad studentene gjennomfører eksamen(er) i henhold til sin egen utdanningsplan
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram seks år tidligere – forskerutdanning (KD)	Beregningen viser prosentandelen kandidater som har brukt 6 år eller mindre fra opptaksåret til dato for avlagt doktorgraden (inngangskohort).	Parameteren er et mål på utviklingen i studieførøpet til doktorgradskandidatene. Det er ønskelig med hensyn til ressursbruk og faglig rekruttering at en større andel fullfører på normert tid.
Utreisende studenter	Måler antall «utreisende» studenter i utvekslingsavtaler opp mot totalt antall registrerte studenter ved studietilbudet/institusjonen. Utvekslingen som er inkludert skjer på grunnlag av formaliserte utvekslingsavtaler/kvoteprogram med utdanningsinstitusjoner i andre land. Minstekravet er at det må være en form for avtale med en ekstern institusjon. Varigheten på avtalen er minst tre måneder. Individbaserte avtaler og avtaler på phd-nivå er ikke med. Det finnes mer informasjon tilknyttet DBHs rapport "Utvekslingsstudenter og studenter under kvoteprogram". Data på utveksling gjelder hele kalenderåret, data på studenter gjelder for høstsemesteret (1.oktober). Dataene gjelder kun studenter med studierett.	Indikatoren sier noe om institusjonens evne og vilje til internasjonalisering, målt ved andelen de utreisende utvekslingsstudenter (til andre land) utgjør av den totale studentmassen. Indikatoren kan også sammen med andre relevante indikatorer bidra til å danne et bilde av attraktivitet, samarbeid og internasjonal profil. NOKUT bruker andel utvekslingsstudenter av totalt antall studenter, som gir innsikt i det relative omfanget av utveksling.

<sup>1</sup> (KD) = Nasjonalt styringsparameter

### 3. Forskning

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Antall publikasjonspoeng pr vitenskapelige årsverk	DBH-tabell: Publikasjonspoeng. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling (årsverk)- forsker, postdoktor og stipendiat inkludert.	Forholdstallet viser utviklingen i omfanget vitenskapelige publiseringer pr forskerårsverk. I Strategidokumentet til UiS er målsettingen satt til å være på nivå med øvrige norske universitet samt at våre spissområder skal holde høy internasjonal kvalitet. Nfr-tildeling
NFR-tildeling vitenskapelige årsverk, 1000 kr	Norges forskningsråd (NFR): Note 1 eksternregnskapet. Lik definisjon for vitenskapelige årsverk som i parameteren ovenfor.	Forholdstall som viser utviklingen i andel ekstern finansiering (NFR) pr vitenskapelig årsverk. Benyttes direkte i finansieringsmodellen.
EU-tildeling pr vitenskapelige årsverk, 1000 kroner	EU-tildeling: Note 1 eksternregnskapet (bare forskningsmidler). Lik definisjon for vitenskapelige årsverk som i parameteren ovenfor.	Forholdstall som viser utviklingen i andel ekstern finansiering (EU) pr vitenskapelig årsverk. Gjelder midler fra EU's 7. rammeprogram for forskning. Benyttes direkte i finansieringsmodellen.
Andel publikasjoner på nivå 2	DBH-tabell: Vitenskapelig publisering. Beregningen viser prosentandelen av publiseringene som er på nivå 2.	Parameteren viser andelen av UiS sin vitenskapelige publisering som ligger på høyeste nivå. Kan gi indikasjon på utvikling i retning av forskning av høy internasjonal kvalitet (jf. Strategidokumentet).
Avlagte doktorgrader	DBH-tall	Indikasjon på omfanget av doktorgradsproduksjonen

### 4. Satsnings- /utviklingsområder

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Omfang av bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet	BOA ekskl. egenandeler	Måling knyttet til økt handlingsrom, ekstern finansiering og indikasjon på forskningsomfanget. Relateres også til tverrgående satsninger i Strategi 2020
Antall mottatte forretningsideer	Antall forretningsideer mottatt av kommersialiseringsenhet.	Forskningsresultater har et potensial for verdiskaping som må realiseres utenfor rammen av tradisjonell akademisk virksomhet.

### 5. Samfunn

Kvalitative styringsparametere jf. Planer 2013

### 6. Organisasjon og infrastruktur

Kvalitative styringsparametere jf. Planer 2013

### 7. Museum

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Andel magasinlokaler med tilfredsstillende standard for sikring	Tilfredsstillende standarder for bevaring og sikkerhet defineres i henhold til standarder utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av museumsutvalget.	Indikator på om universitetsmuseet sørger for god sikring og bevaring av museums-samlingene, og bidra til digitalisering av denne kulturarven
Andel magasinlokaler med tilfredsstillende standard for bevaring	Se over	Se over
Andel digitalisering av samlingene	Se over	Se over
Andel av samlingene som er tilgjengelig på WEB	Se over	Se over

Styringsparameter	Definisjon	Formål
Publikumsbesøk	Antall besøkende pa.	Indikator på om universitetsmuseet sørger for at samlingen tilrettelegges for bruk i offentlig forvaltning og av den interesserte allmennhet
Antall omvisninger	Antall omvisninger pa.	Se over







---

Universitetet  
i Stavanger

4036 Stavanger  
Telefon: 51 83 10 00  
Telefaks: 51 83 10 50  
E-post: [post@uis.no](mailto:post@uis.no)  
[www.uis.no](http://www.uis.no)





Universitetet  
i Stavanger

*Vi vil utfordre det velkjente og utforske det ukjente*

---

# ÅRSRAPPORT 2012







## INNHold:

Universitetet i Stavanger	4
Nøkkeltall	5
Utdanning og internasjonalisering	7
Forskning og formidling	8
Arkeologisk museum	10
UiS og omverden	10
Personal og infrastruktur	11
Årsregnskap	13
Avslutning	15
Veien videre	15



