



HØGSKOLEN I HARSTAD

Rapport for 2013 – plan for 2014



Høgskolen i Harstad
Havnegata 5, 9480 Harstad

Telefon: 77 05 81 00

E-post: postmottak@hih.no

Vedtatt i høgskolestyret sak HS 12/14

1. INNLEDNING	3
1.1 De viktigste sakene som styret har jobbet med i 2013	3
1.2 Styrets vurdering av høgskolens muligheter og utfordringer fremover	4
1.3 Styrets vurdering av eget arbeid	4
2. RESULTATRAPPORTERING FOR 2013	5
2.1 Rapportering på mål	6
2.2 Annen rapportering	57
2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet	57
2.2.2 Aktivitetskrav	57
2.2.3 Universell tilrettelegging	57
2.2.4 Studentkapasitet	58
2.2.5 Likestilling	60
2.2.6 Større investeringsprosjekter	69
2.2.7 Eierskap i aksjeselskaper	69
2.2.8 Samfunnsikkerhet og beredskap	70
2.2.9 SAK	71
2.2.10 Midler tildelt over kap 281	72
3.0. PLANER FOR 2014	73
3.1 Plan for virksomheten	73
3.2 Plan for tildelt bevilgning	89

1. Innledning

1.1 De viktigste sakene som styret har jobbet med i 2013

Styret har i 2013 hatt fokus på utvikling og styrking av bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet ved HiH. BOA-aktiviteten har over en periode vært lav, og man har ikke klart å nå de oppsatte mål. I den forbindelse har styret valgt å styrke organisasjonen med 2 vitenskapelige årsverk knyttet til ekstern virksomhet. Man har også valgt å ha et fokus på etter- og videreutdanningsaktiviteten ved høgskolen, og hvordan den tradisjonelt har vært organisert. En gjennomgang har vist at vi ikke klarer å utnytte hverken egen fagkompetanse eller potensialet som ligger i EVU-området på en optimal måte. Styret har derfor valgt å endre organiseringen av EVU-aktiviteten. Endelig vedtak blir fattet i januar 2014.

Harstad-regionen er fortsatt i en positiv utvikling. Dette betyr også at det er forventninger til Høgskolen i Harstad om å bidra med kompetanse som er tilpasset de behov som regionen etterspør. Størst fokus har det vært på utviklingen innen petroleumsindustrien. Gjennom samarbeid med både næringslivet og andre utdanningsinstitusjoner jobber Høgskolen i Harstad aktivt med å kunne tilby teknologikompetanse til omgivelsene. I 2013 ble det første forkurs til ingeniørutdanning startet opp ved HiH under faglig ledelse av Høgskolen i Narvik. I samarbeid med HiN har vi en ambisjon om å få etablert 1. år ingeniørfag høsten 2014.

I tråd med den regionale utviklingen har styret valgt å styrke de strategiske områdene knyttet til logistikk og beredskap, og det er i gang et arbeid med opprettelse av en egen seksjon for petroleum og logistikk. Ønsket er å samle relaterte fag mot industrien og utvikle nye fagområder på bakgrunn av den kompetanse høgskolen besitter. Man har i 2013 fått besatt den eksternt finansierte stipendiatstillingen i beredskapslogistikk, noe som ytterligere styrker HiHs satsing innenfor samfunnssikkerhet og beredskap.

Styret har i 2013 sett det som viktig blant annet å styrke HiHs landsdelsansvar for vernepleierutdanningen. Det er lagt føringer på utvikling og større bruk av digitale læringsformer/fleksibilisering knyttet til våre desentraliserte kull. I tillegg har styret vedtatt oppstart av et nytt kull på Helgeland februar 2014, denne gang samlokalisert med de øvrige utdanningsinstitusjonene i nord ved Campus Helgeland i Mo i Rana. Samtidig med oppstart av kull i Mo i Rana tas det opp et deltidskull på campus. Det legges opp til at utvikle fleksible opplegg som kan samkjøres på de to tilbudene.

Styret er fornøyd med at HiH i 2013 fikk reakkreditert sitt kvalitetssystem. Jevnt over var det gode tilbakemeldinger fra NOKUT. NOKUT påpekte en svak forankring oppad i organisasjonen, samt at studentene i større grad måtte få opplæring i kvalitetssystemet. Dette vil styret følge opp i 2014.

Styret har i 2013 fokusert på at organisasjonen skal benytte det handlingsrommet som styret la til rette for i sin budsjettfordeling, samt ved tildeling av strategimidler. Styret ser at man innad i organisasjonen i ulik grad har vært i stand til dette. Dette vil følges opp av styret også i 2014. For øvrig er styret av den oppfatning at det er god økonomistyring ved HiH.

Rekruttering og gjennomstrømming er områder styret er opptatt av. Vi ser en økning i antall søkere, stabilitet i antall registrerte studenter samt en økning i studiepoengproduksjonen. Styret er godt fornøyd med tildeling av 40 nye studieplasser til Bachelor i internasjonal beredskap fra høsten 2014. Det vil skape forutsigbarhet for dette studiet. Styret har merket seg at noen studier over tid ikke har hatt ønsket rekruttering, og vil følge opp med en gjennomgang av studieporteføljen i 2014.

1.2 Styrets vurdering av høgskolens muligheter og utfordringer fremover

Styret har vært klar i sin strategi for HiH at et godt samarbeid med de øvrige nordnorske institusjonene er viktig og en forutsetning for at HiH skal lykkes. Den samarbeidslinjen HiH har valgt har båret frukter med hensyn til tette faglige samarbeid med andre institusjoner. Bachelor i internasjonal beredskap, master i barnevern og master i klinisk sykepleie er eksempler på gode faglige samarbeid med henholdsvis HiN, UiT og UiN. Også innen forskning ser vi nå at resultatene begynner å komme.

En av utfordringene for HiH framover er å nyttiggjøre seg det økonomiske handlingsrommet man har skapt til å styrke seg på de områder som er strategisk viktig for HiH. Det innebærer at man i 2014 har behov for å prioritere følgende områder:

- Rekruttering og gjennomstrømming:
 - Rekruttering: Gjennomgang av studieporteføljen mht rekruttering
 - Gjennomstrømming: Iverksette tiltak basert på egne emneevalueringer/semesterevalueringer, studenttilfredshetsundersøkelse og NOKUT's studiebarometer
- Gjennomgang av høgskolen strategi – i forhold til:
 - Regjeringens signaler (7 punkter)
 - HiHs rolle
 - Studieportefølje
 - Faglig spissing

Styrets strategiske prioriteringer tar utgangspunkt i gjeldende strategiplan, men styret ser behov for å tydeliggjøre enkelte områder.

1.3 Styrets vurdering av eget arbeid

Styret opplever fortsatt at samarbeidet internt i styret og med høgskolens ledelse er godt. Styret har også i 2013 gjennomført styreseminar, hvor blant annet HiH's rolle som regional utviklingsaktør samt strategiske muligheter og utfordringer ble grundig diskutert.

Styret har i 2013 i større grad enn tidligere ønsket løpende orienteringer knyttet til ulike strategiske områder. Dette har styret ønsket for i større grad å kunne ta pulsen på organisasjonen, samt kunne legge føringer på drift der det har vært nødvendig.

Styret mener strukturen ved høgskolen i stor grad er tilpasset de oppgaver høgskolen skal løse. Styret har derimot sett behov for å endre organiseringen av EVU-virksomheten, bl.a. for å kunne gjøre HiH bedre i stand til å ha EVU-tilbud med god relevans og kvalitet samt øke omfanget av denne virksomheten.

2. Resultatrapportering for 2013

Høgskolen i Harstad har ikke hatt noen økning i studieplasser innen profesjonsfagene på mange år. Der måltall er satt (vernepleie og sykepleie) oppfylles disse i hovedsak. Økt opptak ved f.eks sykepleierutdanningen begrenses av tilgang på praksisplasser i klinisk praksis (sykehus).

Når det gjelder forskningsinnsats innen profesjonsfagene, så ser vi en økning i aktivitet. Både økning i ulike publiseringer, samt flere forskningssamarbeid med andre institusjoner. Bl.a. vil et slikt samarbeid resultere i bokutgivelse mars 2014 (Fagbokforlaget). Det er også en økning i forskningsprosjekter rettet mot praksisfeltet. Det arbeides bl.a sammen med Høgskolen i Molde og Høgskolen i Sogn og Fjordane om en søknad om Strategisk høgskoleprosjekt (frist februar 2014).

Når det gjelder SAK, så ble igangsatte SAK-prosjekt videreført i 2013. Av nye ting i 2013 kan nevnes samarbeid med HiN om forkurs ingeniør og samarbeid med Universitetet i Nordland om klinisk master i sykepleie. HiH vurderer fortløpende muligheter for konkrete samarbeid med andre institusjoner både innenfor forskning og utdanning.

2.1 Rapportering på mål

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 1-1:

Høgskolen skal være et utfordrende og konkurransedyktig studiested som skal tilby attraktive og godt posisjonerte studier med en tydelig faglig profil

Resultater knyttet til virksomhetsmål 1-1 for Institutt for økonomi- og samfunnsfag

Ordinær markedsplan for studentrekruttering ble utarbeidet i 2013. Arbeidet med en overordnet strategisk markedsplan vil bli videreført som et tiltak under omdømmebygging i 2014. Instituttet har bidratt med innspill til strategisk markedsplan, herunder rekruttering, profilering og omdømmebygging. For instituttet er det viktig at forslaget om å «så inn ideen om at det å studere ved HiH er en god ide» kommer med i markedsplanen. Dette handler om markedsføring med et mer langsiktig perspektiv enn det som ellers gjelder.

Arbeidet med å forankre praksismuligheter gjennom å etablere partnerskap med relevante bedrifter/organisasjoner i regionen er påbegynt. Vi har startet sonderingsarbeid for å bli kjent med praksisfeltets forventninger og behov til en slik ordning. Det er et mål at denne praksisordningen skal fremstå som attraktiv for både student og praksissted.

Samtlige studenter som ønsket praksisplass fra kull 11 har fått det. Det samme gjelder studenter fra vår samarbeidspartner ved Murmansk International Institute of Business Education og Syktyvkar State University. Ny revidert praksisordningen vil være på plass høsten 2014.

Det ble nedsatt et utvalg i 2013 som skulle komme med forslag til ny innretning på master i logistikk og krysskulturell kommunikasjon. Komiteen har anbefalt ny tematisk innretning på studiet. Den nye innretningen er master i industriell økonomi.

Det ble gjort opptak av nye 15 studenter på master i økonomi og administrasjon høsten 2013. Det er viktig med nye opptak fremover for å sikre troverdighet i markedet for denne type utdanning.

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:
<p>Instituttet er i gang med å implementere innovasjon, entreprenørskap og etikk i ny revidert studieplan på bachelor i økonomi og ledelse.</p> <p>Det er oppnevnt en komité som skal levere forslag til ny studieplan i Helseøkonomi og helseledelse. Studieplanen vil bli ferdigstilt våren 2014.</p> <p>For å dekke fremtidig behov for arbeidskraft rettet mot oljenæringens utvidede etablering i regionen er det behov for en mer synlig og proaktiv utvikling av forskning og studietilbud ved HiH. Det er fremmet forslag om å opprette en egen seksjon for petroleum og logistikk. Saken skal behandles i høgskolestyrets møte i januar 2014.</p> <p>Rapport fra piloten vedrørende fleksibilisering på instituttet ble ferdigstilt i oktober/november 2013. Det fremgår av denne at det siste året har en rekke aktiviteter knyttet til fleksibilisering blitt testet ut på instituttet. Mye av dette ser ut til å fungere på en tilfredsstillende måte. Konklusjonen er at det likevel må settes av større ressurser dersom HiH skal klare å utnytte potensialet i de mulighetene som finnes. Det er et mål å fleksibilisere 1. studieår på bachelor i økonomi og ledelse fra og med høsten 2014.</p> <p>Analyser/vurdering - Institutt for økonomi- og samfunnsfag</p> <p>Første uken for våre bachelorstudenter har tre siktemål:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) at studenter og faglærere skal bli kjent med hverandre, (2) at studenten skal bli fortrolig med sin nye rolle (3) at studentene skal få en introduksjon til de faglige hovedområdene i studiet. <p>Tilbakemeldingen fra studentene tyder på at dette bidrar til en trygg og inkluderende start på studiene. Introduksjonsprogrammet vil bli justert ved neste opptak.</p> <p>Samarbeidet med NAV fortsetter. Instituttet har derfor også i 2013 hatt noen studenter som har avtaler gjennom NAV. Instituttet følger opp med tilbud om ekstra veiledning og oppfølging av disse studentene. Tiltaket finansieres av NAV.</p> <p>Bachelorprogrammene økonomi og ledelse, revisjon og HSL er åpne studier, hvor alle kommer inn. Det gir variasjon i studentgruppen mht forkunnskaper. Vi prøver å møte dette gjennom økt fokus på pedagogiske metoder og studentaktive læringsformer.</p> <p>På bachelorprogrammet i internasjonal beredskap er det fortsatt flere søkere enn vi har studieplasser til.</p>	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:
<p>På Master i Økonomi og Administrasjon (siv.øk) fikk vi en markert økning i antall studenter.</p> <p>Både Master i ledelse og Praktisk prosjektledelse har flere søkere enn det er studieplasser til.</p> <p>Seksjon for LOS har gode og vel innarbeidede rutiner for evaluering som sikrer god program- og studiekvalitet</p> <p>Studentevalueringene på seksjon for tjenesteyting på instituttet er nå standardisert. Dette gjør at instituttet i større grad vil være i stand til å registrere endringer, i ulike variabler knyttet til studiekvalitet og læringsmiljø, fra et år til et annet.</p> <p>Det er viktig for instituttet å fleksibilisere studieprogrammene. Dette er viktig å kunne nå nye studentgrupper som ikke har mulighet for å komme til campus i Harstad, samt at det også vil være et nyttig pedagogisk verktøy for heltidsstudenten.</p> <p>Når det gjelder gjennomstrømmingen for hele instituttet, så er den fortsatt for lav. Det vil derfor være viktig å ha fokus på rekruttering, gjennomstrømming og produksjon av studiepoeng. Det er imidlertid positivt å kunne registrere at studiepoengproduksjon samlet og pr heltidsekvivalent øker.</p> <p>På seksjon for LOS er rekruttering, gjennomstrømmingen av studenter og studiepoengproduksjon god.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen Institutt for økonomi- og samfunnsfag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeide med å utvikle alternative undervisningsformer • Flexibilisering av våre studieprogram. • Utvikle studieplan for et årsstudium i helseøkonomi og helseledelse. • Utvikle ny studieplan for et masterprogram i industriell økonomi. • Gjennomgang av studieporteføljen for å etablere en tydeligere faglig profil. • Revidere bachelorprogrammene i Økonomi og Ledelse, Revisjon og HSL våren 2014. <p>Institutt for helse og sosialfag</p> <p>Når det gjelder markedsarbeidet har det vært viktig for profesjonsutdanningene å få gjennomslag for å delta på de ulike utdanningsmessene, og å målrette hvilke fagpersoner som deltar hvor. Dette er gjennomført.</p> <p>IHS deltar i arbeidet sammen med IØS med studieplan for årsstudium i helseøkonomi og helseledelse. Ferdigstilles våren 2014.</p>	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:
<p>Arbeidet med tydelige faglige profiler på bachelorprogrammene er ulikt prioritert. Arbeidet er ikke slutført.</p> <p>Videreutdanningstilbud som kan godkjennes som selvvalgt modul i Masterprogrammet i barnevern er avklart med UiT. Studenter ved Masterprogrammet som tar videreutdanninger innenfor fagområdet, kan på eget initiativ søke om innpass av disse som selvvalgt emne.</p> <p>Målsettingen om at 50% av praksisoppfølgingen på desentraliserte kull følges opp gjennom digitale media er ikke oppnådd.</p> <p>Videreutdanningene i Helserett og Alternativ til bruk av makt og tvang er gjennomført i 2013.</p> <p>Det er arbeidet internt med å utvikle fleksible desentraliserte studietilbud innen vernepleierutdanninga, og søkt ekstern finansiering av oppstart av kull. Arbeidet med å planlegge oppstart av parallelle desentraliserte kull med Campus Harstad og på campus ved studiesenteret i Mo i Rana er slutført, med oppstart februar 2014. Det ble søkt Norgesuniversitetet om prosjektmidler til dette. Denne søknaden nådde ikke opp i konkurransen. Søknad til Fylkesmannen om midler til å drive desentralisert vernepleierutdanning nådde heller ikke opp i konkurransen om midler.</p> <p>Instituttet har hatt fokus på tiltak for å bedre gjennomstrømming og minske frafall av studenter på sykepleierutdanninga. Det er arbeidet målrettet innenfor flere områder. Arbeidet med utvikling av pedagogiske metoder er godt i gang, og foregår med stor entusiasme i kollegiet. Vi vil særlig nevne mer casebasert og fagintegreerte opplegg, videre arbeid med spillet innen anatomi og fysiologi, og SAK-samarbeidet på medikamentregning. I tillegg har fokus vært på organisering av studiehverdagen til studentene.</p> <p>Tilbakemeldinger på studiekvalitet og læringsmiljø er prioritert gjennom jevnlig dialog med tillitsvalgte, med påfølgende tiltak. Dette er også tema i hvert kull på de månedlige storgruppemøtene, der utfordringer og tiltak tas videre.</p> <p>Det var et uttalt mål å utvikle emneevalueringer ved hver utdanning. Dette er ikke gjennomført høsten 2013.</p> <p>Det gjøres mye godt pedagogisk arbeid på alle fire seksjonene ved instituttet. Mye av dette arbeidet har fått leve sitt eget liv i mindre miljøer. I løpet av 2013 er pedagogisk utviklingsarbeid løftet inn i fellesrommet. Det er avsatt tidsressurs høsten 2013 til å starte opp dette arbeidet. Det ble avviklet en hel dag for vitenskapelig ansatte der pedagogikk var i fokus, og med mål om å inspirere til økt fokus på studentaktive læringsformer. Med denne prioriteringen vil arbeidet med å styrke kulturen for</p>	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:
<p>kvalitet løftes inn i på en felles arena.</p> <p>Analyse/vurdering - Institutt for helse- og sosialfag: Det er et mål å drive pedagogisk virksomhet slik at studiene er attraktive og godt posisjonerte. Alle tre bachelorprogrammene arbeider etter pedagogiske metoder med relativt høy lærerintensitet.</p> <p>Det er kjent at sykepleieseksjonen har hatt lav gjennomstrømning i flere år, under 50%. Tendensen viser er bedring i disse tallene de to siste årene. Det er uansett en utfordring å rekruttere studenter inn til studiet. Årsakene til noe lav rekruttering og gjennomstrømning er sannsynligvis sammensatte. I tillegg til før nevnte prosjekt innenfor anatomi og fysiologi, arbeides det i seksjonen med organisering av studiehverdagen til studentene, pedagogisk utviklingsarbeid, arbeidsbelastning til ansatte og strukturene i fagplanen. Disse grepene til sammen forventes å gi effekt på sikt.</p> <p>Det vurderes at både studiet innenfor barnevernpedagogikk og vernepleie rekrutterer godt, og har god gjennomstrømning. Utdanningene er praksisnære og får gode tilbakemeldinger fra fagfeltene. Det gjenstår å spisse den faglige profilen ytterligere.</p> <p>Det er fortsatt utfordringer knyttet til faglige tilbakemeldinger til studentene.</p> <p>Helhetlige løp fra bachelor- til masterprogram er viktig for å trekke studenter til høyskolen. Det er nå mulighet for studenter med fullført bachelorprogram på våre tre profesjonsutdanninger å gå videre på masterstudier, hhv her i Harstad, ved Universitetet i Tromsø, Norges arktiske universitet og ved Universitetet i Nordland.</p> <p>Seksjon for etter- og videreutdanning er foreslått lagt ned, og ressursene overføres til seksjonene. Det er forventninger knyttet til flere nye etter- og videreutdanninger knyttet sterkere opp mot bachelorprogrammene.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen Institutt for helse- og sosialfag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ny fagplan på sykepleierutdanninga • Styrke samarbeidet ut mot praksisfeltet ved å initiere ulike samarbeidsprosjekter innen utdanning og utviklingsarbeid, for eksempel innen barnevern og samhandlingsreformen • Målretta rekrutteringstiltak inn mot ulike praksisplasser, både til bachelor- videreutdanninger og masternivå • Videreutvikle studentaktive læringsformer • Utvikle gode rutiner for faglige tilbakemeldinger • Semesterevalueringer 	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:
<div data-bbox="131 520 659 831" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Virksomhetsmål 1-2:</p> <p>Høgskolen skal utdanne kandidater med kunnskaper og kompetanse som gir kandidaten forutsetninger for å beherske dagens og morgendagens arbeidsmarked</p> </div> <p>Resultater for Institutt for økonomi- og samfunnsfag Instituttets arbeid med å knytte kontakter mot praksisfeltet er i en utviklingsfase. Dette er et treparts-samarbeid mellom høgskolen, praksisfeltet og studenten. Alle partenes behov og forventninger må ivaretas for at dette skal bli en god ordening. Det er mottatt innspill som vil være med på å synliggjøre disse, både fra studenter og praksissteder.</p> <p>Analyser/vurdering – Institutt for økonomi- og samfunnsfag Kontakt med praksisfeltet må ses i sammenheng med arbeidet for å etablere en tydeligere faglig profil på bachelorprogrammene på IØS. Praksisordningen må da fremstå som attraktiv for både student og praksissted. IØS har begynt på arbeidet med å bli kjent med praksisfeltets forventninger og behov til en slik ordening.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen – IØS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instituttet vil revidere plan for kontakt med praksisfeltet. <p>Resultater - Institutt for helse- og sosialfag:</p> <p>Det er etablert nye arenaer for kontakt med praksisfeltet på ulike nivåer. Alle seksjonene er inne i dialoger som vil initiere samarbeid både etter- og videreutdanninger og mulige samarbeids-/utviklingsprosjekter.</p> <p>Etter at bachelorprogrammene tok i bruk nye fagplaner fra 2012, har mulighetene for fellesundervisning blitt redusert. Dette har med at progresjonen i de ulike utdanningene er endret. Det er imidlertid felles læringsutbytte og felles pensum på alle tre utdanningene.</p>	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:
<p>Læremidler og utstyr til ulike typer undervisning er oppgradert i løpet av året etter innspill fra seksjonene.</p> <p>Analyse/vurdering – Institutt for helse- og sosialfag:</p> <p>Det er knyttet verdifulle og flere forpliktende kontakter med praksisfeltet på ulike nivåer i 2013 som vil gi synergier i forhold til å utdanne kandidater til arbeidsmarkedet.</p> <p>Utfordringer knyttet til fellesundervisningen er tema i seksjonene, og må finne sin løsning i nær framtid.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen - Institutt for helse- og sosialfag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsette gode dialoger med praksisfeltet for å utvikle ulike samarbeidstiltak. Målet er å utdanne kandidater som behersker et moderne arbeidsmarked. 	

