



Rapport og planer 2013 – 2014

Høgskolen i Nord-Trøndelag



HINT

Innhold:

1. Innledning	3
2. Resultatrapportering	5
2.1 Rapportering på mål	5
2.1.1 Rapportering på sektormål 1: Utdanning	5
2.1.1.1 Rapportering under virksomhetsmål 1.1	8
2.1.1.2 Rapportering under virksomhetsmål 1.2	10
2.1.1.3 Rapportering under virksomhetsmål 1.3	12
2.1.2 Rapportering på sektormål 2: Forskning	14
2.1.2.1 Rapportering under virksomhetsmål 2.1	15
2.1.2.2 Rapportering under virksomhetsmål 2.2	16
2.1.2.3 Rapportering under virksomhetsmål 2.3	18
2.1.3 Sektormål 3: Utvikling, formidling, innovasjon og verdiskapning	20
2.1.3.1 Rapportering under virksomhetsmål 3.1	22
2.1.3.2 Rapportering under virksomhetsmål 3.2	23
2.1.3.3 Rapportering under virksomhetsmål 3.3	24
2.1.4 Sektormål 4: Effektiv forvaltning og drift	26
2.1.4.1 Rapportering under virksomhetsmål 4.1	27
2.1.4.2 Rapportering under virksomhetsmål 4.2	29
2.1.4.3 Rapportering under virksomhetsmål 4.3	35
2.1.4.4 Rapportering under virksomhetsmål 4.4	36
2.2. Annen rapportering	38
2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøte	38
2.2.2 Aktivitetskrav til helseutdanningene og opptak til lærer-utdanningene	40
2.2.3 SAK	42
2.2.4 Rapportering om sak i ingeniørutdanningen	45
2.2.5 Barnehagelærerutdanning (BLU)	45
2.2.6 Universell tilrettelegging	46
2.2.7 Studentkapasitet	47
2.2.8 Midler tildelt over kap 281	48
2.2.9 Likestilling	51
2.2.10 Større investeringsprosjekter	59
2.2.11 Eierskap i aksjeselskap	59
2.2.12 Samfunnssikkerhet og beredskap	59

3. PLANER	62
3.1 Planer for utvikling av HiNT i 2014.....	62
HiNTs arbeid med risikostyring.....	64
Strategi- og organisasjonsutviklingsprosesser.....	65
Justering av virksomhetsmål og styringsparametere.....	65
Revidering av strategisk plan for HiNT.....	65
Virksomhetsmål under de ulike sektormålene	66
3.1.1 Sektormål 1: Utdanning	66
3.1.2 Sektormål 2: Forskning.....	70
3.1.3 Sektormål 3: Utvikling, formidling, innovasjon og verdiskapning	73
3.1.4 Sektormål 4: Effektiv forvaltning og drift.....	75
3.2 Plan for tildelt bevilgning	78
Plan for disponering av tildelt bevilgning 2014 og langtidsplan.....	79
Vedlegg 1: Kommentarer til risikovurderingen ved HiNT.	80

1. Innledning

Høgskolen i Nord-Trøndelag sitt samfunnsoppdrag er å sikre studenter og arbeidsliv relevante utdanningstilbud med høy kvalitet og relevans på undervisning, utvikling og forskning. Studiestedene tjener i dag som distribusjonssentra for HiNTs samlede aktiviteter og satsinger, og har til hensikt å bidra til sterkere koblinger til regionen.

I strategisk plan for 2013 – 2016 har styret beskrevet HiNTs rolle og egenart, som handler om å vektlegge profesjonsutdanninger innenfor **oppvekst, helse og næring**. I tillegg skal HiNT tilby mastergradsutdanninger, så langt det er mulig, innenfor de samme områdene og satse på pedagogisk bruk av digitale verktøy for å øke fleksibilitet, tilgjengelighet og nærhet til våre studenter og det eksterne samfunn. **Folkehelse** skal være overordnet profil for høgskolen.

Oppsummering av året 2013

HiNT har i 2013 arbeidet systematisk for å nå alle mål utledet av strategisk plan. **Relevans og kvalitet** har vært styrende indikatorer innenfor all aktivitet i tilknytning til utdanning, FoU, formidling, utvikling og innovasjon, og samarbeid med arbeidslivet. Vi har på flere områder fått bekreftet at arbeidet har gitt positive resultater. Innenfor utdanningsområdet er dette særlig bekreftet gjennom:

- Systematiske studentevalueringer
- Studiebarometeret 2013
- NOKUTs gjennomgang og godkjenning av kvalitetssystemet

Som satsingsområder for året hadde vi valgt:

1. Rett kompetanse for fremtiden
2. Det digitale HiNT
3. Innovasjon og entreprenørskap
4. Utvikle profilområdet "Næring"
5. Styrke HiNTs profil regionalt, nasjonalt og internasjonalt

HiNTs fagkompetanse er vesentlig styrket gjennom de siste par årene, delvis ved hjelp av slutførte ph.d.-løp og interne opprykk, delvis gjennom strategisk rekruttering. Om lag 35 % av de faglige stillingene er nå på 1.amanuensis-/1.lektor-, dosent- eller professornivå. HiNT fikk i 2013 sin første kvinnelige professor.