Foto: Hallvar Lyngstad

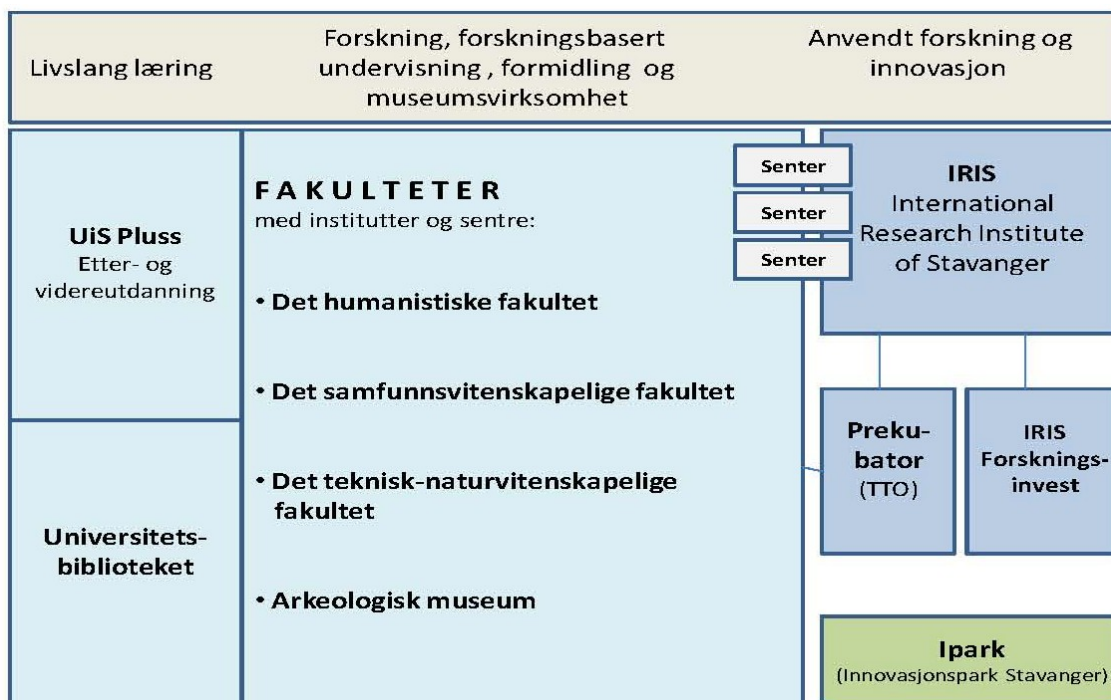
## Universitetet i Stavanger

Universitetet i Stavanger er en del av en verden i rask utvikling. I samspill og dialog med våre omgivelser regionalt, nasjonalt og internasjonalt vil vi ha et åpent og innovativt klima for utdanning, forskning, nyskaping, formidling og museumsvirksomhet. Med en fleksibel organisasjon og engasjerte medarbeidere vil vi bidra til å dekke samfunnets og den enkeltes behov for livslang utdanning.

### Visjon

*Vi vil utfordre det velkjente og utforske det ukjente*

### Organisering av UiS' samlede aktiviteter



## Styret ved UiS 2011 - 2015

Bak f.v.:

Lene Lange (ekstern representant), Morten Tønnesen (representant for midlertidig ansatte, erstatter Skule Strand på bildet), Erling Øverland (ekstern representant), Gunnar Berge (ekstern representant), Fredrik Skår (representant for teknisk-administrativt ansatte), Gunnar Dyrseth (studentrepresentant), Bjørg Sandal (ekstern representant).

Framme f.v.:

Bjørn Kvalsvik Nicolaysen representant vitenskapelig personal), Marit Boyesen (styreleder), Tor H. Hemmingsen (nestleder), May-Linn Kringebotten (student-representant, erstatter Kathe-Mari S. Hansen på bildet).

Foto: Elisabeth Tønnesen/UiS.



## Nøkkeltall

	2009	2010	2011	2012
<b>Menneskelige ressurser</b>				
Tall på ansatte	1 226	1 228	1 258	1 298
Tall på årsverk	1 052	1 036	1 066	1 106
Omsetning (årsramme) (kr i hele 1000)	1 040 441	1 082 580	1 130 473	1 197 567
<b>Utdanning og forskning</b>				
Alle studenter, høst	8 942	8 950	9 197	9 621
Tall på uteksaminerte kandidater	1 432	1 483	1 670	1 628
Tall på doktorgradsstudenter (egne program)	222	228	241	259
Tall på uteksaminerte doktorgradskandidater	29	31	28	32
Tall på bachelorprogram (høst)	44	43	45	45
Tall på masterprogram (høst)	38	40	39	40
Tall på PhD-studier (tidl. doktorgradsprogram)	8	8	11	11

## Årsberetning 2012

### Innledning

Som den viktigste institusjonen i regionens kunnskapsutvikling, er Universitet i Stavangers (UiS) bidrag innen utdanning, forskning og formidling av større betydning enn noen gang for regionens utvikling. Den pågående og planlagte veksten i næringsvirksomhet og befolkning på Nord-Jæren skaper et stort behov for kompetanse både i privat og offentlig sektor. Innovasjon, entreprenørskap og internasjonal orientering er derfor av stor verdi i regionen, og gjenspeiles i UiS sine strategiske planer og satsingsområder.

De siste års utvikling med økt vekst og produksjon har fortsatt ved UiS i 2012. Universitetet hadde rekordstor søkning til sine studier, og fremstår som et attraktivt og konkurransedyktig studiested. Antall primær søker pr. studieplass var 2,6 og dette ligger godt over målsettingen på 2,2. Universitetet har fortsatt med økningen i antall studenter, uteksaminerte ph.d-kandidater og utvekslingsstudenter mens avlagte studiepoeng pr student er noe lavere enn forventet.

På forskningssiden har finansiering av forskningsprosjekter fra Norges Forskningsråd vist god stigning, mens publiseringsaktiviteten av vitenskapelig forskning har flatet noe ut etter den kraftige veksten fra 2009 til 2011. Strategisk satsning på programområder til forskning og god gjennomstrømming på forskerutdanningen har så langt gitt gode resultater.

Etter- og videreutdanningstilbudet har fått et merkbart løft med etableringen av tre godt etterspurte erfarings baserte mastere innenfor risikostyring og sikkerhetsledelse, serviceledelse og business administration. Videre har UiS utvidet sitt tilbud innen e-læring ytterligere med bl.a. omfattende streaming av forelesninger.

UiS har hatt nyskaping og innovasjon som utviklingsidé siden etableringen, og ble i 2012 tatt opp i European Consortium of Innovative Universities, ECIU. Dette bekrefter at UiS er et moderne og innovativt universitet som søker å ha et utstrakt internasjonalt utdanningssamarbeid av høy faglig kvalitet

Styret ved UiS har definert at økning i ekstern finansiering skal være en strategisk, tverrgående satsing i perioden 2012-2014. På tross av noe økning i ekstern finansiering i 2012, er den relative andelen i forhold til den statlige finansieringen synkende. Dette er en utvikling som universitetet ønsker å snu og det ble derfor nedsatt en egen arbeidsgruppe som skulle identifisere muligheter og tiltak for å øke tilgangen på eksterne midler. Arbeidsgruppen leverte sin rapport før årskiftet. Rapporten vil bli behandlet våren 2013.

I perioden 2009 – 2012 gjennomførte universitetet en intern prosess, «Balansert omstilling for utvikling» (BOFU), med fokus på utfordringer og tiltak knyttet til god og effektiv forvaltning av ressursene. Mange av problemstillingene er ennå en utfordring, bl.a. er fremdeles lønnskostnadene for høye og det brukes for, lite midler til drift og investeringer. Det arbeides for tiden bl.a. med langsiktige bemanningsplaner i de faglige og administrative enhetene for å sikre det framtidige handlingsrommet til institusjonen.