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

	Resultat 2013:
--	-----------------------

Virksomhetsmål 1-3:

Høgskolen skal ha økt internasjonalisering av sine undervisningstilbud

Flere administrativt og vitenskapelig ansatte har gjennomført språkopplæring (engelsk) i 2013. Administrativt ansatte gjennomførte del 2 av språkopplæringa i England.

Resultater – Institutt for økonomi- og samfunnsfag

Samarbeid med NArFU i forhold til bachelor i internasjonal beredskap er foreløpig ikke gjennomført. Sammen med Høgskolen i Harstad, står Northern Arctic Federal University (NArFU) i Arkhangelsk og finske Kemi-Tornio University of Applied Sciences bak nettstudiet Travel and Tourism Management. Studiet går over tre semestre og gir 60 studiepoeng. Dette samarbeidet fortsetter.

Høgskolen i Harstad er eneste representant fra Norge i Dukenet, et nettverk av 15 universiteter/høgskoler fra 12 ulike land. Våre økonomistudenter er aktive deltagere på Dukenets faglige samlinger.

Instituttet har en samarbeidsavtale om praksisopphold i Russland for økonomistudenter som er inne i sitt siste år på studiet i økonomi og ledelse. Veiledning på fagoppgaven vil bli gitt fra Harstad, med støtte fra våre partnerinstitusjoner i henholdsvis Murmansk eller Syktyvkar. Tilsvarende ordning gjelder for russiske økonomistudenter som kommer til Harstad.

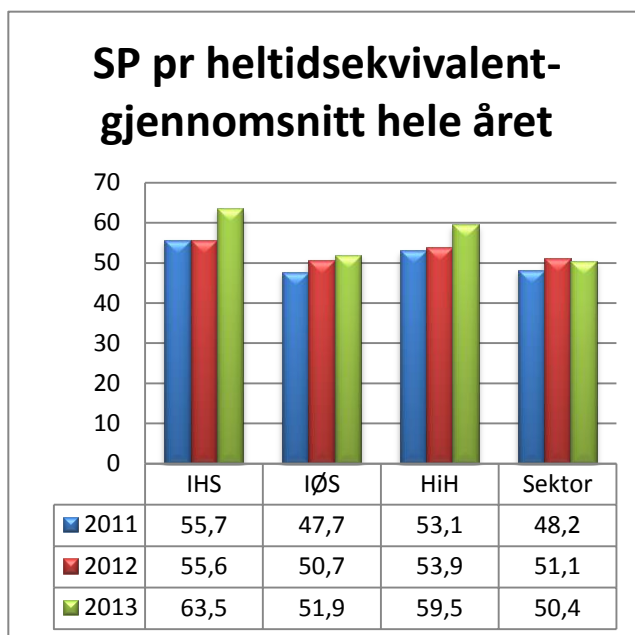
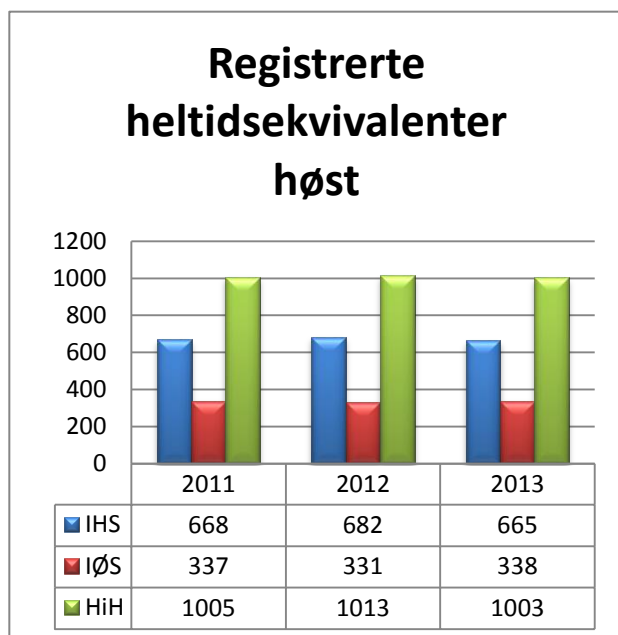
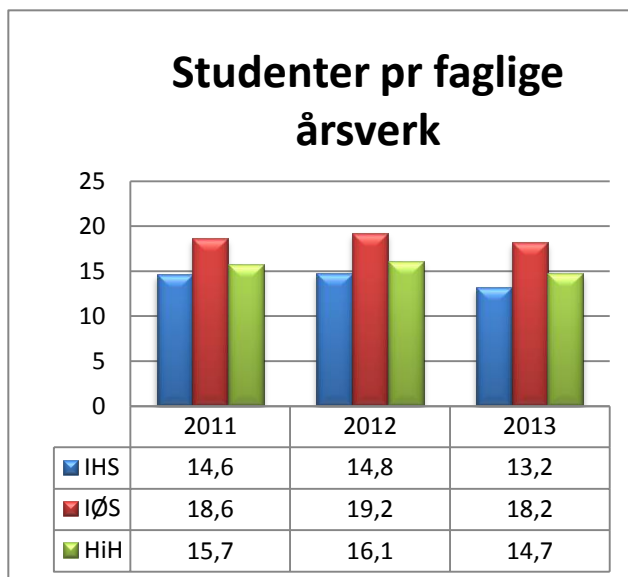
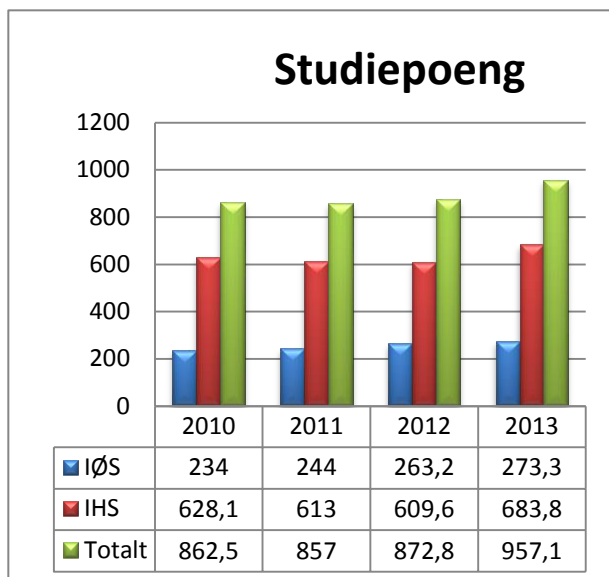
Analyser/vurdering – Institutt for økonomi- og samfunnsfag

Samarbeidet med Northern Arctic Federal University (NArFU) i Arkhangelsk og finske Kemi-Tornio University of Applied Sciences om nettstudiet Travel and Tourism Management har vært en suksess målt i antall studenter samlet på studiet. Andelen norske studenter kunne vært større. Det må derfor være et mål fremover å øke andelen norske studenter på dette studiet.

Engelsk er viktig både for å øke mobiliteten på personalet samlet og for å forbedre de vitenskapelige ansatte på forelesninger og presentasjon av artikler på engelsk.

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2013:
<p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen – Institutt for økonomi- og samfunnsfag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilby kurs i engelsk for både vitenskapelige og administrativt tilsatte <p>Resultater - Institutt for helse- og sosialfag:</p> <p>Det er noe engelskspråklig undervisning ved barnevernspedagogutdanningen. De to øvrige utdanningene har uutnyttede muligheter til dette.</p> <p>To ansatte besøkte Narfu i Arkangelsk i høst. Disse bidro med innlegg på konferanse, og arbeidet med muligheten til å videreføre videreutdanninga i spesped i 2014.</p> <p>Analyse/vurdering - Institutt for helse- og sosialfag:</p> <p>Det er mulig å sette opp flere engelskspråklige forelesninger ved alle programmene, da vi har ansatte som med letthet kan gjennomføre dette. Det gir også språklig trening både til studenter og vitenskapelig ansatte som kommer til nytte i kontakt med utenlandske partnere og ved presentasjoner på kongresser.</p> <p>Avtalen med Narfu kan utvikles til konkret samarbeid om utdanning.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen - Institutt for helse- og sosialfag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbeide med NArFu om å gjøre ferdig programmet (alle modulene) på spesped. 	

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2013	Resultat 2013
Gjennomføring på normert tid	90	60
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram 6 år tidligere	0	0
Antall kvalifiserte førstegangs søkere pr studieplass	1,4	1,1
Antall utvekslingsstudenter (ut/inn reisende)	55	66
Antall studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekvivalent	55	59,5
Gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan	95	90,1
Avlagte studiepoengsenheter	895	957



Høgskolen i Harstad har hatt en god økning i avlagte SPE de siste to årene. Vi registrerer en økning på 9,7% fra 2012 til 2013 – for perioden 2011-2013 er økningen på 11,3%. Dette utgjør 97,5 SPE. Det er en positiv utvikling ved begge instituttene. Insitutt for helse- og sosialfag har en økning på 12,2%, mens Institutt for økonomi- og samfunnsfag har en økning på 3,8%. Dette er netto økning på insituttene. Det er viktig med en gjennomgang av detaljene slik at vi kan målrette tiltak der vi ser tilbakegang og lære av de som viser stor fremgang.

For institutt for økonomi- og samfunnsfag knytter økningen seg til årsenheten Prosjektledelse. Master i ledelse har en fortsatt positiv utvikling. Master i Logistics and Cross Cultural Business har lav produksjon. Når det gjelder denne master jobbes det med endringer for å øke rekrutteringen til studiet.

For Insitutt for helse- og sosialfag viser sykepleie en positiv vekst på 17% - økningen finner vi både ved heltids- og deltidsutdanningen. Vernepleie har en relativt stor vekst på 20%. Det er deltidskullene som har vekst – hele 97,4%. Heltidsstudiet har imidlertid en tilbakegang på 27%. Barnevernspedagogstudiet viser også en tilbakegang. Her er det spesielt deltidsstudiet som har stor tilbakegang – den er på 27%. Studiepoengproduksjonen på Master i funksjonshemming og deltakelse ligger lavt. Dette har sammenheng med progresjonene i studiet, der eksamener er lagt til avslutning av teoridelene. Variasjonene mellom studiene er imidlertid store og det blir viktig å være spesifikk når vi skal se på årsakssammenhenger.

Økningen i SPE skjer i en periode hvor registrerte heltidsekvivalenter er relativt stabil. Fra 2012 til 2013 ser vi at Insitutt for helse og sosialfag har en liten nedgang i registrerte heltidsekvivalenter på 2,5% - ved Institutt for økonomi- og samfunnsfag er økningen på 2,5%. Gjennomsnittet for avlagte SPE pr heltidsekvivalent øker imidlertid på begge insituttene og forklarer noe av fremgangen.

Antall vitenskapelige årsverk øker i 2013. Antall registrerte heltidsekvivalenter holder seg på samme nivå slik at antall studenter pr vitenskapelig årsverk går ned.

Gjennomføring på normert tid

Når det gjelder gjennomføring på normert tid har HiH ved en feil tidligere rapport tallene for gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan. Resultatet for 2013 er gjennomføring på normert tid for opptakskullet høsten 2010 på 3-årige bachelorutdanninger organisert som fulltidsstudium. Resultatmål på 90 må vurderes i plan for 2014. I følge Tilstandsrapporten for 2012 var gjennomsnittet for statlige høyskoler 69%.

Antall kvalifiserte førstegangssøkere pr. studieplass

Resultat for 2013 er 1,1, resultatmål var 1,4. Resultatet for 2013 er det samme som resultatet i 2012.

Antall utvekslingsstudenter

Antall utvekslingstudenter øker fra 55 til 66. Endringen skyldes bedre utnyttelse av alle utvekslingsavtalene/stipendene.

Antall studiepoeng pr. egenfinansiert heltidsekvivalent.

I 2013 var det en økning til 59,5 fra 53,9 i 2012.

Institutt for helse- og sosialfag har en økning fra 55,6 i 2012 til 63,5 i 2013. Vernepleierutdanningen har en økning med 12,7. Økningen forklares med økt produksjon på deltidsutdanningene. Dette henger sammen med hvilke semester som eksamen avlegges for deltidsutdanningene.

Sykepleierutdanningen har en økning fra 48 til 53. Det er en liten økning på både heltidskullene og deltidskullene.

Barnevernspedagogutdanningen har en liten nedgang fra 63,8 til 58,1. Dette henger sammen en nedgang på deltidskullet. Også her vil det være variasjoner avhengig av på hvilket semester eksamener avvikles.

Etter- og videreutdanningene har en økning fra 72,2 til 134,5. Her er det videreutdanning kognitiv adferdsterapi og helserett som står for økningen. Mesteparten av eksamenene på kognitiv

adferdsterapi er avlagt på vårsemesteret, samme semester som kullet hadde opptak på. Da videreutdanningen går over to semester kan dette gi et skjevt bilde.

Institutt for økonomi og samfunnsfag har en liten økning fra 50,7 til 51,9.

Bachelorutdanningene ved Institutt for økonomi- og samfunnsfag ligger omtrent på samme nivå som i 2012, med unntak av handel, service og logistikk som har en økning med 35,3. Master i logistikk og tverrkulturell ledelse har en nedgang på 46,6, noe som skyldes på hvilket tidspunkt eksamene avvikles samt at det ikke er gjort opptak av studenter hvert år. Advanced Marketing har en liten nedgang med 38. Årsstudie i Travel and Tourism Management går over tre semester og alle studiepoeng for første kull er registrert i 2013.

Gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan

Resultat på 90,1 i 2013 er en liten nedgang fra 92,2 i 2012. Gjennomsnittet for statlige høyskoler var i 2013 på 88,1. Utfordringen er å få studentene til å følge avtalt plan og revidere utdanningsplanen ved endringer i utdanningssituasjon. Erfaring viser at største utfordringen er å nå fram til studenter på masterprogrammene og etter- og videreutdanninger.