IKT-pedagogisk kompetanseheving er obligatorisk for alle fagansatte. Etablering av IKT-pedagogisk veiledningssenter kvalitetssikrer nå gjennomføring av nettbasert undervisning. Tilbakemeldingene fra studentene er gode og de ansatte uttrykker økende begeistring for alternative måter å distribuere kunnskap på. Nærmere 20 % av HiNTs studenter får i dag utdanning nettbasert.

Innovasjon og entreprenørskap (I&E) er innarbeidet i læringsutbyttene i alle utdanninger. Vi ser at det fortsatt må legges stor vekt på I&E, og at undervisningsopplegg må endres dersom vi skal lykkes med å få kandidater som er initiativtakere til endringsprosesser på sine fremtidige arbeidsplasser. Dette vil ha høy prioritet også 2014.

Det har vært arbeidet systematisk med utviklingen av profilområdet Næring, som ble tatt inn i strategisk plan gjennom justering i 2013. Et innholdsprosjekt ble avsluttet i september. Rapporten herfra brukes som grunnlag for ny organisering av utdanningene for å styrke vårt samspill med næringslivet ytterligere.

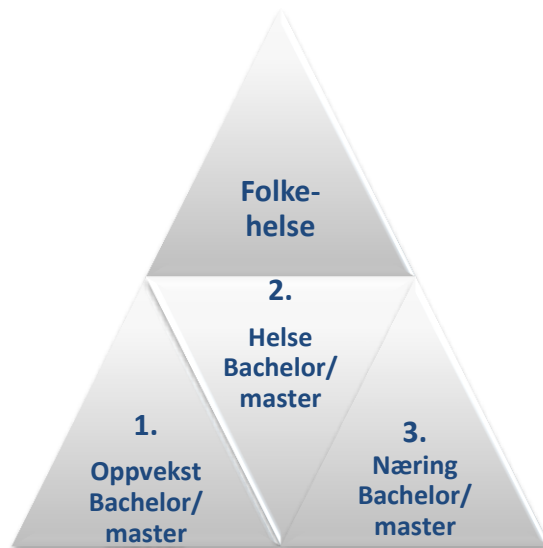
Mot slutten av året ble det etablert en paraplyorganisasjon kalt Næringscampus Nord-Trøndelag, hvor HiNT sammen med andre kunnskapsmiljø, inklusive Sintef, går inn som partnere. Virksomheten vil prege HiNTs aktiviteter sterkt i 2014.

Videre har det vært et mer systematisk samspill med eksterne aktører, eksempelvis gjennom samarbeid med Skogmo industripark i Namdalen og et strategisk samarbeid med 14 kommuner i Namdalen (Partnerskap Namdal). Det er etablert samarbeidsavtaler med havbruksbedrifter i Vikna kommune, som med sin tunge posisjon innenfor havbruksnæringa forventes å få sterk økonomisk vekst i årene fremover.

HiNTs regionale profil er styrket i 2013 gjennom en tydeliggjøring av profilområdene oppvekst, helse og næring. Det eksterne samfunn har respondert positivt på denne forenklingen, som også understøtter nasjonale satsinger.

Internasjonalt har HiNT kjøpt seg inn i tidsskriftet GEPEC, som bygger på samarbeid som HiNT har med et universitet i Toledo i Brasil. Forskningsproduksjonen gikk vesentlig opp for HiNT i 2013, men ligger fortsatt under snittet for sektoren.

For å utvikle høgskolens individuelle og komparative fortrinn, besluttet HiNT-styret i desember 2013 at overordnet profil skal bygges rundt folkehelse. Barn og unges oppvekst vil være et viktig inngangsområde for utdanning og forskning på dette området. Styret vil på et senere tidspunkt ta stilling til om en forskningskjerne innenfor Folkehelse skal danne grunnlag for ph.d.-utdanning i folkehelse.



Ved en inkurie viser det seg at ambisjonsnivå for 2013 i tilknytning til de nasjonale styringsparameterne har falt ut av plan for 2013. Vi har derfor valgt å sette inn ambisjonsnivå for noen av disse, der vi er kjent med måltallet som ble avklart under planarbeidet i fjor.