### Ledergruppen ved UiS

Bak f.v.: John B. Møst (universitetsdirektør), Ole Ringdal (dekan TN-fak.), Anne Selnes (strategi- og kommunikasjonsdirektør), Einar Marnburg (dekan SV-fak.). Framme f.v.: Arne Johan Nærøy (museumsdirektør), Tor H. Hemmingsen (prorektor), Marit Boyesen (rektor) og Tor Hauken (dekan HUM-fak.).

Foto: Morten Berentsen/UiS



## Utdanning og internasjonalisering

Indikatorer	2009	2010	2011	2012
Antall søknader	34 775	34 526	37 078	41 121
Antall reg. studenter (snitt vår og høst)	8 295	8 608	8 742	9 081
Antall uteksaminerte kandidater	1 432	1 483	1 670	1 628
Antall studiepoeng pr. student (snitt vår og høst)	47,1	47,4	47,1	46,2
Utenlandske studenter (snitt vår og høst)	683	749	788	879

I 2012 hadde UiS rekordstor søkning til sine studier. UiS fremstår som et konkurransedyktig universitet og Stavanger som en attraktiv studentby. Regionens kraftige vekst og utvikling gir både muligheter og utfordringer, noe som bl.a. blir adressert i Stavanger Kommunes melding om universitetsbyen Stavanger som er under utarbeidelse med UiS som en sentral bidragsyter.

UiS har i Samordna opptak (SO, nasjonalt opptak) 2,6 primærsøkere pr studieplass; 5 060 søker til 1 974 studieplasser. Dette ligger godt over målet på 2,2 primærsøkere for 2012, og er en oppgang fra 2011 på 12 %. Det primære studieønsket sier noe om hva og hvor studiesøkeren aller helst ønsker å studere, og er en god indikator på interessen for utdanningsinstitusjonen.

UiS har i tillegg flere lokale opptak og et opptak for internasjonale søkere. De fleste grunnstudier ved UiS søkes gjennom SO, mens de lokale opptakene i stor grad dreier seg om toårige master-utdanninger og bachelorutdanninger på deltid. I de lokale opptakene var det 3 375 søkere til 1 027 studieplasser, og i det internasjonale opptaket var det 5 336 søkere til 189 studieplasser.

Antall registrerte studenter har økt i hele perioden 2009 til 2012. Imidlertid viser gjennomstrømmingen målt i avlagte studiepoeng pr student og antall uteksaminerte kandidater en svak nedgang fra 2011. Dette er en utvikling ledelsen ved UiS følger nøye, og vil foreta en nærmere analyse av problematikken i løpet av våren 2013.

Læringsmiljø, utdanning og undervisning er satt opp som et av totalt to tverrfaglige satsingsområder for UiS.

E-læring er et av de områdene som har hatt en betydelig utvikling i 2012, og det finnes nå fire enheter på campus hvor opptak og streaming av forelesninger er mulig. Totalt er det tatt opp ca. 1700 forelesninger, og som i 2012 ble sett ca. 103 000 ganger på nett. Et annet tiltak er utvikling av nettstøttet studietilbud innen sykepleierutdanningen for å nå nye målgrupper. Prosjektet nærmer seg slutten på pilot-fasen, og første kull er ferdig våren 2013. På bakgrunn av stor etterspørsel etter studier som kan kombineres med jobb, startet UiS avdeling for etter- og videreutdanning (UiS Pluss) høsten 2012 sin tredje erfaringsbaserte master, i Executive Master of Business Administration.

Internasjonal orientering er et viktig område for UiS. Antall utvekslingsstudenter har økt fra 2011 til 2012, og det er gledelig at også antall studenter som ønsker å reise ut har økt. Antall fremmedspråklige utdanningstilbud (emner på 10 studiepoeng eller mer), har økt betydelig fra 2011 til 2012. Arbeidet med å styrke internasjonaliseringen ble styrket ved etableringen av et eget Internasjonalt kontor i 2011. Kontoret yter administrativ støtte til alle enheter innen internasjonal mobilitet, samarbeids-program og -avtaler, profilering og prosjekter.

I 2012 ble UiS, som eneste norske universitet, medlem av European Consortium of Innovative Universities (ECIU). Medlemmene er internasjonale forskningsinstitusjoner som bl.a. kjennetegnes som sterke bidragsytere til regional utvikling og innovative forskningsmetoder. Medlemskapet åpner opp for nye nettverk og kan bli et viktig bidrag til økt internasjonalisering for UiS.

Det er videre etablert samarbeid på institusjonsnivå med University of Houston og Berkeley i 2012.



UiS har flere arenaer for samarbeid med arbeids- og næringsliv. Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ble opprettet høsten 2011 bl.a. for å videreutvikle strategi for samarbeid mellom arbeidslivet og UiS med forankring i universitets strategi og planer. Som den tredje største byregionen i landet, med en ung befolkning og et svært dynamisk næringsliv, stilles det tunge forventninger til UiS lokalt om å skaffe tilstrekkelig variert og høyt kompetent arbeidskraft.

Implementering av et nytt nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk ble fullført i 2012, og er et viktig bidrag i å samstemme forventninger mellom undervisning, læringsutbytte og kvalifikasjoner for arbeidslivet.



Fra Internasjonal dag 2012 (Foto: Asbjørn Jensen/UiS).

## Forskning og formidling

Indikatorer	2009	2010	2011	2012
Avlagte doktorgrader	29	31	28	32
Publikasjonspoeng	464	481	558	522
Tildeling fra EU	2 003	4 435	9 523	4 676
Tildeling fra Norges forskningsråd (NFR)	26 823	28 508	24 203	32 010

Forskningen ved UiS foregår i tilknytning til doktorgradsprogrammer, programområder for forskning, forskningssentre og større eller mindre enkeltstående forskningsprosjekter. Ordningen med programområder startet i 2008 og den har vist seg å fungere godt, særlig som et breddetiltak for forskningen ved UiS. Totalt hadde universitetet t i 2012 32 ulike programområder for forskning og over halvparten av de faglig ansatte ved UiS deltar nå i et eller flere programområder. Programområdene representerer bredden i forskningen ved UiS, mens forskningssentrene representerer spissingen av forskningen. Forskningssentrene er sentrale virkemidler for å gjøre forskningen ved UiS mer slagkraftig og mer synlig utad og dermed styrke rekrutteringen av fagfolk og tilgangen til eksterne ressurser og nettverk. Den viktigste forutsetningen for økt ekstern finansiering til forskning ved UiS er dyktige forskere som er motiverte for og motiveres av denne oppgaven.

Gjennom konsentrert og målrettet samarbeid mellom Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) og fagmiljøene arbeides det kontinuerlig med å øke omfanget og kvaliteten på søknader til EU og NFR og andre eksterne finansieringskilder.