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
<p>Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene</p>	<p>Analyse av strykporsent/gjennomstrømming på det enkelte studieprogram/emna</p>	<p>Resultater Institutt for helse- og sosialfag</p> <p>Barnevernpedagogutdanninga har hatt en nedgang i strykporsent siden 2009; det gjelder både heltidsstudenter og deltidsstudenter. For 2013 er strykporsenten 2,6 på heltid og 3,3 på deltid.</p> <p>Ved sykepleierutdanninga har det vært større svingninger i samme periode med over 20% enkelte år. For 2013 strøk 14,6% heltid, og 10,3% deltid. Særlig på deltid er dette gledelig.</p> <p>Vernepleierutdanninga har hatt en nedgang i perioden. For heltidsstudenten var det 14,6% som strøk, mens deltid var strykporsenten 9,8.</p> <p>Videreutdanningsprogrammene har nesten ikke stryk.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse</p> <p>Det vil alltid være svingninger når det gjelder stryk ved de enkelte studiene. Det er imidlertid gledelig at både vernepleie og sykepleie ser ut til å ha nedgang i antall stryk de siste årene.</p> <p>Barnevernspedagogutdanninga har jevnt lav strykporsent.</p>

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
		<p>Resultater Institutt for økonomi og samfunnsfag. Instituttet har hatt en økning i strykpersent fra 7,3% i 2012 til 9,3% i 2013. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike studieprogrammene. Mens bachelor I Retail management og bachelor I Regnskap og revisjon har hatt en økning I strykpersent fra henholdsvis 8,5% og 7,5% I 2012 til 15,7% og 13,3% I 2013 har bachelor I økonomi og ledelse hatt en nedgang I strykpersent fra 11,2% I 2012 til 10,3% I 2013.</p> <p>Master i ledelse har i samme periode hatt en markert nedgang I strykpersent fra 5,7% I 2012 til 2,5% i 2013.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse. Over tid har det vært store svingninger i strykpersenten på de ulike bachelorprogrammene. Det er vanskelig å hente ut en enkelt forklaringsvariabel.</p> <p>På master i ledelse er evaluering og stadige kvalitetsforbedringer systematisert. Dette kan være en forklaring på den reduserte strykpersenten på dette studiet.</p>
	<p>Implementere revidert kvalitetssikringssystem med fokus på å måle læringsutbytte</p>	<p>Resultater Vårt kvalitetssikringssystem ble i 2013 godkjent av NOKUT. Hele kvalitetssystemet er ikke revidert. På bakgrunn av at kvalitetssystemet ble godkjent og fikk til dels gode tilbakemeldinger fra NOKUT, så anses det ikke som hensiktsmessig å gjøre store endringer i kvalitetssystemet.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse Det er det åpenbart at vi fortsatt har utfordringer som det skal arbeides med videre i 2014. Kvalitetssystemet skal gjennomgås, oppdateres og forankres bedre i hele organisasjonen, spesielt i forhold til de ulike ledelsesnivåene. I tillegg vil det i 2014 fokuseres på å måle læringsutbytte.</p>

Mål	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Tiltak, etter kost/nytte vurdering
Høgskolen i Harstad skal være et utfordrende og konkurransedyktig studiested som skal tilby attraktive og godt posisjonerte studier med en tydelig faglig profil	1. For svak rekruttering	Høy	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Kortsiktig tiltak – målrettet reklamekampanje • Utvikle en langsiktig rekrutteringsstrategi • Utvikle studieporteføljen • Økt fleksibilisering • Øke utdanningskvaliteten
	2. Stort frafall	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Øke utdanningskvaliteten • Følge opp frafallsundersøkelsen • Utvikle gode pedagogiske metoder • Forkurs og gode introduksjonsprogram
	3. For lav gjennomstrømming	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Øke utdanningskvaliteten • Gjennomgang av opplegg for og ressursbruk på praksisoppfølging • Tett oppfølging av den enkelte student • Igangsette ekstraordinære målrettede pedagogiske tiltak
	4. Rekrutterer ikke nødvendig kompetanse	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Legge til rette for faglig og pedagogisk oppdatering av fast tilsatte • Utvikle kompetanseprofil for hele høgskolen • Legge inn konkrete årlige tiltak i kompetanseutviklingsplanen

Kommentarer til risikoanalysen

Institutt for helse- og sosialfag Rekruttering

På heltid på sykepleierutdanninga fyller vi studie plassene nokså fort. Ved hovedopptaket i 2013 møtte 60 studenter til 55 plasser på heltid SPL, og 31 sto på ventelista til sykepleie heltid. Derimot ligger vernepleierutdanninga normalt lenge på «restetorget», og her har vi siste årene ikke fylt plassene. 41 møtte til 50 plasser på vernepleie. Til slutt var det gitt omtrent like mange tilbud på sykepleie og vernepleie, vernepleie hadde dobbelt så mange nei-svar - 52 mot 25 på sykepleie.

På heltid barnevernpedagogikk fikk 57 tilbud om plass. 43 svarte ja og 39 møtte opp til studiestart til 36 plasser.

På sykepleie deltid møtte 36 til 40 studie plasser, mange av studentene kom inn gjennom restetorget.

På vernepleie deltid møtte 43 til 48 plasser. Det var venteliste ved hovedopptak med 53 på ventelista.

På barnevernpedagogikk deltid fikk 57 tilbud om plass, og mange på venteliste. 43 svarte ja og 44 er aktive studenter til 50 plasser.

Videreutdanningen i Kognitiv atferdsterapi har bidratt til tilbud innen et segment HiH tidligere ikke har dekket, og ansees som et attraktivt studietilbud, primært til ansatte i statlige institusjoner for barn og unge.

Frafall og gjennomstrømming:

Ved IHS har dette vært desidert størst på sykepleierutdanninga over år. Det har vært arbeidet med frafall med utgangspunkt i flere innfallsvinkler. Pedagogiske verktøy og andre pedagogiske metoder er en del av dette arbeidet. I tillegg har organisering og struktur på utdanningsløp vært viktig for å gi studenter bedre studiehverdager.

Rekruttering av kompetanse

Instituttet har hatt rekruttering av vitenskapelig ansatte som et prioritert område i 2013. Dette gjelder både fast ansettelse, vikarer og engasjement. Ved oppstart av studieåret var det praktisk talt ingen ledige hjemler ved instituttet. På slutten av høstsemesteret endret dette seg, og tre faste stillinger ble lyst ut i desember.

Institutt for økonomi og samfunnsfag

Rekruttering

Instituttet har en utfordring med å fylle antall budsjetterte plasser på seksjon for tjenesteyting. På den andre seksjon er ikke dette så langt ikke vært noe problem. Seksjon for tjenesteyting har 110 budsjetterte studieplasser knyttet til sine 3 bachelorprogram. Det ble totalt sendt ut 207 tilbud til kvalifiserte søkere. Av disse svarte 68 ja mens 61 møtte opp ved studiestart.

Frafall og gjennomstrømming

Gjennomstrømming i henhold til utdanningsplan viser at 83% av studentene gjennomførte sin studier i henhold til plan i 2012. Det samme var tilfellet i 2013. På bachelor i økonomi og ledelse har gjennomføringsprosenten i henhold til studieplan økt fra 71% til 78%, mens den for regnskap og revisjon har blitt redusert i samme periode fra 86% til 80%. Det er vanskelig å forklare forskjellene programmene i mellom.

Rekruttering av kompetanse

På instituttet har 68% av den vitenskapelige staben 1.kompetanse eller mer. Ved utlysning av 3 nye faste stillinger i 2014 har det meldt seg over 20 søkere. Flere av disse har dr. grad. Instituttet har som andre høgskoler utfordringer med å rekruttere 1.kompetente til enkelte fagområder, som f.eks bedriftsøkonomi. Den vitenskapelige staben har vært stabil over år.

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

	Resultat 2013:
--	-----------------------

Virksomhetsmål 2-1:

Høgskolen i Harstad skal arbeide med å heve kvaliteten og øke omfanget på forskningsaktiviteten

Resultater

I 2013 har det vært viktig for oss å fortsette på den positive utviklingen fra 2012 med hensyn til forskning og publisering. Målet var satt til 32 publiseringspoeng. Til tross for høy aktivitet i forskningsgruppene tyder imidlertid en siste oppdatering på en betydelig nedgang i antall publiseringspoeng.

Foreløpige tall gir 20 publiseringspoeng for 2013. Totalt sett har HiH fagansatte bidratt til 25 artikler. Tallene fordeler seg som følger; 9 poeng på IHS, 11 på IØS. Totalt har ansatte på IHS bidratt på 11 artikler mens tilsvarende tall for IØS er 14. Totalt er det registrert fire antologiartikler (2 på hvert av instituttene). Det er ikke registrert publiseringspoeng på monografier i 2013. Samtidig foreligger det flere bokprosjekter som vil gi uttelling i 2014.

Samtidig har det vært omfattende deltakelse på nasjonale og internasjonale konferanser og høy aktivitet blant fagfolk, både individuelt og i forskergrupper.

Et annet mål var å øke forskningssamarbeidet på tvers av instituttene. Her foreligger det noe samarbeid. Mye av dette samarbeidet er imidlertid knyttet til enkeltpersoner og i liten grad formalisert. Høgskolen har slik et stort potensiale for å utvikle dette samarbeidet videre.

Samarbeidet med Kunnskapsparken Nord og Sør-Troms Regionråd fortsatte i 2013 med godt besøkte arrangementer. Dette samarbeidet er nå godt institusjonalisert og vil bli videreført. Et resultat er flere arrangementer og bedre spredning av Forskningsdagene innenfor egen region.

Analyse/vurdering

Høy faglig aktivitet slik denne fanges opp igjennom rapportert aktivitet fra forskningsgruppene og fagfolk har ikke gitt seg det ønskede utslaget i form av økte publiseringspoeng. Dette kan bero på

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2013:
<p>flere forhold. Et mindre antall fagfolk som står for en stor del av antall publikasjoner har i noen tilfeller valgt å kreditere andre institusjoner som følge av redusert stillingsbrøk/ eller permisjonsopphold ved andre institusjoner. Det har utover i året vært jobbet med flere bokprosjekter som kommer i 2014 og som slik ikke tilfaller 2013.</p> <p>Selv om Forskningsdagene 2013 var godt besøkt så har vi fortsatt noe å gå på i forhold til å få synliggjort de ulike fagmiljøene på Høgskolen.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen</p> <p>Mulige tiltak for å heve publiseringsraten ytterligere kan bestå i bedre oppfølging av fagansatte hvor en spesielt ser på muligheter for større grad av bolking av tid. Insentivsystemer vil bli vurdert.</p> <p>Høgskolen har i tråd med Høgskolestyrets vedtak i juni 2013 lyst ut et engasjement som forventes å jobbe med utvikling av FOU-prosjekter i skjæringsflaten mellom de to instituttene.</p> <p>Forskergruppene vil i større grad bli forsøkt fulgt opp kontinuerlig igjennom året, blant annet ved å skape regelmessig møtepunkter mellom ledelsen og forskergruppetledere for slik å bedre kunne tilrettelegge for framdrift i gruppene.</p> <p>Det jobbes godt på tvers av instituttene med utvikling av et nytt studietilbud i helseøkonomi. Dette samarbeidet forventes også å ha positive effekter på annet faglig samarbeid, inkludert forskning og oppdragsvirksomhet.</p> <p>Høgskolen vil i 2014 søke å involvere seksjonene gjennom seksjonsledere mer aktivt i planleggingen av Forsknings-dagene for å forsikre oss om at de ulike fagmiljøene blir mer synlige. Andre tiltak er at vi på et tidlig tidspunkt inkluderer og ansvarliggjør kontaktpersoner fra de ulike kommunene for å forsikre oss om lokal forankring av de ulike arrangementene som finner sted i regionen.</p>	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 2-2:

Forskningen ved Høgskolen i Harstad skal være relevant for praksisfelt, nærings- og arbeidsliv, og komme egne utdanningstilbud til nytte

Resultater

Sentralt i forhold til sektormål 2 har vært et ønske om å styrke kontakten med henholdsvis praksisfelt og lokalt næringsliv/ lokale arbeidsgivere. IØS har i 2013 viet mer ressurser og oppmerksomhet til rekruttering av praksisbedrifter. Flere prosjekter er nært knyttet opp mot lokalt næringsliv og lokale praksisinstitusjoner. Høgskolen samarbeider blant annet med kunnskapsparken med å følge opp styrerepresentanter for å se på hvordan og i hvilken grad styrer kan bidra til å skape verdier for lokale små og mellomstore bedrifter. Prosjektet merkevarebygging i det grenseløse Sapmi har fokusert spesielt på bedriftsutvikling av samiske bedrifter i Norge, Sverige, Finland og Russland. Dette prosjektet søkes videreført i 2014.

Ønsket om å styrke det anvendte og praksisnære inkluderer også internasjonalt samarbeid igjennom det SIU-finansierte samarbeidet om praksisutveksling med våre samarbeidsinstitusjoner i Murmansk og Syktyvkar.

IHS avviklet en egen dag viet til vår forskning. Denne dagen viste et stort mangfold i den forskningen som drives i de ulike forskergruppene. Alle forskningsprogrammer er nært knyttet til relevante praksisfeltet. Resultat i form av artikler og bøker benyttes som pensumlitteratur, og trekkes på denne måten inn i egen undervisning.

Analyse/vurdering

Høgskolen er på langt nær i mål men samtidig har det vært jobbet godt med å få etablert en bedre kontakt med lokale bedrifter og institusjoner. I første rekke gjelder dette lokale praksisbedrifter. Et mer langsiktig mål kan bestå i utvikle en pool av praksisbedrifter og institusjoner med samarbeid langs flere dimensjoner (praksisplasser, forskningssamarbeid og kompetanseoverføring osv..). Dette

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2013:
<p>vil imidlertid kreve ressurser og tett oppfølging.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen</p> <p>Høgskolen vil fra 2014 ha opprettet en egen seksjon for petroleum og logistikk som bedre vil kunne respondere på og betjene forsknings og utredningsoppgaver knyttet til dette området.</p> <p>En overføring av ressurser fra etter og videreutdanningsseksjonen til øvrige seksjoner på IHS vil også sikre bedre kontakt mellom høgskolens forskningsmiljøer og utviklingen av videreutdanningstilbud.</p> <p>Det må fortsatt jobbes videre med å utvikle relasjoner til så vel nærings- som praksisfelt. Her vil det være hensiktsmessig å tenke flere kontaktpunkter (forskningssamarbeid, praksisopphold, opplæringsbehov) i sammenheng. En slik kobling vil i seg selv bidra til å øke relevansen ved å gi bedrifter muligheter til å påvirke problemstillinger og koble forskning med undervisning. Å utvikle og pleie slike relasjoner fordrer tid og ressurser og må prioriteres.</p>	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 2-3:
Høgskolen i Harstad skal øke andelen av eksternt finansiert forskning

Resultater

Sentralt under 2.3. har vært et ønske om å styrke inntektene fra bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteter. En målsetning var slik at 10 % av FOU-årsverkene skulle finansieres eksternt. Andre målsetninger har bestått i å utvikle søknader i forskergruppene, samt utvikle en søknad i forhold til samfunnssikkerhet.

Målet om 10 % eksternt finansierte FOU-årsverk er ikke nådd. Det har likevel vært en liten økning. Høgskolen har en eksterntfinansiert stipendiatstillinger i beredskapslogistikk (den første stipendiatstillingen i sitt slag).

Tre store FOU-søknader er utviklet i 2013 (hvorav en ble sendt i 2013 og de resterende i begynnelsen av 2014). Blant disse er:

- strategisk høgskole-prosjekt-søknad fra LOS-miljøet (Managerial Innovation in a Hybrid, Multi-Actor Setting: On the Experiences with the Coordination Reform in Norway) hvor det søkes om totalt 18 millioner fra tre institusjoner over tre år, 6 millioner for HiH;
- en søknad fra seksjon for vernepleie innenfor VAM-programmet; Diversity & Tolerance: Respect for Everybody. Narratives of Disabled People in the Sapmi på totalt 14.4 millioner over fem år
- en søknad fra den nyopprettede seksjonen for petroleum og logistikk; Emergency Networks: Operations and Performance (SAMRISK) på til sammen 7 millioner over fem år.

I tillegg har det også vært søkt om mindre midler fra de andre forskergruppene.

Det er slik riktig å si at det har vært en økt oppmerksomhet og aktivitet knyttet til å søke eksterne finansieringskilder (NFR) i miljøet.

Høgskolen har videre i tråd med Høgskolestyrets vedtak i juni 2013 begynt arbeidet med å rekruttere

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2013:
<p>to ekstra årsverk i fagstaben med den hensikten å styrke kapasiteten i forhold til bidragsfinansiert forskning.</p> <p>Analyse/vurdering</p> <p>Et viktig første mål har vært å få opp søkeaktiviteten, noe vi er godt i gang med. Tre store søknader er som nevnt sendt. Dette arbeidet må følges opp. En viktig forutsetning for å lykkes her er forskningsledelse – det vil si at vi i miljøet har fagfolk som er villige og som har forutsetninger for å drive denne type prosesser.</p> <p>I tiden som kommer vil det være viktig å sikre at sentrale fagfolk forblir aktive i å lede denne typen prosesser. Tiltak som ekstra tid og midler til professorkvalifisering kan i så måte være viktige virkemidler. Høgskolen har opprettet 2 årsverk – hvorav ett årsverk er fordelt mellom institutter og seksjoner mens ett årsverk er tenkt å skulle operere i skjæringsflaten mellom de to instituttene. Her er noen toerstillinger på plass mens to engasjementer har vært lyst ut.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen</p> <p>Tettere kontinuerlig oppfølging av forskergrupper f.eks. i form av dialogmøter med ledere for forskningsgrupper vil være viktig for å sikre fortsatt oppmerksomhet mot eksterne finansieringskilder. Dette gjelder ikke minst i forhold til forskergrupper som per i dag ikke har søkt midler. Det vil her også være aktuelt å se på insentiver, for eksempel ved at søkeaktivitet i større grad enn i dag vektlegges ved tildeling av driftsmidler for 2015.</p> <p>Det vil også være viktig å se på muligheter for samarbeid mellom forskningsgrupper for slik å styrke søknadene. Felles møter med ledere for forskningsgruppene vil</p> <p>Høgskolen har også søkt å styrke fagstaben, med spesiell fokus på søkerkompetanse og forskningsledelse med inntil 2 årsverk basert på Høgskolestyrets vedtak av juni 2013.</p> <p>Internasjonalisering i form av økt reiseaktivitet og flere gjesteplasser ved utenlandske samarbeidsinstitusjoner vil også bidra til å etablere faglige kontakter som kan mobiliseres inn mot søknader.</p>	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 2-4:

Høgskolen i Harstad skal arbeide aktivt med internasjonalisering innenfor våre satsingsområder. Dette skal bidra til å sikre fremragende forskning som styrker og videreutvikler høgskolen som en attraktiv arbeidsgiver og samarbeidspartner.

Resultater

Samtlige av søknadene utviklet i 2013 inkluderer internasjonale partnere. I ett tilfelle var et tidligere avslag (strategisk høgskoleprosjekt-søknad) delvis begrunnet med manglende internasjonale samarbeidspartnere. Som en konsekvens har fagmiljøene jobbet aktivt med å mobilisere internasjonale samarbeidspartnere.

Mobiliteten blant fagansatte er fortsatt for lav. Det vil også være ønskelig med flere (langvarige) besøk fra våre partnerinstitusjoner. Det har også vært en betydelig aktivitet i forhold til konferansereiser med paper. Her kan nevnes barnevernseksjonens deltakelse med fire paper og et poster på European Network for Social Action i Istanbul samt at to ansatte fikk pris for beste paper på British Academy of Management.

Desember 2013 avholdt Høgskolen i Harstad det første internasjonale nettverksmøtet for «Managing Small and Medium Sized Enterprises in the North» med representanter for 8 institusjoner i Norge, Finland, Russland, Canada og Island.