2. Resultatrapportering

2.1 Rapportering på mål

2.1.1 Rapportering på sektormål 1: Utdanning

Sektormål 1:

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

Nasjonale styringsparameter - sektormål 1	Resultat		Ambisjonsnivå
Kvantitativ:			
	2012	2013	2013
Gjennomføring på normert tid: Bachelorutdanninger Masterutdanninger *	50,1 % 41,7 %	48,8 % 83,3 %	Ikke definert
Kvalitativ:			
Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene.			
God utdanningskvalitet er en forutsetning for at studentene skal oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammet.			
Utdanningskvalitet er et begrep som inneholder mange elementer. Ved HiNT jobber vi for at utdanningskvalitet skal dekke de forhold som angår studentene mens de er i utdanningsløpet, samt kandidatenes måte å jobbe på i arbeidslivet. HiNT jobber kontinuerlig med utdanningskvalitet sammen med studentene, både strategisk i ledelsen og i styret, og i praksis i fagavdelingene og administrasjonen.			
I løpet av studietiden kjennetegnes utdanningskvaliteten i HiNT av:			
<ul style="list-style-type: none">• <i>Læringsutbytter som gir høy og relevant kompetanse</i>• <i>Gode pedagogiske opplegg som er relevante i forhold til læringsutbyttene</i>• <i>Faglig kompetente og motiverte lærere</i>• <i>Kontinuerlig utvikling av fag- og studieplaner</i>• <i>Forutsigbarhet, orden i systemene og god informasjon</i>• <i>Gode fysiske og psykososiale arbeidsforhold</i>• <i>Godt fungerende studentdemokrati</i>• <i>Fornøyde studenter</i>			
Etter studietiden karakteriseres utdanningskvaliteten i HiNT av:			
<ul style="list-style-type: none">• <i>Kandidater som har den kompetanse arbeidslivet forventer</i>• <i>Kandidater med sunne holdninger</i>• <i>Kandidater som bidrar til utviklingsprosesser på egen arbeidsplass</i>			
Det er et bredt register av tiltak og systemer som bidrar til at høyskolen har god utdanningskvalitet. Kvalifikasjonsrammeverket er innført, men det legges fortsatt stor vekt på få til et godt samsvar mellom læringsutbytte, arbeids- og undervisningsformer og vurderingsordninger i studieprogrammene. Hvilke arbeids- og undervisningsformer, læringsarenaer og vurderingsordninger som velges, avhenger av læringsutbytte, innhold, studentforutsetninger og			

andre rammefaktorer.

Her er noen eksempler på hva utdanningene har lagt til grunn for at studentene skal nå læringsutbytte som er satt for studieprogrammet:

- Tilpasse undervisningen slik at den bidrar til at studentene utvikler profesjonell kompetanse
- Tilrettelegge undervisningen på en måte som gjør studentene i stand til å identifisere seg med yrkesmål, metoder, verdier, tenkning og handlingsgrunnlag
- I den grad det lar seg gjøre forsøke å legge studentenes læringsprosess så nær opp til yrkessituasjonen som mulig, slik at kunnskaper, ferdigheter og holdninger kan integreres
- Helhetlig tilnærming til dannelsesprosessen, der utgangspunktet er det totale læringsmiljøet for barn og unge, inkludert kultur- og aktivitetstilbud.
- Kunnskap og refleksjon, prosessorientering og variasjon i læringstilnærming og læringsarenaer
- Individuell oppfølging og tilrettelegging

I 2013 ble nytt kvalitetssystem for utdanningskvalitet implementert, og i september fikk HiNT NOKUT-godkjenning. Komiteens konklusjon er et godt bilde på status og utviklingspotensial framover:

«Den sakkyndige komiteen har i tråd med forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning vurdert de respektive sidene ved kvalitetssikringssystemet og de vurderingene av utdanningskvaliteten som institusjonen selv gjør. Vurderingene er gjort med utgangspunkt i NOKUTs kriterier. Komiteen sammenfatter her sine vurderinger i forhold til den strukturen som de fem hovedkriteriene gir.

1. Stimulans til kvalitetsarbeid og kvalitetskultur

Det nylig modifiserte kvalitetssikringssystemet ser ut til å fremme bred deltakelse i kvalitetsarbeidet blant tilsatte og studenter og deres demokratiske organer. Det er en forsterket orden og struktur i det nye systemet, hvor vurderinger og rapporteringer har sine klare rapporteringsveier i forhold til en årssyklus. Studentene blir invitert inn til å delta i evalueringer, og de har flere kanaler til å bli tatt med på råd.

Studentene er representert med to medlemmer i det sentrale Utvalget for utdanningskvalitet. Det operative ansvaret for kvalitetsoppgaver er bredt fordelt ved institusjonen og tydelig beskrevet. Ledelsen er opptatt av kvalitetsarbeidet og følger opp med syn for forbedringer og utvikling.

Høgskolen har tatt i bruk årlig internrevisjon for å identifisere uhensiktsmessige rutiner og praksis. Informasjon og vurderinger er dokumenterte og rimelig tilgjengelige, selv om studenter på nåværende tidspunkt ikke har adgang til alle rapporter. Det er et klart utviklingspotensial i å gjøre oppsummeringene av evalueringene og de aggregerte rapportene mer sammenfattende og analytiske.