UiS var i 2012 fortsatt på topp med den høyeste suksessrate i tilsagnsfrekvens på EU-søknader. Det tas mål av å opprettholde dette nivået også i 2013.

Etter at FIA ble styrket med en stilling rettet inn mot arbeidet med å øke omfanget og kvaliteten på søknader til NFR i 2011, har man sett en jevn økning i omfanget av innsendte søknader. Gjennomslag på søknadene til NFR var ikke er like stort i 2012 som 2011. I 2012 fikk 28 % av søknadene fra UiS om fri prosjektstøtte (FRIPRO) toppvurdering (karakter 6 eller 7), mot et landsgjennomsnitt på rundt 31 %. Arbeidet med å øke andelen prosjektsøknader med toppvurdering og tilsagn på midler vil fortsette i 2013 med både utstrakt

rådgivningsvirksomhet, og en serie planlagte seminarer og kurs rettet mot eksterne finansieringsmuligheter både innenfor EU, NFR og andre.

Det er et sentralt mål for forskningen ved UiS i årene fremover at vi i større grad vinner frem i de ulike forskningsprogrammene som utlyses fra NFR. Dette krever fortsatt kontinuerlig administrativ bistand. Dessuten forutsetter det at UiS klarer å utvikle flere forskningsmiljøer som er konkurransedyktige i NFR-sammenheng og at man stimulerer dem til å bruke tid på krevende søknadsprosesser. På denne måten kan UiS bedre mulighetene for og nå frem i flere NFR-programmer enn man gjør i dag. Dette kan oppnås både gjennom programområdene for forskning og det vedtatte toppforskningsprogrammet.

Det er formelt opprettet 7 forskningssentre ved UiS i samarbeid med bl.a. IRIS. Flere av sentrene har eksterne samarbeidspartnere som Stavanger universitetssykehus og Universitetet i Agder. De er organisert etter konsortiemodellen. Opprettelsen og utviklingen av forskningssentre er et hovedvirkemiddel for å øke forskningsomfang og kvalitet ved UiS og dermed oppnå målene i universitetets strategidokument. Forskningssentrene er sentrale virkemidler for å gjøre forskningen mer slagkraftig og mer synlig utad og dermed styrke rekrutteringen av fagfolk og tilgangen til eksterne ressurser. Etableringen av felles forskningssentre med IRIS har vært viktig for å styrke samarbeidet mellom UiS og IRIS.

Å kombinere den akademiske kompetansen ved UiS med den markedsmessige kompetansen ved IRIS, er avgjørende for å styrke UiS sin egen konkurransedyktighet i kampen om eksterne midler.

Gjennom samarbeidet med IRIS oppnås faglige synergieffekter som gjør begge organisasjonene mer konkurransedyktige i forhold til sentrale konkurransearenaer som NFR og EU. Forskningssentrene ved UiS er et viktig virkemiddel for å stimulere utviklingen av miljøer som med tiden kan kvalifisere seg for SFF- eller SFI-status. En langsiktig satsning ved UiS er målet om å ha fem Senter for fremragende forskning/Senter for forskningsdrevet innovasjon (SFF/SFI).

Antallet uteksaminerte phd-kandidater var 32 i 2012 som er en liten økning i forhold til i fjor. I henhold til UiS sine planer forventes det en relativ stor økning i 2013 ettersom flere stipendiater nå går mot slutten av stipendperioden. Det er satt i gang en rekke tiltak for å følge opp kandidatenes progresjon og å styrke veiledningen, og det forventes derfor en ytterligere bedring i gjennomstrømmingene de nærmeste årene. Rekrutteringen er generelt god, men enkelte fagområder innenfor teknologi møter sterk konkurranse fra relevante og gode stillinger i oljeindustrien og har følgelig problemer med å få søkere til faglige stillinger inklusive stipendiatstillinger.

Prekubator TTO er UiS sitt Technology Transfer Office. I løpet av 2012 har det vært avholdt jevnlig koordineringsmøter mellom Prekubator og forskningsavdelingen ved UiS. Dette har gjort det enklere å kunne avklare TTO-ens funksjon og rolle, og for Prekubator å holde tettere kontakt med forskningsmiljøet. I løpet av 2012 har Prekubator mottatt 28 idéer fra forskere ved UiS. De har videre inngått 1 lisensavtale og etablert 1 selskap.



Uteksaminerte PhD-kandidater fikk sine diplomer på Årsfesten 2012 (Foto: Asbjørn Jensen/UiS).

Den eksterne finansieringen holdes omtrent på samme nivå som 2011 og forholdet mellom statlig finansiering og ekstern finansieringen fordeler seg med ca 17 % fra eksterne kilder og 83 % utgjør statlig finansiering. UiS har satt seg mål å ha en ekstern finansiering på 30 % av statlig finansiering innen 2020, noe som vil kreve betydelig intern innsats.

## Arkeologisk museum

Indikatorer	2009	2010	2011	2012
Publikumsbesøk	44 093	47 331	54 509	48 899
Antall omvisninger	880	529	852	754
Antall utstillinger	6	5	5	4

Arkeologisk Museum har som samfunnsoppdrag å utføre sitt arbeid innen kulturminnevern, kulturformidling og forskning. I tråd med visjonen som «det åpne museum» hadde museet bl.a. en stor satsing på formidling knyttet til de arkeologiske utgravingene på Hove i Sandnes. Tilbudet var svært populært, og et godt eksempel på museets evne til å kombinere det faglig arkeologiske med formidling mot publikum.

Det har også blitt gjennomført tiltak mot nye publikumsgrupper, bl.a. «Museet midt på dagen» for målgruppen eldre/pensjonister, og omvisninger for cruiseturister på Jernaldergården og i museumsbyggene på Våland.

Sikring og bevaring av historiske kilder er viktig for museet, og et eget digitalt kildesikringsprosjekt har blitt prioritert i 2012. Kildene ligger i kulturlandskapet, forninner utgravinger, dokumentasjon fra undersøkelser samt fra magasinene. Det er imidlertid nødvendig med eksterne bevilgninger for å kunne avslutte arbeidet innen rimelig tid.

Arkeologisk museum arbeider med en ny stor utvidelse av museet med et magasin- og formidlings-bygg på ca. 5000 kvm. Det nye bygget får moderne magasiner samt formidlingsarealer, auditorier, møterom, kafé og museumsbutikk. Skisseprosjektet er ferdigstilt og KD har bestilt en videreføring av arbeidet hos Statsbygg gjennom forprosjektet som skal ferdigstilles i løpet av første halvår 2013.