Analyse/vurdering

Høgskolen har over tid etablert et godt nettverk av internasjonale samarbeidspartnere. Betydningen av disse vil øke med økende fokus på ekstern finansiering. Et større fokus på å få opp eksternfinansierte FOU-prosjekter vil her tvinge fram en større internasjonalisering av fagmiljøene. Samtidig har høgskolen et klart forbedringspotensial med hensyn til fagstabens mobilitet. Her vil det være ønskelig å prioritere opphold som bidrar til å styrke og videreutvikle etablerte

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2013:
<p>samarbeidsrelasjoner.</p> <p>Det har vært en positiv utvikling med hensyn til deltakelse på internasjonale konferanser. Vi ser at deltakelse på slike arenaer er viktige i forhold til å utvikle og pleie internasjonale kontakter.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen</p> <p>Sentrale tiltak for å øke internasjonaliseringen av forskning vil være følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tydeligere satsning og prioritering inn mot sentrale internasjonale partnere (definert ut i fra egne satsningsområder og FOU-søknader). Dette vil kunne skje i form av å stimulere egne fagfolk til å reise ut samt invitere og tilrettelegge for besøk fra våre samarbeidende institusjoner. • Et større fokus og sterkere insentiver i forhold til utvikling av eksterne søknader vil også tvinge fram et større fokus på nasjonale <u>og</u> internasjonale kontakter. Dette vil forandre planlegging og tilrettelegging (i forhold til f.eks. undervisning) på institutt og seksjonsnivå. • Det vil være viktig å videreføre og utvikle internasjonale nettverk og samarbeidsrelasjoner som f.eks. det tematiske nettverket på «managing SMEs in the North» i samsvar med satsningsområdet «samfunnsutvikling i nordområdene med fokus på næringsutvikling». 	

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2013	Resultat 2013
Antall publiseringspoeng	32	20
Antall dr.grader egne ansatte	1	1

Resultater

Foreløpige tall gir 20 publiseringspoeng for 2013. Totalt sett har HiH fagansatte bidratt til 25 artikler. Tallene fordeler seg som følger; 9 poeng på IHS, 11 på IØS. Totalt har ansatte på IHS bidratt på 11 artikler mens tilsvarende tall for IØS er 14.

Det er registrert fire antologiartikler - 2 på hvert av instituttene. Det er ikke registrert publiseringspoeng på monografier i 2013.

Tallene for vitenskapelig publisering er ikke tilfredsstillende og ligger langt under målet som ble satt for 2013. Samtidig viser andre tilbakemeldinger i form av rapportering fra vitenskapelig ansatte og forskergrupper at det er høyt aktivitetsnivå på begge instituttene. Tre bokprosjekter er i ferd med å avsluttes og vil gi uttelling i 2014. Samtidig viser tallene at det fortsatt er nødvendig å ha fokus viet publisering og tilrettelegging for skriving og publisering.

Målet om en avlagt doktorgrad ble nådd. Dette bidrar ytterligere til å styrke kompetansen på IØS. Framdriften for øvrige stipendiater er god.

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart	Sende inn søknad til NFR om midler til to definerte prosjekter	<p>Resultater</p> <p>Tre NFR-søknader ble utviklet i 2013 hvorav en ble sendt i 2013 (fra vernepleie) og de to andre ble sendt i begynnelsen av 2014.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse</p> <p>Her har HiH langt på vei nådd målene som ble satt i forhold til søkeaktiviteten. De aktuelle søknadene er store og tunge søknader som berører sentrale temaer innenfor innenfor så vel fagområdene som de strategiske satsningsområdene våre (den nye profesjonsrollen, samfunnsutvikling i nord) og samfunnssikkerhet.</p>

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
Samspill mellom forskning og utdanning	Høgskolen skal bruke egenproduserte publikasjoner som pensum på våre utdanningstilbud og forskningsbasert undervisning skal styrkes	<p>Resultater Høgskolen bruker egne publikasjoner i undervisningen på samtlige utdanningsløp. Undervisningen er også forskningsbasert. Vi har imidlertid et stort forbedringspotensiale hva gjelder å involvere studentene i forskningsprosessen.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse Økt formalkompetanse og økende publiseringsaktivitet gjør at vi oppfyller målsetningen om at undervisningen skal være forskningsbasert. Vi har imidlertid et forbedringspotensiale hva gjelder å trekke pågående forskning inn i undervisningen. Aktuelle tiltak her kan være å koble studentarbeid (bachelor og masteroppgaver) til pågående forskningsarbeid. Dette bør også vies oppmerksomhet i forhold til pedagogisk utviklingsarbeid.</p>
	Produksjon av praksisnær forskning knyttet til bachelorprogrammene innen institutt for helse- og sosial	<p>Resultater Mye av forskningen innenfor institutt for helse og sosialfag kan allerede i dag karakteriseres som praksisnært i den forstand at den baserer seg på intervjuer med profesjonsutøvere eller baserer seg på egen erfaring med profesjonsutøvelse.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse Fagansatte har nær kontakt med praksis og driver praksisnær forskning. Områder hvor vi kan ha forbedringspotensial innbefatter involvering av praksismiljøer i formulering av problemstillinger samt formidling av forskningsresultater til praksisfeltet og den offentlige opinionen. Dette innbefatter spørsmålet om hvor synlige vi er i det offentlige ordskiftet knyttet til fagfelt på IHS.</p>

Mål	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Tiltak, etter kost/nytte vurdering
Høgskolen i Harstad skal arbeide for å heve kvaliteten og øke omfanget på forskningsaktiviteten	1. For lav ekstern finansiering	Høy	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere å knytte FoU-tid opp mot krav om ekstern finansiering • Kompetansehevende tiltak og bistand ved utforming av søknader og anbud/tilbud • Være bevisst på å etablere gode kontakter og relasjoner med offentlige virksomheter og privat næringsliv • Samarbeide med andre FoU-miljøer
	2. Forskningsressurser brukes i for liten grad inn mot satsingsområdene	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Organisering og utforming av incentiver • Strategisk styring av ressurser • Utlysning av aktuelle FoU-prosjekter • Bevisstgjøring av ledere
	3. Manglende rekruttering av forskerkompetanse	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Utlyse stillinger tilstrekkelig bredt • Bruke nettverk for rekruttering • Gode rutiner og tett oppfølging av stipendiater og ansatte i kvalifiseringsløp • Være synlig og markedsføre høgskolens fortrinn

Kommentarer til risikovurderingen

Sentrale risikoer går for det første på for lav ekstern finansiering av forskning. I takt med økende formalkompetanse ved høgskolen så vil også forventningene om forskningstid og forskningsmidler øke. Disse forventningene kan vanskelig innfris utelukkende igjennom høgskolens ordinære bevilgninger. En videre utvikling av fagmiljøene forutsetter slik en økt andel eksternt finansiert forskning. Sentrale tiltak her vil være å utvikle og spisse høgskolens fagmiljøer og stimulere til økt søkeaktivitet i fagmiljøet. Høy søkeaktivitet utgjør i seg selv ingen garanti for flere eksterntfinansierte prosjekter. Erfaring tilsier at høgskoler ofte ikke når opp i konkurranse om begrensede forskningsmidler. Samtidig ved at vi utvikler egne sterke fagmiljøer vil det derfor være viktig å stimulere miljøene til å utvikle kontakter med andre FOU-miljøer for slik å kunne delta som partnere i søknader fra andre institusjoner.

En viktig utfordring i tiden framover vil bestå i å kanalisere -midler og innsats inn mot høgskolens satsingsområder. Igjen vil dialogen med forskergruppene så vel som mellom forskergruppene være viktig. Andre viktige virkemidler vil være å legge føringer i forhold til utviklingen av FOU-

søknader samt i forhold til nyansettelser for å sikre at så vel søknader som nyansettelser bygger opp under høgskolens satsninger.

En annen viktig forutsetning for å lykkes med høgskolens FoU-strategi er forskere med høy kompetanse. Dette vil forandre en mer strategisk tilnærming til rekruttering hvor høgskolen bruker faglige nettverk og høgskolens fagansatte for å trekke til seg og rekruttere aktuelle fagpersoner som passer inn i forhold til høgskolens satsninger.

En videre spissing og tydeliggjøring av høgskolens profil, med tydeligere fagmiljøer og større eksternfinansierte prosjekter vil her være viktige grep i forhold til å rekruttere fagansatte.

Dette vil igjen forandre mer ledelsesfokus på alle nivåer for å sikre en mest mulig strategisk bruk av midler og ressurser. Dette vil også inngå som sentrale temaer i arbeidet med et utfordringsdokument for høgskolen.

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 3-1:

Med utgangspunkt i våre satsingsområder skal vi søke sterke partnerskap lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt som skal styrke undervisning, forskning, formidling og ekstern virksomhet

Resultater

BOAs andel av høgskolens samlede driftsinntekter gikk fra 2,8 % til 4,2 %, en klar forbedring selv om det ikke er helt i tråd med ambisjonen som var 5%.

Viktige mål for 2013 har bestått i å utvikle samarbeidet med lokalt næringsliv. Dette innebærer å se på muligheten for å etablere et mer langsiktig partnerskap med lokalt næringsliv.

Et annet mål har vært å utvikle og styrke internasjonale forskningskontakter i forhold til vedtatte satsningsområder. Her har vi nådd et stykke på vei. Slike kontakter eksisterer i dag i forhold til samtlige tre satsningsområder.

Høgskolen har i 2013 også jobbet med å utvikle og implementere en modell for organisering av ekstern virksomhet. Et sentralt punkt i rapporten om ekstern virksomhet var betydningen av å forankre ekstern virksomhet i fagmiljøene. I tråd med dette, ble organiseringen av seksjon for etter og videreutdanning ved IHS gjennomgått. En konsekvens av denne gjennomgangen er beslutningen om at seksjonen oppløses fra og med 1. august 2014 og at fagressursene overføres til de øvrige tre seksjonene. Det forventes en økning i aktiviteten innen videreutdanningene med denne modellen. Det er etablert en nettverksgruppe innenfor fagområdet til barnevernpedagogikk med medlemmer fra statlig og kommunalt barnevern og HiH.

Styrets vedtak om å styrke fagstaben med inntil to årsverk for å styrke den forskningsbaserte delen av BOA har blitt fulgt opp, årsverkene har blitt fordelt mellom institutter og seksjoner og engasjementene har blitt lyst ut.

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2013:
<p>Analyse/vurdering</p> <p>Vi er i gang med tiltak som å styrke og utvikle samarbeidet med lokalt næringsliv og lokale samfunnsaktører vil forandre betydelig oppmerksomhet hvis dette skal gis et konkret innhold.</p> <p>Vi er også i gang med å gjennomføre tiltak i tråd med rapport om BOA aktivitet samt vedtatt plattform. Dette arbeidet er imidlertid på langt nær ferdigstilt og spørsmål knyttet til incentiver og administrativ støtte gjenstår. Det er fortsatt utfordringer knyttet til kapasitet i forhold til oppdragsiden. Nye stillinger på begge instituttene vil avhjelpe dette noe.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen</p> <p>Her må vi jobbe videre med å iverksette tiltak for å styrke bidrags og oppdragsfinansierte aktiviteter. Dette innebærer å styrke fagmiljøene – spesielt i forhold til kompetanse på å utvikle, søke og drive prosjekter. Høgskolen vil også måtte jobbe videre med å utvikle kontakten med lokale og regionale næringsaktører samt offentlige institusjoner. Det vil være et mål å utvikle sterke samarbeid som omfatter flere områder inkludert forskning, utdanning (praksis) og oppdragsvirksomhet.</p> <p>En økning i BOA-aktiviteten vil her også innebære et større behov for administrative ressurser. Slike ressurser vil imidlertid kunne skaleres i takt med behovet.</p> <p>Høgskolen vil også måtte jobbe videre med å styrke internasjonale kontakter. Her bør høgskolen prioritere internasjonale kontakter som bygger opp under våre satsningsområder. Høgskolen bør primært ta sikte på å utvikle og styrke noen viktige relasjoner framfor å spre ressurser og satsning på mange områder/ institusjoner.</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 3-2:

Høgskolen i Harstad skal fremme lokal og regional utvikling gjennom oppmerksomhet rettet mot næringsutvikling og folkehelse i nordområdene

Resultater

- Høgskolen samarbeider aktivt med lokalt næringsliv gjennom studietilbud som studentbedrift og prosjektledelse.
- Høgskolen har lagt til rette for forkurs i ingeniørfag (tilbys av Høgskolen i Narvik) i samarbeid med Statoil, Total og Troms fylkeskommune for bedre å dekke behovet for ingeniørfag i regionen.
- Høgskolen har initiert et nytt tematisk nettverk «Managing Small and Medium Sized Enterprises in the North». Nettverket ble vedtatt opprettet i 2011, men hadde sitt første internasjonale møte i Harstad i desember 2013. 10 institusjoner fra fem land (hvorav 8 til stede på møtet i Harstad) vil skrive under på et felles memorandum som forplikter institusjonen til nettverket.
- Høgskolen har i 2013 deltatt i bedriftsutviklingsprosjektet «Merkevarebygging i den grenseløse regionen Sapmi» s Dette prosjektet avsluttes i 2014 samtidig som det søkes om midler til en forlengelse av prosjektet.
- Høgskolen er aktiv i et SIU-finansiert praktikantutvekslingsprogram med studenter fra HiH, MIBU i Murmansk og Universitetet i Syktyvkar.
- To HiH-ansatte har igjennom 2013 fulgt prosjektet Styreforum (i regi av Kunnskapsparken, Harstad Sparebank, Harstadregionens Næringsforening og Innovasjon Norge) – følgeforskningsprosjekt.
- Institutt for helse og sosialfag har videre et samarbeid med NArFU i Arkhangelsk.
- IØS har igjennom 2013 (vår) fortsatt sitt samarbeid med Studiesenteret Finnsnes om studiet Praktisk ledelse.
- En søknad (ramme 7 millioner) innenfor beredskapslogistikk (samfunnssikkerhet) er sendt til SAMRISK-programmet i NFR.

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2013:
<p>Analyse/vurdering</p> <p>Høgskolen har nådd eller er i ferd med å realisere flere av målene. Samtidig kan vi bli bedre i forhold til samarbeid på helse og sosialfag med Nord-vest Russland.</p> <p>Mange av satsningene er personavhengige og i mindre grad kjent eller delt i fagmiljøet. Bedre kjennskap til de ulike initiativene vil gjøre de ulike initiativene / prosjektene mindre sårbare og kan også åpne for samspillsgvinster på tvers av ulike prosjekter.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen</p> <p>Mer lederinvolvering (seksjon, institutt og institusjonell ledelse) vil her gi mulighet for å se de ulike initiativene i sammenheng og vil også kunne legge til rette for en bredere involvering fra fagmiljøet.</p> <p>Bedre og mer institusjonaliserte kontakter med lokalt næringsliv (praksisbedrifter) vil styrke vår evne til å jobbe med næringsutvikling (f.eks. ved å tilby praksis-plasser til russiske studenter, eller gjennom deltakelse i forskningsprosjekter). Det samme vil en ytterligere utvikling av kontakten med praksisfeltet innenfor helse og omsorgstjenester.</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 3-3:

Høgskolen i Harstad skal bidra til økt kompetanse innen samfunnssikkerhet, med utgangspunkt i fagområdene helse, logistikk og ledelse

Resultater

- HiH har i 2013 tatt opp et nytt kull på 40 studenter innen Bachelor i internasjonal beredskap, i samarbeid med Høgskolen i Narvik og Norges brannskole. Samtidig arbeider vi for å styrke samarbeidet med de to samarbeidende partene, HiN og Nbsk. Det har vi bl.a. gjort gjennom et igangsatt arbeid med å vurdere masterløp i samarbeid med engelsk institusjon for våre ferdige kandidater fra bachelorstudiet i internasjonal beredskap. Hovedansvaret for dette arbeidet ligger ved Høgskolen i Narvik. Det arbeides også for å få til en internasjonal konferanse innen samfunnssikkerhet og beredskap i løpet av 2014.
- Arbeidet med å endre studieplanen for masterstudiet i logistikk og krysskulturell ledelse er påbegynt, og beregnes ferdig våren 2014. Navnet på bachelorstudiet i handel, service og logistikk er endret til Bachelor i Retail Management før utlysning i Samordna opptak januar 2014.
- Det var et mål for 2013 at vi skulle styrke samarbeidet på tvers av instituttene innen fagområdene ledelse, logistikk og helse. Arbeidet er påbegynt, og vil i løpet av våren 2014 resultere i en studieplan innen helseledelse og helseøkonomi (videreutdanning).

Analyse/vurdering:

Det resultatmålet vi ikke har oppnådd resultater på gjelder utvikling av studieplaner innen HMS. Av kapasitetshensyn har vi ikke klart å komme i mål med det. Det vil vurderes om det skal tas i 2014.

Måloppnåelsen innenfor dette virksomhetsområdet anses som god. Det har vært arbeidet godt og målrettet med aktiviteter som har bidratt til at resultatmålene er nådd på alle områder bortsett fra ett.

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 3-4:

Høgskolen i Harstad skal være en tydelig bidragsyter i utviklingen av profesjonsrollen innen helse- og sosialfag

Resultater

IHS tok opp studenter med nye fagplaner på alle tre bachelorprogrammene i 2012. Viktige elementer i de nye fagplanene er samhandlingsreformen som i hovedsak berører sykepleier- og vernepleierutdanningene. Barnevernpedagogikk berøres av ei enda tydeligere retningsendring når det gjelder nedbygging av institusjons-Norge, og ei dreining mot tidlig intervensjon og forebygging.

- Operasjonalisering av fagplanene med disse endringene i fokus på alle tre grunnutdanningene
- Egen forskergruppe på samhandlingsformen
- Søkt midler til forprosjekt på tidlig intervensjon

Analyse/vurdering

IHS har fokus på utviklingen og sentrale føringer og beslutninger både inne helse- og sosialfag, og tar dette inn som en viktig del av undervisningen.

Alle fagmiljøene har fokus på endring av profesjonsrollene.

Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen

- Videreutvikle konkrete undervisningsopplegg på alle tre grunnutdanningene i tråd med arbeidslivets behov. Dette forutsetter tettere dialog med praksisfeltet på ulike nivåer, både operativt, administrativt og strategisk nivå.

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2013	Resultat 2013
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR	5%	4,2 %
Antall FoU samarbeid med arbeids- og næringslivet	4	4
Antall eksternt finansierte forskningsprosjekt	4	4

Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

Bidrags- og oppdragsinntektene viser en økning på 23 % sammenlignet med 2012. Det er en økning både i oppdragsinntekter og bidragsinntekter. Andelen BOA-inntekter er 4,2% og vi nærmer oss målet på 5 %. Det er en forbedring fra 2012 hvor andelen BOA var på 2,8 %.

Vi har tatt tiltak for å styrke blant annet søkerkompetansen med mål om å kunne øke eksternt finansierte forskningsprosjekter. Det settes av inntil 2 årsverk til dette. Vi forventer effekt av tiltaket i 2014.