2. Mål, plan og ledelsesforankring

Kvalitetssikringssystemet er forankret i styret, institusjonsledelsen og de respektive avdelingene. Systemet tildeler både emneansvarlige lærere, studieledere, dekaner og rektorat/studiesjef sentrale operative roller som synes velordnede og balanserte i forhold til den årlige rapporteringssyklusen.

Utdanningskvalitetsutvalget ledes av prorektor og får gjennom dette en relevant tyngde. Systemet er beskrevet slik at det angir utfordringer og målsettinger, operasjonalisering av rapporter, evalueringer og handlingsplaner, den strukturelle oppbyggingen og roller og ansvar. Det er foretatt positive endringer i systemet som resultat av vurderinger i forhold til institusjonens eget behov.

3. Innhenting av dokumentert informasjon om kvalitet i studiene

Høgskolen har en relativt omfattende evalueringsspraksis for å innhente informasjon om kvalitet i studiene. Det gjøres en rekke emneevalueringer og evalueringer av praksis, selv om graden av

skriftlighet varierer og tilbakemeldingssløyfene ikke alltid er like distinkte. Strukturen i studentevalueringene er forventningsavklaring, midtveisvurdering og sluttvurdering. Gjennom nivåene emneansvarliges rapport, studieleders programevaluering og dekanenes avdelingsrapport legges grunnen for den årlige rapporten om utdanningskvalitet som framlegges for styret. Internrevisjonsaktiviteten, de systematiske programevalueringene og den årlige læringsmiljøundersøkelsen bidrar også i stor grad til å gi dokumentert informasjon om kvaliteten i studiene. Det er særskilte prosesser for å kvalitetssikre oppretting av nye studier.

4. Analyse, vurdering og rapportering

Høgskolen har gjennom sitt kvalitetssystem etablert et årshjul som omfatter analyse, vurdering og et stort rapporteringsopplegg med akkumulering av evalueringsdata. Høgskolen har oversiktlige og systematisk ordnede evalueringsdokumenter og årsrapporter om studiekvalitet. Rapportene har likevel et potensial i retning av å aggregere resultatene av ulike interne evalueringer mer systematisk. Komiteen vil bemerke at rapportene på sikt bør utvikles i retning av å bli mer analytiske og problematiserende.

5. Bruk av kunnskap til kvalitetsforbedring

Høgskolen i Nord-Trøndelag kan vise til at evalueringene fører til endring og utvikling. Studentsynspunkter blir tatt på alvor, og det framgår entydig gjennom denne NOKUT-evalueringen at ledelsen og de faglige miljøene er svært opptatt av å ta hensyn til hva studentene mener om utdanningen, og at ledelsen fører de sentrale tilbakemeldingene ut i tiltak. Dette er supplert med en høgskolekultur som kjennetegnes av å være innstilt på forbedringer og utvikling. Den sakkyndige komiteen mener likevel at bruken av resultatene bør tydeliggjøres og synliggjøres bedre.

Kvalitetssikringssystemet ved Høgskolen i Nord-Trøndelag er kjennetegnet av at det stimulerer til kvalitetsarbeid og kvalitetskultur. Systemet har en tydelig mål-, plan- og ledelsesforankring, og det hentes inn dokumentert informasjon om kvaliteten i studiene. Det er også innslag av analyse, vurdering og rapportering i kvalitetssystemet, og kunnskapen brukes systematisk til kvalitetsforbedring. Etter den sakkyndige komiteens vurdering har Høgskolen i Nord-Trøndelag et system for kvalitetssikring som er tilfredsstillende ut fra NOKUTs kriterier.

Ja, den sakkyndige komiteen anbefaler at system for kvalitetssikring av utdanningen ved Høgskolen i Nord-Trøndelag godkjennes.»

(NOKUTs tilsynsrapport - Evaluering av system for kvalitetssikring av utdanningen ved Høgskolen i Nord-Trøndelag, september 2013)

Den sakkyndige komiteen kom også med anbefalinger for videre utvikling innenfor følgende områder:

- Om uformell kultur
- Om tilbakemeldingssløyfene
- Om evalueringssamtaler og analyse i rapportene
- Om spredning av god praksis
- Om utdanningskvalitetsbegrepet
- Om kvalitetssikring av praksis i utdanningene
- Om kandidatundersøkelser
- Om frafallsanalyse

Det er igangsatt flere tiltak for oppfølging av anbefalingene, et arbeid som vil gå videre i 2014.