## UiS og omverden

Indikatorer	2009	2010	2011	2012
Videreutdanning	612	440	311	403
Eksternt finansierte studenter, snitt vår og høst	344	183	149	159
Bidrag og oppdrag, ekskl EU og NFR	97 358	88 825	156 468	150 881
Antall reg. i Cristin	1 915	2 570	2 713	2 620
Forretningsideer	15	15	28	28

Stavanger-regionen er den tredje største byregionen i Norge med over 300.000 innbyggere og et sterkt internasjonalt rettet og nyskapende næringsliv. UiS har lang tradisjon for såkalt samarbeid i kunnskapstrekanten, et samspill mellom kunnskapsinstitusjoner, lokale myndigheter og samfunns- og næringsliv. I dette triangel ser UiS seg som en viktig bidragsyter som bidrar til nyskaping, verdiskaping, kompetanse-, velferds- og næringsutvikling i regionen. Det kommer tydelig frem i UiS visjonen at UiS ønsker å utvikle seg gjennom å integrere innovasjon og entreprenørskap i studieporteføljen, å styrke satsingen på innovative læringsformer og – arenaer, intensivere internasjonaliseringsarbeidet samt bedre gjennomstrømmingen gjennom et tettere samarbeid med samfunnet og derigjennom bidra sterkt til verdiskaping og regionsutvikling.

Modellen for kunnskapsutvikling i Stavanger-regionen har gitt resultater og effekter for å dekke kompetansebehov og etterspørsel etter arbeidskraft både i regionen og nasjonalt. Etterspørselen etter etter- og videreutdanning har gitt en positiv økning i aktivitet og omsetning.

UiS har lange tradisjoner med tette bånd til det lokale arbeidsliv. Handlingsplan for dette samarbeidet er utarbeidet. RSA samarbeidet skal bidra til å videreutvikle UiS som regional utviklingsaktør innen utdanning, forskning og nyskaping. RSA fungerer som et rådgivende organ og skal særlig gi råd og drøfte innspill innenfor tiltak som styrker relasjonene mellom arbeidslivet og UiS, samt tiltak som bidrar til utvikling av sterkere nettverk regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

UiS har et stort engasjement og omfang av utadrettede aktiviteter i form av konferanser, seminarer, foredrag, konsulenttjenester, praksissamarbeid, Karrieresenter, alumnivirksomhet, oppgaveskriving, utveksling av lærekrefter og studenter, bransjenettverk og aktuelle UiS debatter i samarbeid med Stavanger Aftenblad m.m. Resultatet av dette arbeidet er til stor og gjensidig nytte for ansatte, studenter og samfunns- og næringslivet.

Videre deltar UiS på ulike arenaer for politikktutforming i regionen sammen med myndighetene og samfunns- og næringslivet. Dette gjelder både i utviklingen av de strategiske næringsplanene i Stavanger-regionen (gjennom Greater Stavanger) og på fylkesnivå. I 2011 signerte Universitetene i Agder og Nordland og UiS en samarbeidsavtale om et forpliktende universitetsnettverk innen skole-, helse og sosialfag. I 2012 har det i universitetsnettverket vært fokus på å utvikle en felles profesjonsrettet forskerskole for områdene skole, helse og velferd. Det jobbes i 2013 videre med dette og andre prosjekter med tanke på å utvikle fellesprosjekter og å etablere møtearenaer. Nettverk for medisinske vitenskaper ble etablert i 2011. Det er et samarbeid mellom UiS, Stavanger universitetssykehus, Stiftelsen Norsk Luftambulans, lærings- og forskningssenteret SAFER og Norsk kiropraktorforening. Målet med nettverket er å styrke helseforskning, utvikle phd.-spesialiseringen i helse og medisin og utvikle utdanningstilbud. Hovedfokuset i 2012 har vært arbeid med den samfunnsvitenskapelige phd graden med spesialisering i helse og medisin. I tillegg har nettverket utviklet en tverrfaglig mastergrad i "pre hospital critical care" i samarbeid med luftambulansen, som nå er under vurdering ved UiS. I tillegg deltar UiS på delegasjonsreiser til utlandet sammen med lokale myndigheter og industrien som har som formål å knytte bånd til internasjonalt næringsliv og internasjonale kunnskapsinstitusjoner og å få næringsliv til å etablere seg i Stavanger-regionen.

Helt siden 1960-tallet har lokale og regionale myndigheter gjennom Universitetsfondet for Rogaland og dets forløpere, samt regionalt samfunns- og næringsliv, deltatt i utviklingen av institusjonen med økonomiske bidrag til utvikling av studier, forskning, bygg og campusutvikling.

## Personal og infrastruktur

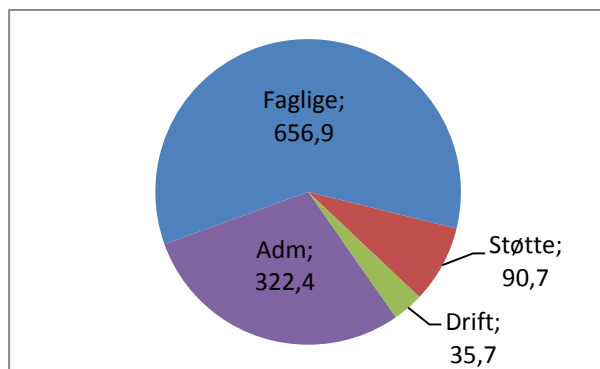
Indikatorer	2009	2010	2011	2012
Ansatte, årsverk totalt	1052,0	1 036,0	1 065,9	1 105,7
Andel førstestillinger (professor, 1. amanuensis)	54,4 %	55,3 %	54,8 %	56,4 %
Budsjettramme, mill kr	1 040,4	1 082,6	1 130,5	1 197,6
Arbeidskapital, mill kr	126,0	154,7	230,9	239,6
Areal, kvm	114 562	115 262	115 262	115 262

Universitetet er inne i en ekspansiv fase og har en stor utfordring når det gjelder utviklingen av infrastrukturen. Økning av aktivitetene har ført til at universitetet har opparbeidet behov for mer arealer til undervisning, kontorer og andre fellesrom, samt utvikling av et bedre studentbolig tilbud. Dette har bl.a. medført prosjektering av nytt bygg i tilknytning til SV-fakultetet og et nytt laboratoriebygg. Begge prosjektene er styrebehandlet av universitetsstyret og det forventes byggestart på begge i 2013.

Det er også behov for oppgradering av IKT for å drive den aktiviteten som er i dag. Satsing og utvikling av IKT området blir stadig viktigere for å møte de utfordringer og krav som stilles både innen arbeidslivet, utdanning og forskning på nettopp dette området.