Kvalitative styringsparametre:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv	Gjennomføre 2 møter i Råd for samarbeid med arbeidslivet	Det ble gjennomført 2 møter i RSA, ett i april og ett i ett i oktober. Begge ble gjennomført i samarbeid med Høgskolen i Narvik.
	Jevnlige møter med praksisfeltet gjennom praksisrådene	<p>Resultater</p> <p>Det er avholdt flere praksisråd både med UNN og Harstad og Kvæfjord kommune. Noe svakt oppmøte fra studenter</p> <p>Vurdering av måloppnåelse</p> <p>Det er god dialog rundt praksis i disse møtene. Arbeidet med å utnytte praksismidler til kompetansehevingstiltak i de respektive virksomheter får gode tilbakemeldinger.</p>

Kvalitative styringsparametre:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
Fleksibel utdanning	Økt bruk av digitale verktøy i praksisoppfølgingen innen helse- og sosialfag	<p>Resultater og vurdering av måloppnåelse. HiH's søknad til Norgesuniversitetet om midler til utvikling av fleksibel desentralisert vernepleierutdanning nådde ikke opp i konkurransen.</p> <p>Det er gjort flere erfaringer rundt digitale verktøy. Imidlertid har ikke dette hatt høy nok prioritet i 2013. Potensialet er tilstede.</p>
	Fleksibilisering av studietilbud innen videreutdanning i psykisk helsearbeid, barnevern og økonomi og ledelse	<p>Resultater og vurdering av måloppnåelse. Det har i liten grad vært arbeidet med fleksibilisering av videreutdanning i psykisk helsearbeid og barnevern. Det er ulike årsaker til dette.</p> <p>Institutt for økonomi og samfunnsfag er i gang med å forberede oppstart av fleksibilisering av 1. studieår på bachelor i økonomi og ledelse høsten 2014</p>

Mål	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Tiltak, etter kost/nytte vurdering
Med utgangspunkt i høgskolens satsingsområder skal vi søke sterke partnerskap lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt som skal styrke undervisning, forskning, formidling og ekstern virksomhet	1. Lav ekstern virksomhet	Høy	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Se på organisering og utforming av incentiver • Større fokus på BOA som et område for vekst og utvikling
	2. For få ressurser, vitenskapelig og administrativt	Høy	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Søke samarbeid med andre miljøer i større grad enn i dag • Vurdere å basere en del av den faste bemanningen på inntekter fra BOA • Engasjere eksterne der vi mangler/ikke har kompetanse og/eller kapasitet

Kommentar til risikovurderingen:

Ekstern virksomhet vil forbli et sentralt fokus for høgskolen i 2014 og i årene som kommer. Omorganiseringen, hvor Seksjon for etter og videreutdanning legges ned og ressursene overføres til de øvrige seksjonene på IHS, forventes å gi et større fokus på BOA på hele Institutt for helse og sosialfag. Dette vil også kunne åpne for et videre tilbud av etterutdanningstilbud samt en bedre kobling mellom høgskolens ordinære studieprogrammer. Samtidig fordrer dette at seksjonene og seksjonsledere gis mulighet til å følge opp etter og videreutdanningen på sine seksjoner og at oppmerksomheten mot dette markedet opprettholdes.

Høgskolen er en liten høgskole med små fagmiljøer. Det skaper utfordringer i forhold til å nå opp i konkurransen om større prosjekter. Dette viser seg også i statistikken over fordelingen av forskningsrådets tildelinger.

Som liten høgskole har vi også mindre forutsetninger for å frigjøre kapasitet igjennom stordriftsfordeler i undervisning. Dette aktualiserer behovet for fortsatt faglig spissing samtidig som vi må jobbe videre med å etablere samarbeidsavtaler med andre forskningsmiljøer for å styrke vår egen posisjon i konkurransen om forskningsmidler. Flere slike samarbeid er initiert og ligger til grunn for NFR-søknader sendt i 2013 og begynnelsen av 2014.

En styrking og tydeliggjøring av høgskolens fagmiljøer vil ikke minst være viktig for å framstå som attraktive samarbeidspartnere for å bli invitert inn i søknader initiert og koordinert fra andre institusjoner.

Etter hvert vil det også kunne være aktuelt å basere en del av den faste bemanningen på inntekter fra BOA. Dette fordrer imidlertid et visst volum og forutsigbarhet med hensyn til oppdragsmengde.

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 4-1:
HiH skal være en utfordrende, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass

I arbeidet med å bli en attraktiv arbeidsplass er det viktig for oss:

- at vi har et godt rykte
- at vi er en stabil og stødig arbeidsgiver som kan vise til vekst og som tilpasser seg endringer
- at vi er oppmerksom på lederskap og hvordan vi møter de ansatte
- at vi skaper en positiv arbeidskultur gjennom faglig og sosial takhøyde
- at vi kan gi karriere og utviklingsmuligheter
- at vi har en inkluderende personalpolitikk

Resultater

- Vi gjennomførte en spørreundersøkelse om arbeidsmiljø med frist for svar i desember. Undersøkelsen hadde en svarprosent på 79 og viser en høy grad av trivsel. Dette gir oss et godt grunnlag for å jobbe videre med utfordringer som meldes i undersøkelsen. Oppfølging av resultatene kommer i 2014
- Vi rekrutterer godt til ledige stillinger. Vi har imidlertid utfordringer for noen fag og må se på tiltak i forhold til dette.
- Arbeid med retningslinjer for vitenskapelig tilsatte startet ti 2013 og videreføres inn i 2014. I dette arbeidet er det viktig å oppnå god fleksibilitet og riktig prioritering slik at vi får løst de pedagogiske oppgavene med god kvalitet.
- Vi kom ikke i mål med evaluering av årsverkrammer og plan for rekruttering av nødvendig kompetanse sett i et noe lengre perspektiv. Dette arbeidet skal gis prioritet i 2014
- Vi gjennomførte kompetanseheving i språk for administrativt tilsatte

Analyse/vurdering

Spørreundersøkelsen om arbeidsmiljø har gitt oss verdifull tilbakemelding på viktige spørsmål. Vi vil følge opp denne med nødvendige prosesser i 2014. Spesielt vil vi se på området mobbing og trakassering og iverksette tiltak som virker forebyggende. Ledelsen må være tydelig i sine holdninger og praktisering av høgskolens viktige verdier som respekt, frihet og åpenhet. Ingen skal oppleve seg mobbet på høgskolen og oppgaven med å forebygge skal gis prioritet. Vi har en høy trivsel og det betyr mye for den enkelte ansatte – men også for omdømme og ønsket om å bli en del

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:
<p>av høgskolen.</p> <p>Når vi summerer opp opplever vi å være en attraktiv arbeidsplass. Vi rekrutterer godt til ledige stillinger. Gjennomsnittlig økte antall søkere til vitenskapelige stillinger fra 2,5 søkere i 2012 til 5,6 søkere i 2013. Vi har kvalifiserte søkere og gjennomførte tilsetninger i alle utlyste stillinger. Noen fagområder gir oss imidlertid lite søkergrunnlag og det er viktig at vi målretter tiltak mot disse områdene. Vi rekrutterer godt til administrative stillinger. Her opplever vi høyest stabilitet og minst turn-over i stillingene.</p> <p>Vi har en høy gjennomsnittsalder ved høgskolen, spesielt innenfor vitenskapelige stillinger. Vi trenger en mer langsiktig rekrutteringsplan og denne må peke på de områdene som er spesielt utfordrende for oss. Det er i dette arbeidet også viktig at vi legger til rette for å nå yngre arbeidstakere.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prosess for å følge opp svarene i arbeidsmiljøundersøkelsen i desember 2013 • Utvikle ledelse og styring som eget kvalitetsområde • Lage en langsiktig plan for rekruttering og kompetanseutvikling av medarbeidere • Evaluere systemet med arbeidsplaner for vitenskapelig tilsatte 	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 4-2:

Høgskolen i Harstad skal ha en livsfaseorientert personalpolitikk som motiverer til å skape et godt arbeidsmiljø, der den ansattes kompetanse og mulighet til utvikling settes i sentrum.

Vi vil ha en personalpolitikk som er preget av mangfold og inkludering. Høgskolen er en IA-bedrift og har vedtatte handlingsplaner for oppfylging av IA-målene og en plan med tiltak for å styrke trivselen og arbeidsengasjementet.

Vi vil ha en personalpolitikk som gir oppmerksomhet både til fellesskapet og til hver enkelt arbeidstaker. Dette kan bety ulike personalpolitiske tiltak om du er ung og i etableringsfasen, om du er midt i livet eller er kommet til seniorfasen. Høgskolen har en relativt høy gjennomsnittsalder. Vi er i gang med kartlegging av personalsituasjonen slik at vi fremover sikrer rekruttering av nødvendig kompetanse.

Et modent personale gjør at vi må ha mer oppmerksomhet rettet mot seniorgruppen og de muligheter og utfordringer det gir for høgskolen.

Resultater

- Vi har jobbet videre med å involvere, engasjere og være tydelig på ansvaret til ledere, tillitsvalgte og verneapparatet når det gjelder HMS-arbeidet ved skolen. Alle gruppenes engasjement er svært viktig for å kunne skape positiv aktivitet fra alle ansatte.
- Vi har hatt et kapasitetsproblem med for lite ressurser og konsekvensen av det er at utviklingsarbeid og de overordnede planene ikke er blitt godt nok ivaretatt. Vi fikk tilsatt sikkerhetsansvarlig/HMS-koordinator i oktober 2013 og det har gitt dette arbeidet et løft. Blant annet har vi fått gjennomført en spørreundersøkelse om arbeidsmiljø og denne skal følges opp med tiltak i 2014. Handlingsplan for HMS/IA og plan for trivsel på jobben følges opp i 2014. I dette arbeidet jobber vi tett med tillitsvalgte.
- Vi har ikke nådd målet om å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte i instituttene. Dette arbeidet skal følges videre i 2014.

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:
<p>Analyse/vurdering</p> <p>Det var viktig å styrke HMS-arbeidet med tilsetning av HMS-koordinator. Vi har nå kommet videre i arbeidet med å videreføre planer og styre nødvendige prosesser i organisasjonen.</p> <p>Det skjer endringer i arbeidskraften som gir oss utfordringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • andelen eldre i arbeidslivet blir høyere • utdanningsnivået øker • vi får et mer internasjonalt arbeidsmarked. <p>Vi har startet arbeidet med å planlegge kompetansebehovet på litt lenger sikt. Vi har spesielt satsset på kompetanseheving og karriereutvikling for det vitenskapelige personalet og har fått gode resultater. Vi har nødvendig og høy kompetanse og vi må jobbe videre med tiltak slik at vi beholder kompetansen.</p> <p>Når det gjelder alder så har vi en høyere gjennomsnittsalder enn gjennomsnittet for uh-sektoren. Vi ser også at gjennomsnittsalderen hos oss øker med 1,2 år i perioden 2009-2013 mens den er stabil i sektoren for øvrig.</p> <p>Vi er et stykke på vei i arbeidet med kartlegging, men må jobbe videre med de utfordringer en høy gjennomsnittsalder gir. Større kapasitet gir oss mulighet til å ha progresjon i dette arbeidet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enkelte fagmiljøer er mer sårbare ved at mange vil avslutte sin arbeidskarriere på samme tid • Seniortiltak gjør at vi får mindre kapasitet • Vi har mange desentrale kull og studenter i praksis som medfører mye reising og slitasje på ansatte <p>Å skape et godt arbeidsmiljø betyr at vi må løfte sammen. Vi har arbeidet mot å ansvarliggjøre alle grupper ansatte gjennom ledere, tillitsvalgte og verneapparatet. Dette arbeidet fortsetter inn i 2014.</p> <p>Høgskolen har god kjønnsbalanse i ledelsen. Videre har vi en årlig gjennomgang for å rette opp i eventuell ubalanse når det gjelder lønn. Som statlig virksomhet skal vi arbeide aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering.</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:
<p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgang av svarene i spørreundersøkelsen om arbeidsmiljø skal i løpet av først halvår 2014 gi konkrete tiltak som må følges opp. Spesielt kan nevnes at vi har flere ansatte som opplever seg mobbet/trakassert og det er svært alvorlig. • Vi skal utvikle kompetanseplaner. Dette arbeidet må sees i sammenheng med en langsiktig plan for rekruttering av medarbeidere. • Større fokus på arbeidet med å leve etter våre verdier: respekt – åpenhet – frihet • Revisjon av likestillingsplanen • Livsfasepolitikken skal konkretisere tiltak spesielt rettet mot en økende gjennomsnittsalder • Utarbeide en plan for gjennomføring og oppfølging av årlige medarbeidersamtaler i instituttene 	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 4-3:

Høgskolen skal tilstrebe fleksibilitet og endringsdyktighet gjennom tillitsbasert ledelse samt tydelig rolle- og ansvarsfordeling i ledelsen og organisasjonen for øvrig.

Resultater

- Et mål for 2013 var å implementere ny intranettløsning. Implementeringen ble utsatt til 2014 slik at den kunne samkjøres med implementering av ny telefonløsning samt nytt sak- og arkivsystem.
- Det ble gjort en gjennomgang av stillings- og funksjonsbeskrivelser på seksjons- og instituttnivå, spesielt rettet mot seksjonslederfunksjonen ved IHS. Videre gjennomgang av andre funksjoner tas ved behov.
- Det har vært holdt interne opplegg knyttet til temaet omdømmebygging, både mot ansatte og ledelse. Vi har ikke gjennomført lederutvikling med fokus på arbeidsengasjement og endringsledelse, som satt opp i resultatmål.
- Årsverkrammen skulle evalueres innen juni 2013. Dette er ikke gjort. Det er gjort en gjennomgang, men evaluering i forhold til drift (kapasitet/behov/drift av utdanningsprogram) er ikke gjort.
- Det er gjennomført felles personalmøter etter hvert høgskolestyremøte.

Analyse/vurdering

Det vil være viktig å få på plass en intranettløsning i 2014. Det vil kunne gjøre samhandling på tvers i organisasjonen enklere, og vil kunne bidra til at både ny telefonløsning, nytt saks- og arkivsystem og kvalitetssystemet samvirker på en bedre måte. I tillegg vil man kunne få en mer effektiv informasjonsflyt i organisasjonen. Vi kan også enklere hente ut effektene av de nye systemene. Videre må lederutvikling følges opp. Vi har nådd for kort i 2013 på dette området.

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:
<p>Vi må jobbe videre med å bli tydelig som ledere og gjøre alle i stand til å ta det ansvar som er tillagt stillingen som leder. Det ble satt av noe tid til dette i 2013, men vi må jobbe videre og inkludere den faglige ledelsen mer i det strategiske arbeidet og lederutvikling.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelsen i 2014:</p> <p>Gjennomføre lederutvikling for administrative og faglige ledere med tema omdømmebygging, arbeidsengasjement, strategisk og langsiktig planlegging</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:

Virksomhetsmål 4-4:
Høgskolen skal ha høy kvalitet i ressursforvaltningen og på høgskolens infrastruktur

I denne sammenhengen betyr blant annet høy kvalitet ressursforvaltningen at vi tilstreber høy kompetanse og nødvendig kapasitet knyttet til det administrative og tekniske støtteapparatet.

Resultater

- Det er lagt ned mye arbeid og ressurser i teknisk infrastruktur knyttet til fleksibilisering av studier. Vi skal nå være godt rustet til å møte nye krav knyttet til spesielt undervisning.
- Vi har lagt grunnlaget for investering i nytt telefonsystem LYNC og er klar for innføring av nytt sak/arkivsystem. Begge disse systemene gir oss et nytt grunnlag for samhandling i organisasjonen.
- Vi har fått på plass ny kompetanse innenfor IKT og tatt inn en lærling innenfor området. Videre har vi fått styrket kompetanse og kapasitet gjennom å tilsette HMS-og sikkerhetskoordinator.

Analyse/vurdering

Teknisk infrastruktur er på plass og gir oss flere og bedre muligheter for pedagogisk arbeid som på sikt skal styrke kvaliteten og gjennomstrømmingen. Vi må imidlertid jobbe videre med holdningsskapende arbeid og faglige diskusjoner slik at vitenskapelig personale tar i bruk dette utstyret i undervisningen sin. Vi vil nå bredere ut, gi studentene muligheter for å styrke seg faglig og kunne øke tilbud og rekruttering. Alt dette er utfordringer vi står overfor og må iverksette tiltak i forhold til.

Vi opplever at vi som organisasjon er svært sårbar på grunn av knappe administrative ressurser. Vi

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2013:
<p>har høy kompetanse og løser daglig drift, men trenger mer kapasitet for å styrke utviklingsarbeidet, få god utnyttelse av systemene våre og være i forkant og jobbe forebyggende. Et eksempel er at vi ikke har fått utviklet en langsiktig økonomiplan og en langsiktig kompetanse- og rekrutteringsplan.</p> <p>Vi har fått styrket HMS- og sikkerhet og beredskapsarbeidet gjennom tilsetting i 100% stilling. Arbeidet startet sent på året. Vi fikk gjennomført en spørreundersøkelse om miljø – men beredskapsøvelse må vente til 2014.</p> <p>Mulige tiltak for å bedre måloppnåelse i 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvikle økonomiplan • Bedre utnyttelse av elektroniske verktøy i alle ledd • Vurdere høgskolens sikkerhet og beredskap og gjennomføre beredskapsøvelse 	

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2013	Resultat 2013
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	50 %	37 %
Andel midlertidig ansatte (antall årsverk inkl. åremåltilsatte og eksterne stipendiater)	7,0	14,1 %
Sykefravær	5,0 %	6,1 %
Driftsutgifter pr avlagt heltidsekvivalent	140 000	137 107
Avsetninger målt mot driftsbudsjett	12,0 %	16,9 %

Andel kvinner i dosent- og professorstillinger

Andelen kvinner går ned fra 43 % i 2012 til 37 % i 2013. Vi har tilsatt 2,7 årsverk i professorstilling og ett av årsverkene er kvinner. Vi har som mål at 50% skal være kvinner. I 2013 er det bevilget midler til professorløp – det er tildelt midler til 3 kvinner og en mann. Dette for å bedre rekrutteringen av kvinner på sikt.

Midlertidig ansatte

Høgskolen har som mål å redusere midlertidighet. Vi er en liten høgskole og kan ikke dekke alle fagområdene med fast tilsatte. Videre rekrutterer vi ofte internt til ledige stipendiater. Konsekvensen av det er at ansatte får permisjon fra sine faste stillinger og vi må tilsette i vikariat. For å dekke opp fagområder tilsetter vi også midlertidig i 20%-stillinger. Til slutt ser vi at tilsettingsprosesser tar svært lang tid og det gjør at vi noen ganger må tilsette midlertidig i påvente av fast tilsetting.

Det blir viktig for oss å finne en god balanse mellom fast tilsatte og midlertidighet og vi har som mål at midlertidighet ikke skal overstige 7%. Vi har ikke nådd målet i 2013. Vi har registrert 14,1 % midlertidighet i 2013 og dette er en økning fra 11,2 % i 2012. Økningen har vært blant undervisnings- og forskerstillingene. Målingen inkluderer stipendiatene og denne gruppen øker fra 3 til 5 midlertidig tilsatte. Videre er det en økning i gruppen høgskolelærere. I påvente av tilsetninger har vi engasjert lærere. Vi et stort behov for ressurser til undervisning på bachelorstudiene i institutt for helse- og sosialfag og ønsker derfor gode lærere som har nær kontakt med faget i praksis.

Vi har en høyere andel kvinner i midlertidige stillinger enn menn. Vi ser at kvinneandelen reduseres fra 77,6% i 2012 til 59% i 2013 og vi er på vei mot en utjevning. Når det gjelder delstillinger ser vi samme tendens – kvinneandelen er størst, men vi ser en reduksjon fra 2012 til 2013.

Sykefravær

Sykefraværet øker i 2013 etter at vi har hatt to år med nedgang i fraværet. Vi har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5% - i 2013 var fraværet 6,1%. Dette er en økning fra 5,39% i 2012. Økningen er blant teknisk/administrativt personale og den største økningen er blant kvinner. Det er det legemeldte fraværet som øker. Sykefraværet blant undervisnings- og forskerpersonalet viser en liten nedgang.