Studentene ved HiNT har deltatt på den nasjonale studentundersøkelsen «Studiebarometeret». Undersøkelsen har fått fram studentenes oppfatning av ulike kvalitetsdimensjoner ved studieprogrammet de går på. Resultatene fra undersøkelsen viser at studentene ved HiNT mener at utdanningskvaliteten ved HiNT er god, og HiNT scorer generelt høyere enn landsgjennomsnittet på de fleste områdene (se også punkt 2.1.1.2). Grunnskolelærerutdanning (GLU) trinn 5-10 ved HiNT, er blant annet kåret til den lærerutdanninga som har de mest fornøyde studentene (Aftenposten 9. februar 2014). Utvalg for utdanningskvalitet har gjennomgått resultatene i

undersøkelsen og bedt om at utdanningene bruker resultatene i arbeidet med å videreutvikle utdanningskvaliteten.

HiNT har videre søkt og fått godkjent Diploma Supplement Label (DS-Label) i 2013, et sertifikat som viser at vitnemål fra HiNT følger internasjonalt regelverk. Lesere av våre vitnemål, både i inn- og utland, skal kunne vurdere kandidaten og danne seg et korrekt bilde av utdanning og prestasjon. Videre er det satt i gang et arbeid med å få studiehåndbok på engelsk, samt annen relevant informasjon om utdanning på våre nettsider. I desember fikk HiNT tildelt «Erasmus Charter for higher education» etter søknad. Dette åpner for muligheter for både ansatte og studenter ved HiNT til å delta på aktiviteter i Erasmus+ programmet. Programlandene omfatter de 28 EU-landene, de tre EØS-landene samt Sveits, Makedonia og Tyrkia.

**2012 gjennomførte 10 av 24 master på normert tid. 2013 gjennomførte 10 av 12 master.*

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Gjennomføring av utdanning på normert tid er et klart ønske både for studentene, HiNT og av departementet. Resultatene fra 2013 viser at knapt halvparten av studentene på bachelorutdanningene klarer å gjennomføre på normert tid (en liten nedgang fra 2012), mens gjennomføring på normert tid på masterutdanningene har økt. Når det gjelder masterutdanninger, dreier det seg om relativt få studenter, så en liten forbedring gir stort utslag. Resultatene fra HiNT ligger godt over gjennomsnittet i statlig sektor på hhv 41,49 % for BA-utdanningene og 35,52 % for MA-utdanningene.

Det brukes mye ressurser både faglig og administrativt på å legge til rette for at studenter som sliter med å komme gjennom, får ekstra oppfølging og tilrettelegging. Tilretteleggingen ender ofte med en individuelt tilpasset utdanningsplan (se også kommentarer til styringsparameter 1.2). Studentene gir tilbakemelding om at dårlig studiefinansiering er en viktig medvirkende årsak til svak gjennomføringsgrad, da de må jobbe mer ved siden av utdanningen. I tillegg har vi mange studenter med forpliktelser utfor studenttilværelsen (omsorg for barn m.m.), noe som kan være en medvirkende årsak til svakere studieprogresjon.

2.1.1.1 Rapportering under virksomhetsmål 1.1

HiNT skal utdanne kandidater innen helse, oppvekst og næring i samsvar med regionale og nasjonale behov.

Styringsparameter 1.1				
	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2013	2016
Antall uteksaminerte kandidater innenfor helse – oppvekst - næring				
Kvantitativ:				
Helse - (studier med aktivitetskrav)*	203	214	215	215
Oppvekst - (lærerutdanninger) **	197	218	200	250
Næring***	189	185	190	200

Antall planlagte studieplasser innen lærerutdanningene:				
Kategori/ ÅR	2012	2013	2013	2016
GLU 1-7	40	40	40	60
GLU 1-7, Fleksibel/deltid	28	35	24	35
GLU 5-10	60	60	60	60
Faglærer musikk	20	20	20	20
Faglærer kroppsøving	20	30	20	30
Mentor 1 og 2	15	15	15	15
SUM	183	200	179	199

* Sykepleieutdanning (SPU), vernepleierutdanning (VPL), farmasi

** Grunnskolelærerutdanning (GLU), barnehagelærerutdanning (BLU), praktisk-pedagogisk utdanning (PPU), faglærer musikk, faglærer kroppsøving/idrett

*** Husdyr, teater, trafikkklærerutdanning (TLU), økonomi og administrasjon (inkludert regnskap og revisjon), spill og opplevelsesteknologi (SPO), multimedieteknologi (MMT)

Tiltak til 1.1

- Øke antall studieplasser på utdanninger med fleksible løsninger
- Målrettet markedsføring (åpen dag, utdanningsmesser, skolebesøk, sosiale medier)
- Gode nettsider (levende bilder, studieplakater tilpasset målgruppen)
- Ny profil
- God utdanningskvalitet

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Tiltakene som ble satt for å nå målene for 2013 er gjennomført. God utdanningskvalitet er grunnlaget for både studentrekruttering og at samfunnet skal få den kompetanse som trengs. Studie- og programevalueringer er fundamentet for videreutvikling av kvaliteten i utdanningene. Programevaluering skjer i samarbeid mellom studenter, fagmiljø, eksterne kompetansemiljøer og «praksisfeltet» (arbeidslivet). Antall studieplasser på utdanninger med fleksible løsninger har økt. Dette bidrar til å imøtekomme regionens behov for kompetanse (se også pkt 2.1.1.3 virksomhetsmål 1.3)