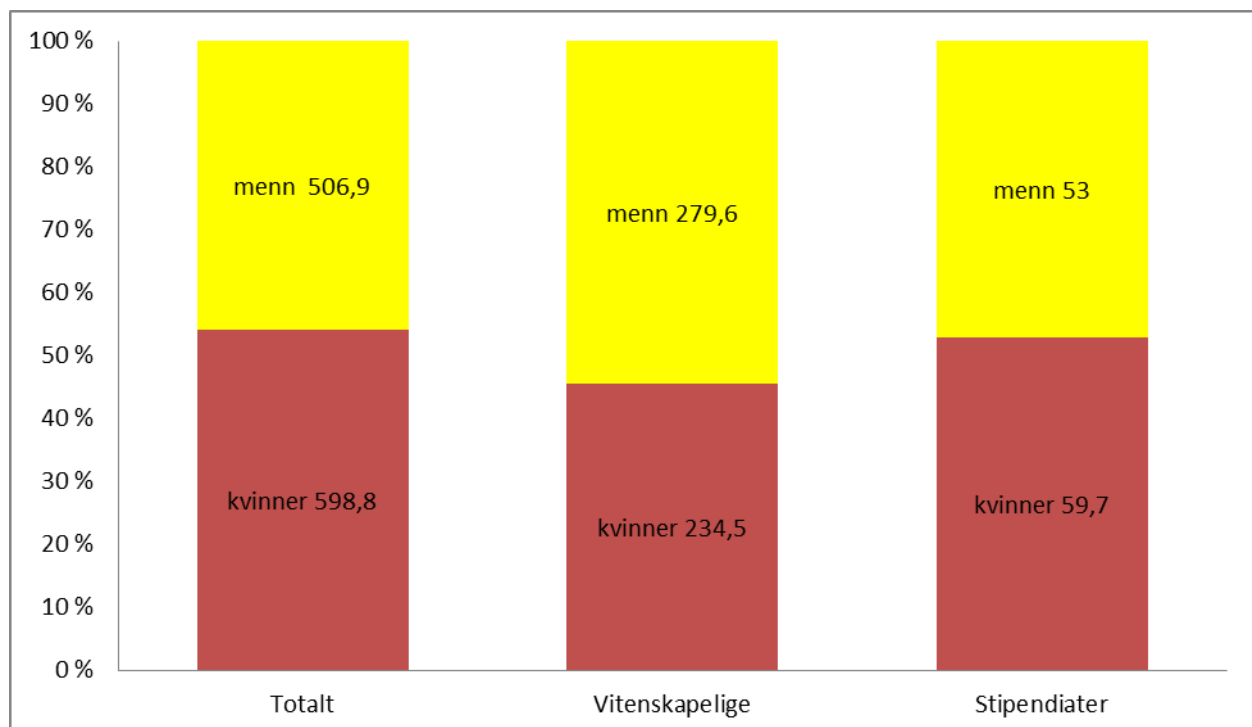
Satsingen på intern kompetanseheving og målrettet rekruttering av personell har gitt resultater. Fra 2009 har det vært en jevn økning i andelen av tilsatte med førstestillingskompetanse (professor/ førsteamanuensisnivå). Det har vært en økning på 1,6 prosent fra 2011 til 2012. I 2012 utgjør tilsatte med førstestillingskompetanse ved UiS 56,4 % av de vitenskapelige stillingene totalt.

Andelen kvinner av totalt tilsatt personale ved UiS er 54,2 % i 2012, men institusjonen ser at det fortsatt ligger en utfordring i å øke kvinneandelen på førstestillingene generelt og spesielt innenfor ingeniør- og teknologifagene og har derfor utarbeidet en egen handlingsplan for kjønnsbalanse..



Figur 1 Fordeling av ansatte, stillingskategorier

Figur 2 Fordeling av ansatte, årsverk



## Årsregnskap

Universitets samlede økonomi består av to hovedelementer; bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) som baserer seg på statlig finansiering bevilget av Kunnskapsdepartementet, og bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) som er en felles benevnelse på den eksterne finansieringen av prosjektvirksomheten ved UiS.

Resultatregnskapet for 2012 viser samlede driftsinntekter på 1 197,6 mill. og dette er en økning på 67,1 mill. eller ca. 5,9 % sett i forhold til 2011. Bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) representerer 990,2 mill., noe som er 54,8 mill. høyere enn i 2011. Når det gjelder inntekter fra ekstern prosjekt-virksomhet (BOA) så utgjør dette 207,4 mill., noe som er en økning på ca. 12,3 mill. eller ca. 6,3 % sammenlignet med 2011.

Samlet er det et driftsresultat på 14,9 mill. som innebærer et mindreforbruk/overskudd totalt sett. Tilsvarende viste regnskapet for 2011 et samlet mindreforbruk/overskudd på 21,8 mill.

Sum regnskap 2012, fordelt på finansieringskilder (i tusen kr)

	BFV	BOA				Totalt
		ABFV <sup>1</sup>	EFV <sup>2</sup>	EU <sup>3</sup>	NFR <sup>4</sup>	
Inntekter	990 159	42 377	108 504	13 709	42 818	1 197 567
Lønnskostnader mm	665 072	24 519	63 913	7 130	24 188	784 822
Andre driftskostnader <sup>5</sup>	355 961	9 161	21 166	2 708	8 817	397 813
Resultat oppdragsvirksomhet	-3 010	1 221	3 246	79	-222	1 314
Sum kostnader	974 837	43 546	107 191	13 708	43 355	1 182 637
Resultat	15 322	-1 169	1 314	0	-536	14 931

Når en sammenholder omløpsmidler mot kortsiktig gjeld er arbeidskapitalen ved UiS stabil. Pr. 31.12.12 var arbeidskapitalen på 239,6 mill. mot 230,9 i 2011. I prosent av driftsinntektene i 2012 utgjør dette 20,0 % mot 20,4 % i 2011. For fullstendig regnskapsoversikt, se vedlegg årsregnskap 2012 med noter.

Virksomhetskapskapitalen (aksjer og overskudd fra oppdragsprosjekter) er pr 31.12.2012 på 34,1 mill. hvorav 7,6 mill. utgjør opptjent virksomhetskapskapital fra oppdragsvirksomheten.

Tabell 2 under viser utviklingen av resultatposter fra 2009. Inntektene i perioden 2009–2012 har totalt steget med 13,1 %, mens inntekten fra KD i perioden har økt med 16,2 %. I samme periode har kostnadene samlet økt med 11,1 %, men hvor lønnskostnadene alene har økt med 14,7 %.