Vi jobber kontinuerlig med oppfølging av sykemeldte slik at ansatte kan komme fortrest mulig tilbake til jobb. Hver enkelt ansatt må få sin oppfølging ut fra årsak til fravær. Vi gjennomførte en spørreundersøkelse i desember 2013 og resultatene fra denne skal følges opp gjennom tiltak i 2014. Dette er et viktig arbeid for å forebygge fravær som eventuelt kan ha sin årsak i forhold på jobben.

Vi innførte et nytt system for oppfølging av sykemeldte høsten 2013. Dette er til god hjelp i det arbeidet som lederne er ansvarlig for. Høsten 2013 har vi videre styrket HMS-arbeidet gjennom tilsetting av HMS-koordinator i 50%.

Vi jobber kontinuerlig for å redusere fraværet. Vi jobber nært med ledere og tillitsvalgte og er konkret i forhold til tiltak i handlingsplan for HMS/IA.

Avsetninger målt mot driftsbudsjettet

Avsetningene for bevilgningsfinansiert drift viser en økning på kr 4 229 000, en økning på 22,5%. Avsetningene utgjør 16,9% av bevilgningen og gir oss et godt rom for å finansiere strategiske prosjekter som skal styrke høgskolen og gi vekst på sikt. Forklaringen på økte avsetninger ligger i utsatt aktivitet ved at tilsetninger ble gjennomført sent på året.

Resultatmål i 2013 var at avsetningene skulle være på 12% av driftsbudsjettet. Resultatet er bedre og gir høgskolen et større strategisk handlingsrom. Det er viktig å ha gode muligheter for utvikling og kunne møte svingninger i resultatbaserte inntekter. Vi vil oppleve slike svingninger blant annet fordi vi har mye desentralisert utdanning som gjennomfører bachelorstudiet over 4 år.

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
Langsiktig økonomisk planlegging	Utarbeide økonomiplan 2017-2017	Ikke gjennomført i 2013
Robuste fagmiljøer	Utarbeide rekrutteringsplaner i forhold til naturlig avgang og nødvendig fagkompetanse – jfr. studieprogrammene (Karriere- og kompetanseplaner)	Arbeidet med en overordnet langsiktig plan kom ikke i gang i 2013. Planen skal på plass første halvår 2014.

Mål	Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Tiltak, etter kost/nytte vurdering
Høgskolen i Harstad skal være en utfordrende, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass	1. Vi rekrutterer ikke riktig kompetanse	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Målrette rekrutteringen mot problemområder • Legge til rette for kombinerte stillinger • Bruke nettverk for rekruttering
	2. Beholder ikke nødvendig kompetanse	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Profilere, styrke og videreutvikle en personalpolitikk som ivaretar høgskolens fremtidige kompetansebehov og målrealisering i alle deler av organisasjonen • Legge til rette for kombinerte stillinger • Utvikle karriereplaner • Kompetanseutviklingsplan • Legge til rette for faglig og pedagogisk oppdatering av fast tilsatte

Høgskolen har en relativt høy stabilitet blant sine ansatte. Utfordringen fremover vil være en høy gjennomsnittsalder, spesielt blant vitenskapelig personale. Vi ser også at utfordringen er større i noen fagmiljøer. Det er derfor viktig at vi i 2014 får på plass en mer langsiktig plan for rekruttering sett opp mot den kompetansen vi ser som nødvendig for utvikling av høgskolen.

2.2 Annen rapportering

2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøtet

Etatsstyringsmøtet ble gjennomført den 28. mai 2013. I Kunnskapsdepartementet sin tilbakemelding etter møtet forventer departementet at høgskolen arbeider videre med å utvikle og spisse målstrukturen. Departementet registrerer at høgskolen har utfordringer med rekruttering og frafall under utdanningsløpet. Departementet forventer at arbeid med rekruttering og å redusere frafall prioriteres.

Kunnskapsdepartementet mener at høgskolen må øke BOA inntektene. Samarbeidslinjen som høgskolen har lagt seg på er riktig vei å gå, og kan blant annet bidra til at høgskolen øker volumet på eksternt finansierte aktiviteter. Departementet forventer at høgskolen ytterligere vektlegger samarbeid med andre institusjoner, næringsliv og arbeidsliv for øvrig.

Høgskolen i Harstad har på bakgrunn av tilbakemeldingen etter etatsstyringsmøtet med Kunnskapsdepartementet fortsatt å arbeide med tiltak som ble iverksatt i 2012/2013, samt iverksatt nye tiltak:

- Fortsatt revidering og utvikling av markedsføring - og rekrutteringsarbeidet
- Videreutvikling og styrking av nordområdesatsingen i samarbeid med Høgskolen i Narvik og Norges brannskole
- Planlegging av etablering av ny seksjon innen petroleum og beredskapslogistikk
- Utarbeidet rapport for å øke BOA-aktivitet
- Styrking av organisasjonen rundt BOA-aktivitet

2.2.2 Aktivitetskrav

Høgskolen i Harstad har aktivitetskrav knyttet til vernepleier- og sykepleierutdanninga på henholdsvis 33 og 78 studenter. Aktivitetskravet viser det antall 60-studiepoengsenheter som må avlegges det første studieåret.

Ved sykepleierutdanninga er det avlagt 80,2 studiepoengsenheter 1. studieår, og ved vernepleierutdanninga er det avlagt 84 studiepoengsenheter. Begge to utdanningene innfrir aktivitetskravene. Det er spesielt gledelig at sykepleierutdanninga ligger over kravet for første gang på flere år.

2.2.3 Universell tilrettelegging

Høgskolens bygg er moderne og godt tilrettelagt for funksjonshemmede. Kravene til universell utforming er ivaretatt. Vi har både ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne, og nødvendige tilrettelegginger foretas løpende.

Studieseksjonen har ansvaret for tilrettelegging for funksjonshemmede studenter. Kontaktinformasjon gis i velkomstmateriellet, som sendes alle nye studenter før oppstart, på oppslagstavle i e-læringsssystemet Fronter og i trykksaken "HiH-studenten".

I 2013 har høgskolen truffet tiltak for å tilrettelegge for studenter med ulike allergiplager. I hovedsak er tiltakene å fjerne allergifremkallende planter, tilpasset klasserom, flyttet røykeområde vekk fra inngangspartier og generelt bevisstgjøring rundt utfordringene med allergiplager.

2.2.4 Studentkapasitet

HiH ivaretar et landsdelsansvar innen vernepleierutdanningen, med flere desentraliserte kull. For 2014 har vi 3 heltidskull på campus, samt 6 kull desentralisert fra Mo i Rana i sør til Alta i nord. Innenfor samarbeidet i RHU – Rådet for høgere utdanning i Nord-Norge er det enighet om arbeidsdeling knyttet til vernepleierutdanningen – og at HiH med sin lange erfaring skal ha et spesielt ansvar for denne i landsdelen.

I denne sammenhengen ser vi det derfor som særdeles viktig at vi har et helhetlig og gjennomgående tilbud innenfor dette fagområdet, slik vi har ved å tilby Master i funksjonshemming og deltakelse. Vi er en av få studiesteder i landet som har et mastertilbud av dette slaget. Det vil derfor være av stor betydning for nettopp å kunne ivareta landsdelsansvaret at det tildeles studieplasser til Master i funksjonshemming og deltakelse.

Utdanningsinstitusjon: Høgskolen i Harstad

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

1. Hvor mange studieplasser kan institusjonen øke med høsten 2014, gitt 60/40 finansiering fra departementet, men innenfor dagens øvrige rammebetingelser og infrastruktur?

Svar spm 1: Se tabellen nedenfor

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

Svar spm 2: Tilgangen på praksisplasser kan være en potensiell begrensende faktor, men dette kan håndteres gjennom samarbeidsavtaler med praksisfeltet

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

Svar spørsmål 3: Høgskolen i Harstad har et landsdelsansvar innen utdanning av vernepleiere. Dette studiet er en viktig del av høgskolens profil og satsning videre. Det er strategisk viktig at høgskolen får en grunnfinansiering av masterstudiet og dermed kan øke antall studieplasser på masternivå og ikke bare bachelornivå. Dette for å ivareta et høyt faglig nivå innen praksisfeltet.

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

Svar spørsmål 4: I løpet av 2014 vil høgskolen foreta en ny gjennomgang av studieporteføljen.

		Opptak høst 2013 (antall studieplasser)	Planlagt opptak høst 2014 (antall studieplasser)	Muligheter for økning i opptakskapasitet høst 2014?
		Antall	Antall	Ca. antall
Helse- og sosialfag	Samlet	36	36	25
	Barnevernspedagog	0	36	20

2.2.5 Likestilling

Kjønnsbalansen i høgskolens enheter og lønn

Høgskolen har 62% kvinner blant sine tilsatte. Vi ser at fordelingen internt i høgskolen følger et tradisjonelt mønster ved høy kvinneandel i institutt for helse og sosialfag og relativ lav andel i institutt for økonomi- og samfunnsfag. Når det gjelder gjennomsnittslønn ser vi en positiv endring ved at lønnsnivået for menn og kvinner nærmer seg. I 2013 hadde kvinnene i gjennomsnitt 97% av menns lønn. Dette er en reduksjon i avstand på 3 %. Vi har i lønnsoppgjør vært spesielt oppmerksom på at lønnsforskjeller som begrunnes i kjønn skal rettes opp.

Fellesadministrasjonen

I fellesadministrasjonen øker kvinneandelen fra 63% i 2012 til 67% i 2013. Endringen skjer i gruppen saksbehandlere. Samtidig ser vi at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker – i 2012 hadde menn en gjennomsnittslønn som var 5,5% høyere enn kvinnene. I 2013 øker forskjellen til 7,3%. Endringen i gruppen saksbehandlere er mindre – her er gjennomsnittslønnen 2% høyere for menn. Kvinneandelen i denne gruppen øker og avstand i gjennomsnittslønn øker også noe. Gjennomsnittslønnen for menn var 1,8% over kvinnene i 2012 og avstanden øker til 2% i 2013.

Den relativt store forskjellen i gjennomsnittslønn for fellesadministrasjonen totalt sett skyldes i hovedsak at toppleder er mann mens mellomlederne er kvinner. Vi har en gjennomgang av ujevnheter knyttet til lønn en gang i året og bruker lokale lønnsforhandlinger til å utjevne eventuelle urimelige lønnsforskjeller. Vi må gå gjennom detaljene her og se på forklaringen hvorfor menn har høyere gjennomsnittslønn – om det knytter seg til ansiennitet, kompetansenivå eller om kjønn spiller inn som årsak.

Fellesadministrasjonen		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)		
		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Total gj.snittslønn
Totalt Fellesadministrasjonen	I år	33	67	27,0	484 611	451 758	462 709
	I fjor	37	63	29,5	468 445	444 138	453 202
Lederstillinger	I år	100	0	1,0	829 600	0	829 600
	I fjor	100	0	1,0	820 800	0	820 800
Mellomlederstilling	I år	0	100	2,0	0	602 700	602 700
	I fjor	0	100	2,0	0	596 350	596 350
Saksbehandler/utreder	I år	33	67	24,0	441 488	432 891	434 200
	I fjor	38	62	26,5	433 210	425 688	428 526

Institutt for helse og sosialfag

Instituttet har en høy kvinneandel – 75% av de ansatte er kvinner. Dette er en økning fra 2012 på 2%. Instituttet har både undervisnings- og administrative stillinger. Helse- og sosialfag er tradisjonelt sett kvinneorientert og dette gjenspeiler seg også hos oss. Når vi ser på lønn så har kvinner høyere gjennomsnittslønn enn mennene. For 2013 var avstanden 2,7% og den økte fra 2012 hvor gjennomsnittslønnen for kvinner var 0,2% høyere enn for mennene.

Høyere gjennomsnittslønn for kvinner er gjennomgående i alle stillingskategorier. For administrative stillinger går kvinneandelen ned fra 67 til 60%. Her ser vi at lønnsforskjellene jevner seg mer ut. I 2012 var gjennomsnittslønnen for kvinnene 8,2% over mennene, mens i 2013 er kvinnelønnen 1,1% høyere.

Blant undervisnings- og forskerstillingene er kvinneandelen 75%. Kvinnene har en gjennomsnittslønn som ligger 2,6% over mennene. Dette er endring fra 2012 hvor mennene hadde litt høyere gjennomsnittslønn enn kvinnene - avstanden var 0,5%. Det er litt forskjeller på de ulike stillingskategoriene. I lønnsforhandlinger har kvinner vært prioritert og der vi har sett at det kan være lønnsforskjeller knyttet til kjønn er lønnen blitt justert.

Førstestillingene har nå 52% kvinner. Det har vært en bevisst satsning på kompetanseheving for kvinner. Målet er 50% kvinner i førstestillinger og vi ser at vi har passert dette ved at kvinneandelen har økt med 2% siden 2012. Dette er positivt. Kvinnene har også vært løftet lønnsmessig i lokale forhandlinger der vi har sett at det har utviklet seg skjevheter. Kvinnene i denne stillingsgruppen har 1,6% høyere gjennomsnittslønn enn menn – avstanden har økt noe fra 2012 hvor kvinnene lå 0,7% over gjennomsnittslønnen til menn. Det er små forskjeller som kan forklares av andre årsaker enn kjønn.

I gruppen høgskolelektorer har kvinnene en andel på 83%. Her er gjennomsnittslønnen i 2013 5,9% høyere enn for menn mens den i 2012 var på 4,8%. Kvinneandelen har gått ned med en prosent i samme tidsrom. Vi har en gjennomgang på lønnsforskjeller hvert år og her vil vi se på utviklingen og hva som er årsaker til lønnsforskjellene.

Blant høgskolelærerne reduseres kvinneandelen fra 100% i 2012 til 72% i 2013. Også i denne gruppen har kvinnene høyere gjennomsnittslønn enn menn – avstanden er 3,8%. Dette forklares med årsaker knyttet til ansiennitet.

Vi har satsset på kompetanseheving blant kvinnene og alle stipendiatene ved instituttet er kvinner. Instituttlederen er også kvinne.

Rapporteringstabell personal- og kjønnsstatistikk og arbeidsforhold 2013

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)		
Institutt for helse- og sosialfag		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Total gj.snitts lønn
Totalt IHS	I år	25	75	67,5	521 132	535 153	531 643
	I fjor	27	73	62,0	542 192	543 132	542 879
Administrative stillinger totalt	I år	40	60	5,0	434 800	439 600	437 680
	I fjor	33	67	3,0	430 200	465 650	453 833
<i>Saksbehandler/utreder</i>	I år	40	60	5,0	434 800	439 600	437 680
	I fjor	33	67	3,0	430 200	465 650	453 833
Undervisnings - og forskningsstillinger totalt	I år	25	75	62,5	528 655	542 595	539 160
	I fjor	27	73	59,0	549 327	546 711	547 407
<i>Førstestillinger/ professor dosent</i>	I år	48	52	17,2	562 632	571 428	567 234
	I fjor	50	50	21,4	567 280	563 382	565 330
<i>Rekrutteringsstillinger</i>	I år	0	100	4,0	0	480 775	480 775
	I fjor	0	100	2,0	0	537 700	537 700
<i>Høgskolelektor</i>	I år	17	83	33,9	509 327	539 106	534 099
	I fjor	16	84	31,6	510 900	535 590	531 683
<i>Instituttleder</i>	I år	0	100	1	0	637 900	637 900
	I fjor	0	100	1,0	0	631 100	631 100
<i>Høgskolelærer</i>	I år	23	72	5,4	416 367	432 144	427 760
	I fjor	0	100	2,0	0	417 550	417 550
<i>Rektor</i>	I år	0	100	1,0	0	964 200	964 200
	I fjor	0	100	1,0	0	856 101	856 101

Institutt for økonomi- og samfunnsfag

Ved institutt for økonomi- samfunnsfag har vi en mannsdominans i personalet. 72% av de ansatte er menn – 28% kvinner. Her er lønnsforskjellene større – menn har en gjennomsnittslønn som er 9,6% høyere enn kvinnene. Instituttet har både administrative og vitenskapelig tilsatte. Det er blant det vitenskapelige personale at lønnsforskjellene er størst. Blant administrative ansatte har kvinnene ca 1% høyere gjennomsnittslønn enn menn. Blant vitenskapelig personale ser vi en positiv utvikling ved at lønnsforskjellene minker. I 2012 hadde menn en gjennomsnittslønn som var 8,5% over kvinnene – denne er sunket til 5,6% i 2013.

Det er forskjeller innenfor de ulike stillingskategoriene – men alle utenom stipendiatene viser en utvikling hvor lønnsforskjellene blir mindre. Menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinnene. For førstestillinger reduseres forskjellen fra 8,5% til 5,6%. For høgskolelektorene reduseres forskjellene fra 4,3% til 1,9%. I begge gruppene reduseres kvinneandelen med henholdsvis 1% og 5%.

Det er et mål å ha 50% kvinner i førstestillinger. Vi er langt fra dette målet med kun 22% kvinner. Vi ser også at andelen kvinner går ned med 1% fra 2012. For høgskolen totalt er tallet 32% kvinner. Utviklingen går ikke i retning av å oppfylle målet og vi må målrette tiltak for å øke kvinneandelen.

Når det gjelder stipendiatene er det flest menn – av 3 stillinger er 2 menn. Her er utviklingen i lønn slik at kvinnene hadde 6,9% høyere gjennomsnittslønn enn mennene i 2012. Dette er snudd i 2013 og mennene har nå 5,1% høyere gjennomsnittslønn.

Dette er viktig informasjon å ta med seg videre når vi skal lage en mer langsiktig rekrutteringsplan. I motsetning til Institutt for helse- og sosialfag må vi her søke å rekruttere flere kvinner. I forhold til kompetanseheving legger vi nå til rette for å heve kompetansen blant kvinner til professor.

Instituttleder er mann.