Målrettet markedsføring mot de ulike søkergruppene er viktige tiltak. Åpen dag, utdanningsmesser, skolebesøk og informasjon på sosiale medier er spesielt rettet mot ungdom. Dette er aktiviteter som må revideres og forbedres hvert år. HiNT har brukt 2013 på å utvikle ny visuell profil som skal bidra til tydeligere og bedre informasjon om studietilbud, og samarbeidsmuligheter mellom høgskolen og samfunns- og arbeidsliv. Til sammen mener vi at tiltakene bidrar til at vi utdanner kandidater innen helse, oppvekst og næring som er i samsvar med regionale og nasjonale behov.

Likevel erfarer vi at det er et gap mellom ungdommenes ønsker og samfunnets behov når det gjelder utdanningsvalg. Mange søker seg til kreative utdanninger, og ikke til de definerte yrkesutdanningene som samfunnet har behov for. Vi ser at disse kandidatene er viktige bidragsyttere på nye arenaer vi i utgangspunktet ikke hadde sett for oss, - arenaer som i aller høyeste grad er innenfor «samfunnets behov».

Studentrekruttering og inntakskvalitet er to viktige parametere i forbindelse med kandidatproduksjon. HiNT har erfart at inntakskvaliteten innenfor enkelte campus-utdanninger ikke er så høy som en skulle ønske. For å imøtekomme samfunnets behov for kompetanse, ser vi at fleksible og desentraliserte utdanningstilbud utvider målgruppen for søkere. Disse søkerne er ofte godt motivert og har god gjennomføringsevne. Dette gir regionen kandidater med både framtidsrettet kompetanse og lokal tilhørighet. HiNT ønsker å utvide tilbudet av fleksible deltidsutdanninger (se også pkt 2.1.1.3 virksomhetsmål 1.3).

HiNT er til stede i «hele» Nord-Trøndelag. Dette gir oss en unik mulighet for å ha tett kontakt med alle kommunene i vår region om kompetansebehov. Samarbeidet er forankret i partnerskapsavtaler. Videre er det etablert et godt samarbeid med ulike bransjeorganisasjoner i tilknytning til utdanninger innenfor de næringsrettede utdanningene. Bransjene er viktige bidragsytere både når det kommer til å utvikle innholdet i utdanningene, rekruttering og å synliggjøre kompetansebehovet. Et viktig tiltak som er igangsatt i 2013, er arbeidet med å opprette en næringscampus i Nord-Trøndelag. Satsingen skal bidra til å imøtekomme næringenes kompetansebehov, f.eks. innenfor blå og grønn sektor (se også punkt 2.1.3 sektorområde 3).

2.1.1.2 Rapportering under virksomhetsmål 1.2

HiNT skal ha god utdanningskvalitet og utdanne kandidater med relevant og framtidsrettet kunnskap og kompetanse.

Styringsparameter 1.2				
	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2013	2016
Prosentvis gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan, egenfinansierte utdanninger				
Kvantitativ:				
Helse- og sosialfag*	93,5 %	96,7 %	94 %	95 %
Lærerutdanninger **	94,3 %	92,8 %	95 %	95 %
Næring***	83,8 %	82,0 %	85 %	90 %
Alle utdanninger i HiNT	88,7 %	89,1 %	90 %	93 %
Studentene ved HiNT skal anbefale HiNT til sine venner (tall fra Læringsmiljøundersøkelsen).				
«Anbefaler HiNT til sine venner»	80 %	86 %	85 %	95 %

* SPU, VPL, farmasi

** GLU, BLU, PPU, faglærer musikk, faglærer kroppsøving/idrett

*** Husdyr, TLU, teater, øk. og adm (inkl. regnskap og revisjon), SPO, MMT

Tiltak til 1. 2

- Legge til rette for at det kan gis god undervisning og veiledning
- Gjennomføre studieevalueringer og iverksette evt. forbedringstiltak
- Kvalitetsvurdering skal ligge til grunn for valg av praksisplasser

- *Gi god veiledning og oppfølging, spesielt til studenter som står i fare for å «falle ut»*
- *RSA (Råd for samarbeid med arbeidslivet) skal være en viktig arena for dialog om relevans i utdanningene.*
- *Involvere «praksisfeltet» i utvikling/revisjon av fag- og studieplaner*
- *Samarbeid med andre utdanningsinstitusjoner om utvikling av fag- og studieplaner*
- *Utvikle en undersøkelse rettet mot arbeidslivet*

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

HiNT arbeider systematisk med utdanningskvalitet på flere plan. Utvalg for utdanningskvalitet er et rådgivende organ for rektor. Utvalget utarbeider en handlingsplan for utdanningskvalitet som vedtas av styret i forbindelse med behandling av den årlige utdanningskvalitetsrapporten. Tiltakene i handlingsplan for utdanningskvalitet settes med utgangspunkt i de funn som avdekkes i studie- og programevalueringer eller gjennom den årlige læringsmiljøundersøkelsen, og nasjonale føringer som f.eks. innføring av kvalifikasjonsrammeverk og implementering av innovasjon og entreprenørskap i utdanningene.