Resultatposter\* (i tusen kr)

	2009	2010	2011	2012
Inntekter	1 040 441	1 082 580	1 130 473	1 197 567
Herav KD	829 883	878 706	935 386	990 159
Andre finan.kilder	210 557	203 874	195 087	207 408
Lønnskostnader	669 709	692 350	718 565	784 822
Andre kostnader	381 996	368 294	390 091	397 815
Driftsresultat	-11 264	21 936	21 814	14 391

<sup>1</sup> Annen bevilgningsfinansiert virksomhet (andre statlige midler)

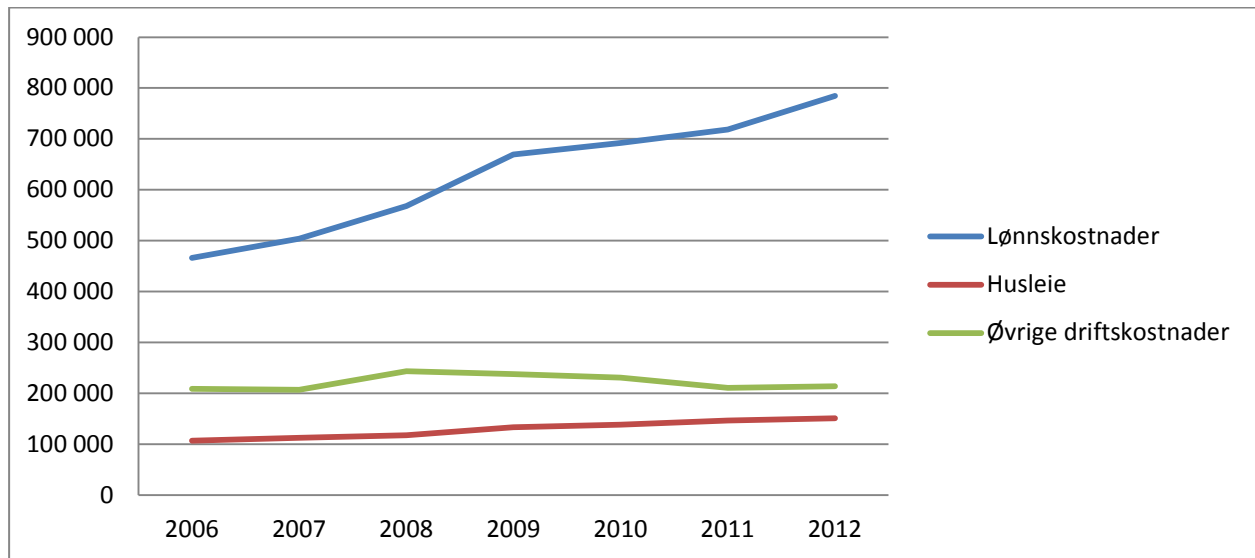
<sup>2</sup> Ekstern finansiert virksomhet

<sup>3</sup> EU-finansiert virksomhet

<sup>4</sup> Tilskudd fra Norges Forskningsråd

<sup>5</sup> Inkludert avskrivninger

I grafen under illustreres det hvordan utviklingen av kostnader fordelt på lønnskostnader, husleie og sum øvrige driftskostnader har vært i perioden 2006 – 2012:



Graf 4: Totale inntekter og kostnader 2005–2011 (alle kategorier, i tusen kr)

Personalrelaterte kostnader er den største kostnadsposten ved UiS, og utgjør ca. 66,4 % av virksomhetens totale driftskostnader. I 2012 var de samlede kostnadene til lønn og sosiale utgifter på 784,8 mill. Dette innebærer en nominell økning på 66,2 mill. eller nærmere 9,2 % sammenlignet med 2011. Lønnskostnadenes relative andel av totale driftskostnader fremgår av følgende tabell:

Lønnskostnader, relativ andel (tusen kr)

	2009	2010	2011	2012
Lønnskostnader	669 709	692 350	718 565	784 822
Sum driftskostnader	1 052 045	1 061 023	1 108 659	1 182 636
Andel lønnskostnad	63,7%	65,3%	64,8%	66,4%

Lønnskostnadene er stigende på tross av fokus på og tiltak for å bremse denne utviklingen til fordel for større handlingsrom. I 2012 viser at behovet for strengere reguleringstiltak for å redusere lønnskostnadene er tilstede, og Universitetsdirektøren har derfor satt i gang ulike tiltak for å bedre situasjonen.

UiS arbeider aktivt med å redusere bruk av midlertidig ansettelse, og prosentandel midlertidig ansatte<sup>6</sup> har blitt redusert fra 16,2 % til 14,8 % fra 2011 til 2012.

<sup>6</sup> Eksklusiv professor II, åremålsansatte ledere, rekrutteringsstillinger, vitenskapelige assistenter og lærlinger

## Investeringer

Investeringer i utstyr og infrastruktur utgjør 24,4 mill. i 2012 og representerer en nedgang på 2 mill. sammenlignet med fjoråret. Nivået på midler anvendt til investeringer i 2012 er på et lavere nivå enn ønsket, og har ikke bidratt til å redusere investeringssetterslepet virksomheten har opparbeidet seg over flere år. Det vil være behov for en ytterligere økning av det samlede investeringsnivået ved institusjonen fremover, spesielt innenfor vitenskapelig utstyr, infrastruktur og IKT.

Tabell 3: Detaljerte investeringer 2012 (i tusen kr)

Investeringer	Sum
Bygningsmessig innredning	1 752
Maskiner og anlegg	3 555
Inventar	2 880
IKT-utstyr	9 761
Kontor med mer	2 612

## Avslutning

UiS har i hovedsak nådd målsettingene i 2012 innenfor sektormålene undervisning, forskning, formidling, organisasjon og museal virksomhet som er satt for universitets- og høyskolesektoren. Utfordringene vil ligge i det å dimensjonere fortsatt utvikling og vekst i henhold til de rammene UiS vil ha i de kommende år. I denne sammenheng vil kontroll med utviklingen i antall årsverk, og dermed lønnskostnadene være avgjørende. I tillegg vil utviklingen innenfor tilsagn til økte eksterne midler være en viktig faktor.

UiS har gjennomgående en god økonomistyring, men det er fortsatt utfordringer med hensyn til å oppnå nødvendig gjennomføringsevne ift budsjett og planer, sikring av en fornuftig årsverksutvikling og lønnsvekst samt nødvendig nivå på ekstern finansiering.

## Veien videre

### Menneskelige ressurser

Universitetet skal arbeide aktivt for å rekruttere dyktige ledere i alle deler av organisasjonen for å oppnå god utnyttning av tilgjengelige ressurser og utvikling av dyktige medarbeidere med sikte på oppnåelse av fastsatte mål. Samtidig vil en rekruttere forskertalenter og forskningsentreprenører samt medarbeidere som bidrar til å utvikle læringsmiljøet og fremragende IKT-basert undervisning. UiS har som mål å øke prosentandel førstestillinger og høyere med 15-20 prosentpoeng i perioden 2007-2020.

En jevn kjønnsbalanse er en målsetning for hele universitetet, både i vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger. UiS har satt seg mål om å øke prosentandel kvinner i førstestillinger og høyere (innenfor ordinære vitenskapelige stillinger, professor II og rekrutteringsstillinger) og lederstillinger med 15-20 prosentpoeng i perioden 2007-2020.

Risikobildet for 2013 viser at UiS må fortsatt ha fokus på rekrutteringspolitikken i tråd med behovet for større konsentrasjon av den vitenskapelige kompetansen mot utvalgte prioriterte undervisnings og forskningssatsninger. Universitetet må fokusere på å rekruttere personal, faglig og administrativt, som både har faglig tyngde og innehar egenskaper som er med på å styrke institusjonens kompetanse innenfor de prioriterte områdene.