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)		
		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Total gj.snitts lønn
Institutt for økonomi- og samfunnsfag	I år	72	28	28,3	560 035	509 805	545 455
	I fjor						
Administrative stillinger totalt	I år	33	67	3,0	420 800	425 300	423 800
	I fjor	33	67	3,0	416 300	420 551	419 134
<i>Saksbehandler/utreder</i>	I år	33	67	3,0	420 800	425 300	423 800
	I fjor	33	67	3,0	416 300	420 551	419 134
Undervisnings - og forskningsstillinger totalt	I år	75	25	25,3	567 344	537 065	556 693
	I fjor	73	27	22,4	572 207	527 584	
<i>Førstestillinger/ professor dosent</i>	I år	78	22	14,8	594 719	566 595	588 617
	I fjor	77	23	12,9	516 888	559 934	588 260
<i>Rekrutteringsstillinger</i>	I år	67	33	3,0	428 100	449 900	435 366
	I fjor	67	33	3,0	459 650	430 200	449 833
<i>Høgskolelektor</i>	I år	69	31	6,5	543 290	533 400	540 247
	I fjor	63	36	5,5	550 215	527 750	542 046
<i>Instituttleder</i>	I år	100	0	1,0	637 901	0	637 901
	I fjor	100	0	1,0	631 100	0	631 100

Rapporteringstabell personal- og kjønnsstatistikk og arbeidsforhold 2013

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)				Midlertidige stillinger			Delstillinger		
		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	K andel av lønn M (%)	Total gj.snitts lønn	% menn	% kvinne	Totalt antall	% menn	% kvinner	Totalt antall deltids stillinger (årsverk)
Totalt i virksomheten	I år	38,0	62,0	124,1	529 625	513 592	97,0	519660	42,0	58,0	17,6	42,0	58,0	7,8
	I fjor	38,1	61,9	118,4	537 652	503 576	93,7	517307	30,0	70,0	13,3	36,5	63,5	8,5
Administrative stillinger	I år	34,0	66,0	34,8	470 992	447 872	95,0	455799	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	1,0
	I fjor	36,0	64,0	36,0	468 446	441 964	94,2	449708	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	1,0
<i>Lederstillinger</i>	I år	100,0	0,0	1,0	829 600	0	0,0	829600	100,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
	I fjor	100,0	0,0	1,0	820 800	0	0,0	820800	100,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
<i>Mellomlederstilling</i>	I år	0,0	100,0	2,0	0	602 700	100,0	602700	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	I fjor	0,0	100,0	2,0	0	596 350	100,0	596350	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Saksbehandler/utreder</i>	I år	34,0	66,0	31,8	438 391	433 127	99,0	434936	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	1,0
	I fjor	36,4	63,6	33,0	431 550	428 448	99,3	4295576	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	1,0
Undervisnings - og forskningsstillinger totalt	I år	39,0	61,0	87,3	556 812	548 924	99,0	551752	35,0	65,0	15,6	51,0	49,0	6,8
	I fjor	39,0	61,0	81,0	560 997	541 695	96,6	549300	19,5	80,5	11,3	55,0	45,0	7,5
<i>Førstestillinger/ professor dosent</i>	I år	62,0	38,0	31,7	581 396	570 160	98,0	577106	76,0	24,0	0,9	59,0	41,0	3,0
	I fjor	59,0	41,0	33,9	580 580	562 626	96,9	573525	28,5	71,5	0,7	50,0	50,0	5,4
<i>Rekrutteringsstillinger</i>	I år	29,0	71,0	7,0	428 100	474 600	111,0	461314	40,0	60,0	5,0	0,0	0,0	0,0
	I fjor	33,3	66,7	6,0	554 669	542 093	97,7	465900	33,3	66,7	3,0	0,0	0,0	0,0
<i>Høgskolelektor</i>	I år	25,0	75,0	40,2	524 310	538 729	103,0	535088	13,0	87,0	2,3	50,0	50,0	2,4
	I fjor	23,5	76,5	36,1	527 089	526 662	99,9	526761	0,0	100,0	3,6	71,0	29,0	2,1
<i>Instituttleder</i>	I år	50,0	50,0	2,0	637 900	637 900	100,0	639700	50,0	50,0	2,0	0,0	0,0	0,0
	I fjor	50,0	50,0	2,0	631 100	631 100	100,0	631100	50,0	50,0	2,0	0,0	0,0	0,0
<i>Høgskolelærer</i>	I år	28,0	72,0	5,4	416 367	432 144	104,0	427761	34,0	66,0	4,4	36,0	64,0	1,4
	I fjor	0,0	100,0	2,0	0	417 550	100,0	417550	0,0	100,0	1,0	0,0	0,0	0,0
<i>Rektor</i>	I år	0,0	100,0	1,0	0	964 200	100,0	964200	0,0	100,0	1,0	0,0	0,0	0,0
	I fjor	0,0	100,0	1,0	0	856 101	100,0	856101	0,0	100,0	1,0	0,0	0,0	0,0

Midlertidighet og delstillinger

Høgskolen har som mål å redusere midlertidighet. Vi er en liten høgskole og kan ikke dekke alle fagområdene med fast tilsatte. Videre rekrutterer vi ofte internt til ledige stipendiater. Konsekvensen av det er at ansatte får permisjon fra sine faste stillinger og vi må tilsette i vikariat. For å dekke opp fagområder tilsetter vi også midlertidig i 20%-stillinger. Til slutt ser vi at tilsettingsprosesser tar svært lang tid og det gjør at vi noen ganger må tilsette midlertidig i påvente av fast tilsetting.

Det blir viktig for oss å finne en god balanse mellom fast tilsatte og midlertidighet og vi har som mål at midlertidighet ikke skal overstige 7%. Vi har ikke nådd målet i 2013. Vi har registrert 14,1 % midlertidighet i 2013 og dette er en økning fra 11,2 % i 2012. Økningen har vært blant undervisnings- og forskerstillingene. Målingen inkluderer stipendiatene og denne gruppen øker fra 3 til 5 midlertidig tilsatte. Videre er det en økning i gruppen høgskolelærere. I påvente av tilsetninger har vi engasjert lærere. Vi et stort behov for ressurser til undervisning på bachelorstudiene i institutt for helse- og sosialfag og ønsker derfor gode lærere som har nær kontakt med faget i praksis.

Vi har en høyere andel kvinner i midlertidige stillinger enn menn. Vi ser at kvinneandelen reduseres fra 77,6% i 2012 til 59% i 2013 og vi er på vei mot en utjevning. Når det gjelder delstillinger ser vi samme tendens – kvinneandelen er størst, men vi ser en reduksjon fra 2012 til 2013.

Rapporteringstabell for uttak av foreldrepermisjoner, fravær pga. syke barn og eget sykefravær

Stillingskategori		Foreldrepermisjon		Fravær pga syke barn		Egenmeldt				Legemeldt			
		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)		Antall fraværsdager		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)	
		Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	I år	81	0	5	1	21	45	0,3	0,4	389	462	5,3	4,3
	I fjor	7	115	6	4	25	92	0,35	0,8	392	512	5,51	4,5
Teknisk/administrativt personale	I år	0	195	3	25	31	80	0,9	1,3	60	528	1,8	8,7
	I fjor	0	0	11	12	50	70	1,5	1,3	49	318	1,47	5,11

Totalt HiH	6,09 %
Teknisk/administrativt personale	8,20 %
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	5,01 %

Foreldrepermisjon og fravær på grunn av syke barn.

Når det gjelder foreldrepermisjon så ser vi at menn tar ut flere permisjonsdager i 2013 enn i 2012. Menn tok ut 29,3% av dagene i 2013 mot 5,7% i 2012. Endringen ser vi blant undervisnings- og forskerstillingene.

Når det gjelder fravær på grunn av syke barn er tendensen motsatt. I 2012 hadde vi tilnærmet lik balanse mellom kjønnene ved at menn var hjemme med syke barn i 51,5% av totalt antall fraværsdager. For 2013 var andelen knyttet til menn gått ned til 23,5%. Endringen skjer innenfor gruppen teknisk/administrativt personale. Hos undervisnings- og forskerpersonalet er det i hovedsak menn som har fravær når barna er syke.

Sykefravær

Sykefraværet øker i 2013 etter at vi har hatt to år med nedgang i fraværet. Vi har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5% - i 2013 var fraværet 6,1%. Dette er en økning fra 5,39% i 2012. Økningen er blant teknisk/administrativt personale og den største økningen er blant kvinner. Det er det legemeldte fraværet som øker. Sykefraværet blant undervisnings- og forskerpersonalet viser en liten nedgang.

Vi jobber kontinuerlig med oppfølging av sykemeldte slik at ansatte kan komme fortest mulig tilbake til jobb. Hver enkelt ansatt må få sin oppfølging ut fra årsak til fravær. Vi gjennomførte en spørreundersøkelse i desember 2013 og resultatene fra denne skal følges opp gjennom tiltak i 2014. Dette er et viktig arbeid for å forebygge fravær som eventuelt kan ha sin årsak i forhold på jobben.

Vi innførte et nytt system for oppfølging av sykemeldte høsten 2013. Dette er til god hjelp i det arbeidet som lederne er ansvarlig for. Høsten 2013 har vi videre styrket HMS-arbeidet gjennom tilsetting av HMS-koordinator i 50%.

Vi jobber kontinuerlig for å redusere fraværet. Vi jobber nært med ledere og tillitsvalgte og er konkret i forhold til tiltak i handlingsplan for HMS/IA.

Rapportering på kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsinger 2013

Tiltak	Deltakere		Totalt
	Kvinner	Menn	
Doktorgradsprogrammer	5	2	7
Andre kvalifiseringstiltak			
· Førstelektor	2	0	2
· Masterprogram	1	0	1

Kompetanseutvikling

Høgskolen har spesielt satset på kompetanseheving blant vitenskapelig personale og har i dette arbeidet også hatt prioritet mot kvinner. 78% av de som er i stipendiat eller førstelektorløp er kvinner. Denne satsingen har over tid gjort at vi har hatt en stor økning i antall førstekompetente. Det er imidlertid variasjoner mellom instituttene. Institutt for økonomi- og samfunnsfag har 68% førstekompetanse. Nødvendige tiltak her vil være i forhold til å øke kvinneandelen som er forholdsvis lav.

Institutt for helse- og sosialfag er mer sårbar. Andelen med førstekompetanse er 30,6% - dette er en nedgang på 5,3% siden 2012. Vi vil satse mer på kompetanseheving ved instituttet målrettet mot de utdanninger som er mest sårbar. Kvinneandelen blant ansatte med førstekompetanse er 52%. Dette er et resultat av målbevisst satsing de senere årene. Andelen kvinner gjenspeiler imidlertid ikke kvinneandelen blant vitenskapelig tilsatte ved instituttet – her er kvinneandelen 75%.

Andelen kvinner i professorstillinger går ned. Det har ikke vært lett å rekruttere professorer direkte til høgskolen og vi har derfor lagt til rette for professorkvalifisering av egne ansatte. Det er tildelt midler og tid til 4 ansatte, 3 av disse er kvinner. Dette vil bedre kvinneandelen på noe lengre sikt. Dette er også et tiltak for å sikre bedre stabilitet og langsiktighet.

Rapportering av «opprykk» i tekn./adm. stillinger (tilsetning i høyere stillinger , «stillingsopprykk» i lønnsforhandlinger

Opprykk/stillingsendring		Kvinner		Menn		Totalt (N)
		Antall	% av N	Antall	% av N	
«Opprykk» til høyere stilling gjennom lokale lønnsforhandlinger (f.eks. fra førstekonsulent til rådgiver)	I år	0	0	0	0	0
	I fjor	3		0	0	
«Opprykk» til høyere stilling gjennom tilsetning (Internt opprykk)	I år	0	0	0	0	0
	I fjor	0	0	0	0	0

I 2013 var det ikke gjennomført lokale forhandlinger

Rekruttering

2013		Utlyste stillinger						Tilsatte uten utlysning	
Stillingskategori		Antall søkere		Antall innkalt til intervju		Antall nytilsatte		Antall tilsatte *)	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger									
Førsteamanuensis/ Førstelektor/ høgskolelektor	I år	43	17	12	1	5	0	2,2	0,2
	I fjor	29	16	9	5	3	2	0,1	0
Stipendiater	I år	0	3	0	3	0	1	0	0
	I fjor	0	0	0	0	0	0	0	0
Høgskolelærer	I år	4	0	2	0	1	0	3	1
	I fjor	0	0	0	0	0	0	0,5	0
Instituttleder	I år	0	0	0	0	0	0	0	0
	I fjor	2	2	1	1	0	1	0	0
Tekniske og administrative stillinger									
Saksbehandler- stillinger	I år	3	9	0	2	0	1	0	1
	I fjor	55	25	14	4	1	2	0	0
Tekniske og driftstillinger	I år	0	0	0	0	0	0	0	0
	I fjor	0	15	0	3	0	1	0	0

*) Tilsettingsprosessen for 3 utlyste stillinger i 2013 er p.t. ikke avsluttet.

Høgskolen kom ikke i mål med arbeidet med en langsiktig rekrutteringsplan i 2013. Dette arbeidet skal gjennomføres i 2014. Vi er sårbar i enkelte fagmiljøer hvor gjennomsnittsalderen er høy og vi kan forvente at flere vil gå av med pensjon samtidig. Det er også viktig å si noe om kjønnsbalanse og nødvendig kompetanse satt inn i et mer langsiktig perspektiv.

Høgskolen annonserer ledige stillinger i dagspressen og på utvalgte nettsted. Ved utlysning av alle typer stillinger ved HiH så tas det med i utlysningsteksten at den statlige arbeidsstokken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Vi har derfor som et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. I 2013 var det 1 søker til høgskolen med annen etnisk bakgrunn.

Ved tilsetting i vitenskapelige stillinger så vurderes alle søkerne av en ekstern sakkyndig kommisjon. Kommisjonens mandat er å vurdere de faglige kvalifikasjonene til søkerne. Dersom faglige kvalifikasjoner tilsier det så innkalles søkerne til intervju og prøveforelesning. Utvalg for tilsetting i forsker- og undervisningsstillinger tilsetter ut fra en helhetlig vurdering av søkerne etter at også referanseintervju er gjennomført.

Tilsetting i administrative stillinger skjer etter interne prosesser hvor kvalifiserte søkere innkalles til intervju. Før tilsetting gjennomføres referanseintervju.

2.2.6 Større investeringsprosjekter

Det er gjennomført investeringer for kr 4 178 000. Investeringene er 63,5% høyere enn i 2012. Vi har rustet opp alle klasserom, investert i nytt telefonsystem og investert i teknisk infrastruktur for å kunne gi et bedre tilbud til studentene med mål om å øke gjennomstrømmingen og bli enda mer fleksibel i forhold til studietilbud.

Høgskolen i Harstad har en kompakt infrastruktur som i stor grad dekker de behov som høgskolen har pr i dag. Likevel er det et stort behov for å realisert pause-/spiserom for ansatte, samt å få til en utvidelse av dagens kantine. Dagens kantine tilfredsstillt hverken arealsbehov for publikum eller produksjonsareal for ansatte i kantina. Ved å utvide kantinen vil også behovet til pause-/spiserom for ansatte også løses. En slik investering vil beløpe seg til ca. kr. 15 mill.

Det vil også for 2014 være behov for videre oppgradering og utvikling av teknisk infrastruktur i tillegg til oppgradering av undervisningslokaler.

2.2.7 Eierskap i aksjeselskaper

Høgskolen i Harstad har en relativt beskjeden eierandel i to selskaper – Norsafety og Kunnskapsparken Nord AS. Høgskolen har styrerepresentasjon i Norsafety.

Investering i aksjer i selskapene er begrunnet i faglig interesse for høgskolen. Fagmiljøer internt er i samhandling med Kunnskapsparken Nord AS.

Det er ikke gjennomført nye investeringer i 2013.

2.2.8 Samfunnssikkerhet og beredskap

Status 2013

- Arbeidet med risiko- og sårbarhetsanalyse er videreført for produksjonsmål i planverket for 2013. Når det gjelder risiko og sårbarhetsanalyse for virksomheten innenfor daglig drift, ulykker og kriser, er det etter en overordnet vurdering satt et risikonivå på lavt nivå. Men det er usikkerhet i vurderingen og et av målene for 2014 er å prioritere metodiske risiko- og sårbarhetsanalyser. For en kort oversikt over analyser som er gjennomført relatert til produksjonsmålene, henvises det til punktet «Risiko- og sårbarhetsanalyse», under.
- Sikkerhetsansvarlig ble ansatt primo oktober
- Det er ikke gjennomført kriseøvelse i 2013
- Det er avholdt møter i sikkerhetsforum
- Kartlegging av nåsituasjonen er gjennomført relatert til dokument- og planverk
- Kriseplan er oppdatert

HIH har følgende planverk og andre dokumenter som støtter oppunder virksomhetens arbeid innenfor sikkerhet- og beredskap:

- Planverk for virksomheten - målstruktur
- Kriseplan, med varslingsplan
- Sikkerhetspolicy for HIH (IKT, fysisk sikring, personell)
- Pandemiplan
- Beredskapsavtale med Sjømannskirken
- Diverse reglementer og retningslinjer

Prioriteringer og målsettinger for 2014-15

- I samarbeid med Sjømannskirken er det gjennomført «Utreise-seminar» med studenter som skal ha praksis/studier i utland i første halvår av 2014.
- Beslutte og ta i bruk metode og verktøy for ROS-analyse.
- Starte arbeidet med å produsere et helhetlig sikkerhets- og beredskaps planverk.
- Starte arbeidet med ROS-analyse innenfor de mest aktuelle områdene innenfor sikkerhet og beredskap, prioriterte forretningsområder og målstrukturer.
- Lage tiltaksplaner ved middels- og høy risiko
- Det skal arbeides med å styrke sikkerhetskulturen gjennom bevisstgjøring og holdningsskapende arbeide.
- Forbedring av skallsikring for deler av campus
- Gjennomføre minimum en kriseøvelse i 2014.
- Videreutvikle samarbeid med lokale og andre sentrale aktører innenfor sikkerhet- og beredskapsfeltet.

Risiko- og sårbarhetsanalyse – produksjonsmål

Det er med bakgrunn i produksjonsplanen gjennomført en overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse innenfor utvalgte virksomhetsmål. Målene er valgt ut med bakgrunn i at de er antatt sårbare ut fra tidligere erfaringer:

- 1) HIH skal være utfordrende og konkurransedyktig studiested som skal tilby attraktive og godt posisjonerte studier med tydelig profil

For dette virksomhetsmålet er det identifisert flere risiko med «middels» sannsynlighet, med tilhørende «høy» konsekvens, og det er derfor satt opp en rekke tiltak for å minimere risikoen. For svak rekruttering er vurdert som «høy» - «høy».

- 2) HIH skal arbeide for å heve kvaliteten og øke omfanget på forskningsaktiviteten.

Samme vurdering som for mål 1), med tilhørende «høy» - «høy» innenfor risikoelement «For lav ekstern finansiering»

- 3) Med utgangspunkt i høgskolens satsningsområder skal vi søke sterke partnerskap lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt som skal styrke undervisning, forskning, formidling og ekstern virksomhet.

Virksomhetsmålet har «høy» sannsynlighet og «høy» konsekvens, innenfor risikoelementene «Lav ekstern virksomhet» og «For få ressurser, vitenskapelig og administrativt» Tiltak er angitt for å redusere risiko.

- 4) HIH skal være en utfordrende, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass

Risiko elementer med «middels» sannsynlighet og «høy» konsekvens er satt på elementene «vi rekrutterer ikke riktig kompetanse» og «beholder ikke nødvendig kompetanse». Tiltak er angitt for å redusere risiko.

2.2.9 SAK

Høgskolen i Harstad har i 2013 videreført SAK-samarbeidet med Høgskolen i Finnmark og Universitetet i Tromsø – fra 1.august UiT Norges arktiske universitet. Det er i 2013 ikke igangsatt nye SAK-prosjekter hvor HiH er involvert. SAK-prosjekter knyttet til felles master i barnevern, etablering av samlingsbasert lærerutdanning i Harstad og samarbeid om master i økonomi og administrasjon (siv-øk) er videreført i 2013. Prosjektene løper uten tilførsel av egne SAK-midler, og er blitt en del av daglig drift.