Styret kan også legge egne forslag til tiltak i handlingsplan for utdanningskvalitet, slik det ble gjort i forbindelse med satsing på digital kompetanse i utdanningene. Utvalget legger til rette for å drive utviklingsprosesser i utdanningene, erfaringsdeling på tvers av fagmiljø og administrasjon, og bidrar til involvering av studenter i utvikling av god utdanningskvalitet.

Handlingsplan for utdanningskvalitet i HINT 2013-2014 har følgende overskrifter:

- Praktisering av kvalifikasjonsrammeverket
- Kompetanse i pedagogisk bruk av digitale verktøy
- Gjennomgang av regelverk slik at det dekker desentraliserte og digitaliserte studier
- Innovasjon og entreprenørskap i utdanningene
- Oppfølging av NOKUT-rapport
- Læringsarena – seminar for læring på tvers i HiNT
- Studentaktiv forskning
- Internrevisjon
- Fokushelseperspektivet skal inn i fag- og studieplaner
- Obligatorisk undervisning

God undervisning og veiledning, relevante læringsutbytter, faglig dyktige- og motiverte lærere og individuell tilrettelegging er utgangspunktet for at studenter fullfører sin utdanningsplan og blir kandidater med framtidsrettet kompetanse. HiNT har i 2013 lagt ekstra vekt på «rett kompetanse for framtida». I dette ligger både det å ha relevante læringsutbytter i utdanningene, bygge intern kompetanse og rekruttere nye tilsatte med framtidsrettet kompetanse. Fokuset på «framtidrettet kompetanse» videreføres også i 2014.

En kan alltid gjøre ting bedre, men arbeidet med utdanningskvalitet har høy prioritet og det brukes mye ressurser på å legge forholdene til rette for at studentene skal lykkes. Resultatene på gjennomføring i henhold til individuell utdanningsplan gir en indikasjon på om arbeidet bærer frukter. HiNT scorer litt over landsgjennomsnittet for statlige høyskoler (88,1 %) når det gjelder gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan. Spørsmålet er heller om høgskolen bruker for mye tid og ressurser på individuell tilrettelegging og for lite tid på andre områder?

NOKUT har gjennomført en nasjonal studentundersøkelse om kvalitet og relevans i utdanningene (læringsmiljø, medvirkning, engasjement, yrkesrelevans, undervisning,

eksamen, læringsutbytte og helhetsvurdering). Målgruppen var 2.årsstudenter i bachelor- og masterutdanninger. Ved HiNT mottok 707 studenter undersøkelsen, og svarfrekvensen ble 40 % (32 % på landsbasis). Resultatene fra utdanninger med høy nok svarfrekvens og tilstrekkelig antall studenter i klassen, er publisert på portalen <http://studiebarometeret.no/>.

Studentene ved HiNT har gitt meget gode tilbakemeldinger på utdanningene de tilhører. De har gjennom en skala fra 1 – 5 (der 1= ikke enig og 5 = helt enig) vurdert 81 ulike påstander/forhold vedrørende sin utdanning. Påstanden «Jeg er, alt i alt, fornøyd med studieprogrammet jeg går på» fikk totalt 4,19 poeng ved HiNT. Landsgjennomsnittet er 4,08. Grunnskolelærer trinn 5-10 kommer spesielt godt ut sammenlignet med landsgjennomsnittet for tilsvarende utdanninger. Også flere andre utdanninger i HiNT har fått svært gode tilbakemeldinger fra studentene (f.eks. bachelorutdanningene husdyrfag og farmasi). Her har vi likevel ikke tilgang til resultater fra sammenlignbare utdanninger fra andre utdanningsinstitusjoner.

2.1.1.3 Rapportering under virksomhetsmål 1.3

HiNT skal utvikle og tilby fleksible utdanninger i samsvar med regionale og nasjonale behov.