## Undervisning/læringsmiljø

UiS har i 2012 revidert retningslinjene for emne- og studieprogramarbeid. Revideringen innebærer strengere krav til enhetene fra 2013 ved etablering av emner og studieprogrammer. Fra 2013 vil det også bli gjort mer systematiske analyser av universitetets samlede studieprogramportefølje. Dette vil inngå som en del av implementering av helhetlig modell for institusjonell porteføljeutvikling. UiS har som mål å utvikle studieporteføljen med tanke på en klarere faglig profil for institusjonen.

Risikoidentifisering for 2013 understreker dette og påpeker at tiltak for håndtering vil være at UiS aktivt utvikler studieporteføljen og vurderer den faglige profilen i henhold til egen strategi og samfunnets behov.

## Forskning

Forskningsmiljøene ved UiS skal videreutvikle forskningssamarbeidet internasjonalt, særlig i forhold til ECIU og EU. Dette uttalte målet gjelder for øvrig alle virksomhetsområdene på campus. – forskning, phd-utdanning og undervisning.

UiS har som uttalte mål å gjøre om de beste programområdene til forskningssentre, og på lengre sikt at forskningssentrene skal oppnå nasjonal status som sentre for fremragende forskning. En sentral utfordring for UiS er å stimulere utviklingen av flere fremtidige toppforskningsmiljøer som i løpet av en periode på fire til fem år kan bli seriøse kandidater til status som Senter for fremragende forskning (SFF) eller Senter for fremragende innovasjon (SFI).

Risikovurderingen for institusjonen fremhever at om universitetet skal kunne oppnå økt omfang og styrket kvalitet i sitt internasjonaliseringsarbeid, blir forsknings- og utdanningssamarbeidet i forhold til ECIU, EU og andre internasjonale institusjoner et særlig viktig område. Videre må UiS fortsatt ha særlig fokus på arbeidet med å øke omfanget av søknader til NFR, EU og andre eksterne kilder, for å nå sine fastsatte mål innen forskning.

## Satsnings-/utviklingsområder

Utdanning, undervisning og læringsmiljø er et særlig satsingsområde vedtatt av styret for perioden 2012- 2014. Styret har satt av prosjektmidler for perioden. I tråd med dette vil det i 2013 bli arbeidet videre med utvikling og profilering av studieprogrammer og studieportefølje, utvikling av innovative undervisningsmetoder og bedring av IKT infrastruktur for undervisning. Implementeringen av kvalifikasjonsrammeverket gir også økt fokus på nytenking og innovasjon i studiene fra bachelor- til PhD-nivå.

UiS ønsker å etablere et nasjonalt kompetansesenter for samfunnssikkerhet og beredskap med basis i sterke, etablerte forsknings- og opplæringsmiljøer og samarbeidende institusjoner med gode relasjoner til operative miljøer. UiS har et bredt tverrfaglig forskningsmiljø innenfor teknologiske, samfunnsvitenskapelige og helsefaglige disipliner med høy forskningsproduksjon, og er det eneste miljøet i Norge som tilbyr utdanning på alle nivåer (bachelor, master og doktorgrad) innen samfunnssikkerhet og risikostyring. I tillegg har UiS en utstrakt aktivitet innen etter- og videreutdanning på dette området.

Som påpekt i risikovurderingen for 2013 vil UiS i løpet av våren 2013 revidere sin overordnede strategi fram mot 2020. Et viktig element i denne strategirevisjonen er å tydeliggjøre de største institusjonelle tverrgående satsningsområdene i kommende periode.

## Samfunn

UiS ble i oktober 2012 opptatt som medlem i European Consortium of Innovative Universities (ECIU). Dette konsortiet består av universiteter som på flere områder ligner UiS. Medlemskapet er et virkemiddel for UiS til å bli enda mer internasjonale, innovative og forskningsintensive, med styrket samarbeid regionalt og internasjonalt. Fokuset framover vil være på internasjonalisering av studieporteføljen, student- og ansattutveksling, bruk av moderne undervisningsmetoder og entreprenøraktiviteter.

UiS vil sette målbare tall på omfanget av eksternt samarbeid og det vil utarbeides en skisse som er en form for årlig "samfunnsregnskap", som bl.a. skal gi en oversikt over pågående samarbeid med samfunns- og næringsliv utover det som kan måles i kroner.

Det fremheves i risikovurderingen for 2013 at universitetet skal legge til rette for en aktiv formidlingsvirksomhet, herunder tydeligere innarbeide formidlingsvirksomheten i arbeidsplanene. UiS følger opp, samt vedlikeholder den gode kontakten med etablerte strategiske allianser, blant annet gjennom «råd for samarbeid med arbeidslivet».

### *Organisasjon og infrastruktur*

UiS vil fremover satse på utvikling av e-Campus, som omfatter utbygging av IT-infrastruktur som gir universitetet gode IKT verktøy til undervisning, bedre IKT-støtte til forskning og bedre muligheter til å gjøre undervisningen tilgjengelig på nett. Videre er det også satsning på utvikling av administrative systemer.

Når det gjelder IKT-støttet læring, så ønsker UiS å etablere et lærings-laboratorie til undervisningsformål og bygge en konkurransedyktig e-Campus. Videre vil UiS øke antall undervisningsrom utstyrt for IKT støttet undervisning (streaming etc.) fra to til fire i løpet av 2013.

Risikovurderingen for UiS understreker viktigheten av at universitetet må ha fokus på å rekruttere personal, faglig og administrativt, som både har faglig tyngde og innehar egenskaper som er med på å styrke institusjonens kompetanse innenfor de prioriterte områdene. UiS vil også ha målrettede kompetanseutviklingstiltak, for alle grupper av ansatte, med utgangspunkt i universitetets strategi.

### *Museum*

I tråd med strategisk plan vil AM satse på økt poenggivende publisering, gjennom prosjektsøknader, få flere eksterne midler, arbeida aktivt for å få flere ansatte med professorkompetanse, øke tildelingen av stipendiatstillinger, videreutvikle programområdene innen UiS, samt delta i og finne nye aktuelle forskingsmiljø ved universitetet.

Vurderingen av risiko på dette området fremhever at UiS fortsatt vil måtte videreutvikle sine planer for FoU-arbeid i tilknytning til museumssamlingene, samt at disse blir forankret og integrert som en del av universitetets strategi for forskning.



Universitetet  
i Stavanger



Universitetet i Stavanger  
4036 Stavanger  
[m.uis.no](http://m.uis.no)  
[www.uis.no](http://www.uis.no)  
[www.facebook.com/UniStavanger](https://www.facebook.com/UniStavanger)  
Twitter: @UniStavanger