SAK-arbeidet har resultert i et tydeligere samarbeid innen områder som har og er viktige for HiH. Spesielt kan master i barnevern trekkes fram som et vellykket samarbeidsprosjekt. Utfordringene har vært knyttet til arbeidsdeling og konsentrasjon. Her kan man ikke si at man har lyktes. Det opplevdes som at ingen i SAK-samarbeidet var villige til å ta en grundig

diskusjon knyttet til arbeidsdeling og at samarbeidsprosjekter derfor var en minst farlige og minst utfordrende veien å gå.

Ambisjoner og mål for det videre SAK-samarbeidet

HiH vil videreføre sine pågående SAK-prosjekter, samtidig som man vurderer fortløpende muligheter for konkrete samarbeid med andre institusjoner både innenfor forskning og utdanning.

2.2.10 Midler tildelt over kap 281

Høgskolen har ikke tildelt midler over kap 281

3.0. Planer for 2014

3.1 Plan for virksomheten

Høgskolestyret vedtok ny strategiplan for perioden 2012 – 2016 i februar 2012.

Overordnede mål for høyskolen er:

Høgskolen i Harstad skal gjøre en forskjell gjennom utdanning, forskning og bidrag til praksis innenfor følgende tre områder:

- **Den nye profesjonsrollen innen helse- og sosialfag**
- **Samfunnsutvikling i nordområdene med oppmerksomhet rettet mot næringsutvikling og folkehelse**
- **Samfunnssikkerhet gjennom fagområdene helse, logistikk og ledelse**

For å kunne levere solide bidrag inn mot målene er det nødvendig at høyskolen samarbeider med andre. Målrettet arbeid gir høyskolen større muligheter for utvikling. Vi ser resultater i forhold til utvikling og igangsetting av nye tilbud:

- Master i økonomi- og administrasjon
- Bachelor i internasjonal beredskap
- Master i barnevern

Utvikling må skje innenfor de økonomiske rammene som høyskolen får tildelt. Vi har en liten vekst i bevilgningen for 2014 noe som skyldes tildeling av nye studieplasser og en liten økning i avlagte studiepoeng. Det blir svært viktig for høyskolen å møte de største utfordringene med målrettede tiltak. Dette gjelder:

- gjennomstrømming
- rekruttering av studenter
- redusere frafall av studenter
- øke eksterne inntekter

Tilbakemelding fra Kunnskapsdepartementet er at vi må bli mer tydelig på profil, ambisjoner og utfordringer. Dette må gjenspeiles i vår målstruktur som må innrettes mot de overordnede satsingsområdene til høyskolen. Ett tiltak er forslag om å etablere en seksjon for petroleum og logistikk som vil komme til endelig vedtak i høgskolestyrets møte i februar 2014.

Fra 2012 innførte departementet en ny og mer overordnet målstruktur for sektoren for å gi institusjonene større handlingsrom og selvstendig ansvar for å tilpasse mål – og

resultatstyringen bedre til egenarten og strategiene for den enkelte institusjon. Dette videreføres i 2013 og 2014.

Overordnet målstruktur skal gi høyskolen nye muligheter og større ansvar for å utvikle sine egne virksomhetsmål og styringsparametere som gir et tydeligere bilde av profil, ambisjoner og utfordringer som institusjonene har.

Høyskolens virksomhetsmål tar utgangspunkt i vedtatt strategiplan.

Sektormål for 2014:

1. Høyskolene skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
2. Høyskolene skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk- og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
3. Høyskolene skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
4. Høyskolene skal ha en effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle

Med utgangspunkt i sektormålene har høyskolen vedtatt virksomhetsmål og resultatmål for 2014.

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov	
Virksomhetsmål 2014:		Resultatmål 2014
1.1 Høgskolen skal være et utfordrende og konkurransedyktig studiested som skal tilby helhetlige studieløp som er landsdelsrelevante	1.1.1	Utarbeide et verktøy for måling og styring av vårt omdømme.
	1.1.2	Ny studieplan i Master i logistikk sendes NOKUT for godkjenning innen juni 2014
	1.1.3	Utarbeide ny fagplan og studentaktive undervisningsopplegg ved sykepleieutdanninga som implementeres høsten 2014
	1.1.4	Opptak kull 14 ved master i økonomi og administrasjon.
	1.1.5	Revidere bachelorprogrammene i Økonomi og Ledelse, Revisjon og HSL våren 2014
	1.1.6	Utarbeide ny studieplan i helseøkonomi og helseledelse våren 2014.
	1.1.7	Gjennomgang av studieporteføljen ved IØS med sikte på å etablere en tydelige faglig profil høsten 2014.
	1.1.8	Etablere ny seksjon for petroleum og logistikk.
	1.1.9	Fleksibilisering av 1. studieår av bachelorprogrammet på økonomi og ledelse fra og med høsten 2014.
	1.1.10	Implementere nye evalueringsrutiner fra og med våren 2014.

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov	
Virksomhetsmål 2014:		Resultatmål 2014
	1.1.11	Konkretisere tydelig faglig profil på bachelorprogrammene ved IHS
	1.1.12	Omarbeide Master i funksjonshemming og deltakelse til en vitenskapelig masterutdanning
	1.1.13	Vurdere desentralisering av Master i funksjonshemming
	1.1.14	Master i barnevern ved Campus HiH i samarbeid med UiT/RKBU
1.2 Høgskolen skal utdanne kandidater med kunnskaper og kompetanse som gir kandidaten forutsetninger for å beherske lokalt, nasjonalt og internasjonalt arbeidsmarked	1.2.1	Videreutvikle kvalitetssystemet og styrke forankringen i organisasjonen
	1.2.2	Plan for internasjonalisering på hjemmebane
	1.2.3	Revidere plan for kontakt med praksisfeltet på IØS våren 2014.
	1.2.4	Gjennomgang og evaluering av partnerskapsavtalene med utenlandske institusjoner.
	1.2.5	Utarbeide overordnet plan for fleksibilisering
	1.2.6	Instituttene skal utarbeide handlingsplaner for å øke gjennomstrømmingen og redusere frafall

Kvantitative styringsparametere:	2009	2010	2011	2012	2013	Resultatmål 2014
Gjennomføring på normert tid	86,1	91,6	87,1	88	60	65
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram 6 år tidligere	0	0	0,67	0	0	0
Antall kvalifiserte førstegangs søkere pr studieplass	1,1	1,2	1,1	1,14	1,1	1,4
Antall 1.pri søkere pr studieplass						
Registrerte heltidsekvivalenter høst vs vår (studieår)						96%
Studenter pr faglige årsverk IHS	18,3	14,7	14,8	14,8	13,2	
Studenter pr faglige årsverk IØS	18,1	14,4	17,8	18,3	18,2	
Antall utvekslingsstudenter ut						32
Antall utvekslingsstudenter inn					66(inn/ut)	30
Antall ansatte ut (måleenhet: uke)						10
Antall gjesteforelesere (utland) inn (måles i antall uker)						10
Antall studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekvivalent (Gj.snitt hele året)	44,2	56,6	53,1	53,9	59,5	
Antall studiepoeng pr registrert student (Gj.snitt hele året)	36,3	47,0	43,8	44,2	48,5	
Kandidatkrav vernepleierutdanningen						64
Kandidatkrav sykepleierutdanningen						62
Avlagte studiepoengsenheter	748	862,5	856,4	872,8	957,1	900

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:
Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene	Analyse av strykprosent/gjennomstrømming på det enkelte studieprogram/emne.
	Utarbeide tiltaksplan
Oppstartskvalitet skal bidra til å beholde studentene	Evaluering av oppstartsprogram

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet	
Virksomhetsmål 2014:		Resultatmål 2014:
2.1 Høgskolen skal arbeide med å heve kvaliteten og øke omfanget på forskningsaktiviteten spesielt innenfor høgskolens overordnede målsetninger	2.1.1	Synliggjøre forsknings- og utviklingsaktiviteten gjennom egen årsrapport
	2.1.2	Arrangere 2 dr.gradskurs i samarbeid med andre universitet/høgskoler.
	2.1.3	Etablere forskningssamarbeid med Handelshøgskolen i Tromsø (UiT) i forskningsprosjektet «Knowledge based management in creative industries».
	2.1.4	Arrangere interne metodekurs i henholdsvis multivariate teknikker og kvalitativ metode
	2.1.5	Utarbeide plattform for FOU
	2.1.6	Styrke kontakten med praksisfelt, arbeidsliv og næringsliv i forhold til forskningssatsninger
	2.1.7	Utvikle prosjekter knyttet opp til olje og petroleumsindustrien i Harstad
	2.1.8	Øke egne bidrag inn i forskningsdagene
	2.1.9	Videreutvikle tematisk nettverk - Managing SMEs in the North
2.2 10% av FoU-årsverkene skal være eksternt finansiert	2.2.1	Utvikle minst en søknad per. forsker-gruppe på min. 1 million i året
	2.2.2	Utvikle en SHR søknad med utgangspunkt i Institutt for helse og sosialfag

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet	
Virksomhetsmål 2014:		Resultatmål 2014:
2.3 Høgskolen i Harstad skal arbeide aktivt for forskning i samarbeid med nasjonale og internasjonale	2.3.1	Økt internasjonal mobilitet blant fagstab gjennom nettverksmøter, gjesteforelesninger samt felles pensumutvikling.
	2.3.2	Styrke og etablere internasjonale nettverk i forhold til forskningssatsninger.
	2.3.3	Arrangere minst 2 internasjonale workshops og konferanser i Harstad

Kvantitative styringsparametere:	2009	2010	2011	2012	2013	Resultatmål 2014
Antall publiseringspoeng	23,2	27,4	29,1	29	20	35
Antall dr.grader egne ansatte	2	2	3	3	1	
Andel 1. kompetente blant vitenskapelig tilsatte IHS			35,8	35,9	30,6	36
Andel 1. kompetente blant vitenskapelig tilsatte IØS			71,7	68,3	68,1	68
Andel av FoU-årsverkene som er eksternt finansiert						10%
Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:					
Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart	Evaluere faktisk forskningsproduksjon ift satsningsområder					
	Minimum en forskningssøknad pr. forskergruppe med utgangspunkt i strategiske satsningsområder					
	To SHP-søknader (ett fra hvert institutt) med utgangspunkt i strategiske satsningsområder					
Samspill mellom forskning og utdanning	Økt involvering av studenter i forskningsprosessen. Høgskolen skal også bruke egenproduserte publikasjoner som pensum på våre utdanningstilbud.					
	Utvikle pedagogikk som i større grad eksponerer studenter for forskning og forskningsresultater.					
Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag						

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning	
Virksomhetsmål 2014:	Resultatmål 2014:	
3.1. Høgskolen skal styrke BOA med utgangspunkt i sine satsningsområder	3.1.1	Utvikle en pool av lokale og regionale bedriftskontakter for oppdrag og forskningssamarbeid
	3.1.2	Starte et systematisk og strategisk arbeid for å øke eksternt finansierte prosjekter i samarbeid med offentlig sektor.
3.2 Høgskolen skal fremme lokal og regional utvikling gjennom oppmerksomhet rettet mot næringsutvikling og folkehelse i nordområdene	3.2.1	Utvikle samarbeidet med Nord-Vest Russland innenfor helse- og sosialfag
	3.2.2	Utvikle FOU-søknader knyttet til næringsutvikling-, folkehelse og samfunnsikkerhet i nordområdene.
3.3 Høgskolen skal bidra til økt kompetanse innen samfunnsikkerhet, med utgangspunkt i fagområdene helse, logistikk og ledelse	3.3.1	Vi skal styrke samarbeidet på tvers av instituttene innen fagområdene helse, logistikk og ledelse
	3.3.2	Videreutvikle samarbeidet med HiN og Nbsk innenfor samfunnsikkerhet og beredskap
3.4 Høgskolen skal være en tydelig bidragsyter i utviklingen av profesjonsrollen innen helse- og sosialfag	3.4.1	Utrede omfang av kandidatundersøkelse på profesjonsstudiene ved IHS
	3.4.2	Styrke samarbeidet med praksisfeltet i forhold til evaluering av egne studier.

Kvantitative styringsparametere:	2009	2010	2011	2012	2013	Resultatmål 2014
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR	5%	3,27%	3,84%	2,8 %	4,2 %	5%
Antall nye FoU samarbeid med arbeids- og næringslivet			4	6	4	4
Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:					
Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv	Utvikle strategi innen BOA					
	Utarbeide felles utviklingsprosjekt med offentlig sektor innen BOA					
	Utvikle en pool av praksisbedrifter.					
Fleksibel utdanning	Økt bruk av digitale verktøy i praksisoppfølgingen innen helse- og sosialfag					
	Fleksibilisering av studietilbud innen videreutdanning i psykisk helsearbeid, bachelor i barnevern og økonomi og ledelse					

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle	
Virksomhetsmål 2014:		Resultatmål 2014:
4.1 Høgskolen skal være en utfordrende, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass	4.1.1	Utvikle ledelse og styring som eget kvalitetsområde
	4.1.2	Lage en langsiktig plan for rekruttering og kompetanseutvikling av medarbeidere
	4.1.3	Evaluere systemet med arbeidsplaner for vitenskapelig tilsatte
4.2 Høgskolen skal ha en livsfaseorientert personalpolitikk som motiverer til å skape et godt arbeidsmiljø, der den ansattes kompetanse og mulighet til utvikling settes i sentrum	4.2.1	HMS og trivsel skal være tema i ledermøtene
	4.2.2	Utarbeide plan for gjennomføring og oppfølging av årlige medarbeidersamtaler i instituttene
	4.2.3	Revidere likestillingsplanen
	4.2.4	Gjennomføre arbeidsmiljøkartlegging
4.3 Høgskolen skal tilstrebe fleksibilitet og endringsdyktighet gjennom tillitsbasert ledelse samt tydelig rolle- og ansvarsfordeling i ledelsen og organisasjonen for øvrig	4.3.1	Gjennomføre lederutvikling for administrative og faglige ledere med tema omdømmebygging, arbeidsengasjement, strategisk og langsiktig planlegging
4.4 Høgskolen skal ha høy kvalitet i ressursforvaltningen og på høgskolens infrastruktur	4.4.1	Utvikle en langsiktig økonomiplan
	4.4.2	Videreføre prosjekt Intranett
	4.4.3	Vurdere høgskolens sikkerhet og beredskap og gjennomføre beredskapsøvelse

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle	
4.5 Høgskolen skal sikre kvalitet og effektivitet i de studieadministrative oppgavene	4.5.1	Bedre utnyttelse av elektroniske verktøy i alle ledd
	4.5.2	Opplæring/kompetanseheving i Felles Studentsystem og arkivsystem for administrativt ansatte

Kvantitative styringsparametere:	2009	2010	2011	2012	2013	Resultatmål 2014
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	50 %	25 %	17 %	43 %	37 %	50%
Andel midlertidig ansatte (antall årsverk inkl. åremåltilsatte og eksterne stipendiater)	22,6%	23,6%	10,9%	8,3 %	14,1%	7%
Nærvær	93,49 %	92,27 %	94,36 %	94,61 %	93,9%	95%
Antall kvalifiserte søkere til administrative stillinger						
Antall kvalifiserte søkere til vitenskapelige stillinger						
Avsetninger målt mot driftsbudsjett	13,82 %	14,04 %	12,45 %	14, 5%	16,9%	12%
Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:					
Langsiktig økonomisk planlegging	Utarbeide økonomiplan for 2014-2017					
Robuste fagmiljøer	Utarbeide rekrutteringsplaner i forhold til naturlig avgang og nødvendig fagkompetanse					

Risikovurderinger 2014

Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Mulige tiltak, etter kost/nytte vurdering
5. For svak rekruttering av studenter	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Kortsiktig tiltak – målrettet reklamekampanje • Målrettet omdømmebygging • Analyse av markedsføringsaktivitetene • Lage tiltaksplan med involvering og ansvarliggjøring • Kontinuerlig vurdering av studieportefølje
6. Stort frafall	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke utdanningskvaliteten • Følge opp frafallsundersøkelsen • Utvikle gode pedagogiske metoder • Forkurs og gode introduksjonsprogram • Faste rutiner for studentevaluering
7. For lav gjennomstrømming	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke utdanningskvaliteten • Gjennomgang av opplegg for og ressursbruk på praksisoppfølging • Tett oppfølging av den enkelte student • Igangsette ekstraordinære målrettede pedagogiske tiltak
4. For liten BOA aktivitet	Høy	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere å knytte FoU-tid opp mot krav om ekstern finansiering • Kompetansehevende tiltak og bistand ved utforming av søknader og anbud/tilbud • Etablere sterke strategiske allianser med næringsliv/ praksisfelt og andre forskningsinstitusjoner. • Styrke samarbeidet med andre FOU-miljøer • Styrke fokuset inn mot noen strategiske satsningsområder. • Utvikle bedre støtteapparat for å drifte bidrags og oppdragsfinansierte aktiviteter.

Risikovurderinger 2014

Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Mulige tiltak, etter kost/nytte vurdering
			<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere individuelle og kollektive insentiver (ref.til BOA-rapport)
5. Vi rekrutterer ikke riktig kompetanse	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide en langsiktig rekrutteringsplan • Målrette rekrutteringen mot problemområder • Legge til rette for kombinerte stillinger • Bruke nettverk for rekruttering
6. Beholder ikke nødvendig kompetanse	Middels	Høy	<ul style="list-style-type: none"> • Profilere, styrke og videreutvikle en personalpolitikk som ivaretar høgskolens fremtidige kompetansebehov og målrealisering i alle deler av organisasjonen • Legge til rette for kombinerte stillinger • Utvikle karriereplaner • Kompetanseutviklingsplan • Legge til rette for faglig og pedagogisk oppdatering av fast tilsatte

3.2 Plan for tildelt bevilgning

Forslag til bevilgning for 2014 for Høgskolen i Harstad er på kr 136 384 000. Bevilgningen i 2014 viser en økning på 2,4% fra 2013. Det er korrigert for lønns- og prisstigning i forhold til opprinnelig bevilgning i 2013. Bevilgningen i 2013 var kr 128 774 000.

Forslag til budsjett 2014 fremmes innenfor bevilgningen. Det er lagt inn en liten økning i instituttene rammer – IHS øker med 5,5 % og IØS øker med 1,8%. Lønnskompensasjon vil bli gitt i tillegg til forslag til ramme. Dette betyr at vi viderefører det handlingsrommet som ble gitt instituttene i budsjett for 2013.

Fordeling av budsjettrammen for 2014

Tall i hele tusen kr

Basis			FoU og strategi			Undervisning		
	2014	2013		2014	2013		2014	2013
Instituttene	53 969	52 110	Strategisk Stipendiater	4 140	3 000	Resultatbasert etter avlagte SPE	10 134	9 220
Instituttleder og administrasjon	5 270	5 140						
Rektor/direktør/stab	6 385	6 222	Incentivbasert	900	700			
Styrer, råd, utvalg	398	386	Strategi	200				
Fellestjenester	27 387	26 818						
Fellesadmin	10 125	9 866						
Service/teknisk	10 068	10 258						
Investeringer og vedlikehold	2 500	2 000						
Div felleskostnader	4 908	3 055						
Sum basis	121 010	115 855	Sum FoU og strategi	5 240	3 700	Sum undervisning	10 134	9 220
Totalt alle komp.	136 384	128 774						