Styringsparameter 1.3				
	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2013	2016
Kvantitativ:				
Antall Lync-studenter	180	600	400	2000
Antall fleksible studieprogram (egenfinansiert, ≥ 60 studiepoeng)*	2	13	20	100

* Studieprogram som helt eller delvis benytter web-løsninger i undervisning og/eller veiledning

Tiltak til 1.3

- Videreføre arbeidet med å utvikle digital kompetanse i HiNT
- Campus i skyen (utvikle infrastruktur tilpasset fleksibel utdanning)
- Samarbeid med regionale samarbeidsaktører for å avdekke behov og muligheter

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

I DBH (Database for høyere utdanning) defineres en utdanning som fleksibel, dersom den enten er lokalisert på andre steder enn institusjonens/avdelingens ordinære undervisningslokaler, og/eller der utdanning gis som fjernundervisning (lærer og student er atskilt i rom og/eller tid). Fleksibel utdanning har vært høyt prioritert av HiNT for å legge til rette for kompetanseutvikling for flest mulig.

Høsten 2013 er det registrert 20 fleksible utdanninger (både egenfinansierte og eksterntfinansierte) på 60 studiepoeng eller mer. I tillegg tilbys en rekke utdanninger av mindre omfang også som fleksible utdanninger. Tretten av disse utdanningene har undervisning og/eller veiledning helt eller delvis på nett. HiNT har ambisjon om å øke omfanget av fleksible utdanninger, spesielt innen videreutdanninger og utvalgte profesjonsutdanninger i samsvar med regionens behov.

Omfanget av fleksible utdanninger sees i sammenheng med campusutdanningene. Det er et ønske å videreføre grunnutdanningene som campusutdanninger for å opprettholde gode student- og fagmiljø på campus. Grunnskolelærerutdanning, trinn 1-7, tilbys fast både som fleksibel- og campusbaserte. I 2013 tilbys også barnehagelærer (BHG) og PPU både som fleksibel- og campusbasert utdanning.

Organiseringen av de fleksible utdanningene varierer. BHG-deltid har undervisning på nett i tillegg til samlinger fordelt på tre plasser i regionen (en gruppe i hver del), i henholdsvis Fosen, Orkdal og Namdal. GLU-deltid har nettundervisning og samlinger på campus. Det gjøres også forsøk med å tilby PPU som fleksibel utdanning ved at studenter kan følge campusundervisningen via nett (såkalt «blended learning»).

Denne varianten er krevende siden den stiller store krav til både lærerne (som må holde fokus både på studenter som er fysisk til stede i klassen og samtidig ha noen med seg på nett), studentene (litt mindre klassefølelse) og til det tekniske (krever god kapasitet på båndbredde til brukeren og sårbar med hensyn til lyd- og bildeklaritet). Studentene som følger PPU via nett får i tillegg egne undervisningstimer uten campusklassen, for å utdype tema som er tatt opp i fellesundervisninga. HiNT tilbyr også samlingsbaserte deltidsutdanninger, som i varierende grad bruker nettstøtte, innen vernepleie, farmasi og sykepleie.

Det å tilby fleksible utdanninger parallelt med campusklasser har vært omdiskutert da det kan gå ut over rekrutteringen til campusklassene. Så langt er det imidlertid ingen klare tegn på at dette er tilfelle. Vi får derimot tilbakemeldinger om at de som søker fleksible utdanninger er en annen målgruppe (erfaring fra fleksible utdanninger innen vernepleie, farmasi, sykepleie, BHG og GLU) hvor studentene ofte er litt eldre, er i arbeid og/eller har familieforpliktelser. De som søker de ordinære utdanningene er en yngre studentgruppe, som ønsker å oppleve studentmiljøet i tillegg til å ta utdanning. Vi ser det derfor som viktig å kunne tilby begge variantene, spesielt for grunnutdanningene.

Fleksible utdanninger kan være sårbare med hensyn til å sikre god kvalitet. Avstand i tid og/eller rom mellom lærer og student kan bidra til at studentene her ikke kjenner på «læringstrykket» i like stor grad som de ordinære studentene gjør. Lærerne som underviser via nettet må bruke andre undervisningsmetoder for å legge til rette for at studentene kan nå sine læringsutbytter. Mindre tilgang til bibliotekstjenester og andre støttetjenester enn de ordinære studentene, kan være en risikofaktor for å falle fra. For å sikre best mulig kvalitet på fleksible utdanninger og gi studentene god oppfølging, har HiNT satt i verk en rekke tiltak:

- Kompetanseutvikling av faglærere og studenter i bruk av IKT. Det er opprettet et eget IKT-pedagogisk senter, som bistår faglærere i fleksibel undervisning. Det tilbys både kurs, veiledningstjenester og seminar for erfaringsdeling. Mange ansatte har deltatt på kurs og konferanser både nasjonalt og internasjonalt. Studentene får tilbud om opplæring i å være nettstudent (lync).
- Utbygging av infrastruktur for fleksibel undervisning (lync). Prosjektet «Campus i skyen» har laget en plan for oppgradering av klasserom og auditorier med smartboard, kamera og mikrofoner mm. Dette arbeidet går etter planen. Målet er at alle undervisningsrom på sikt skal ha likt oppsett av utstyr.
- I administrasjonen pågår et arbeid for å bedre informasjon på nett slik at alle studenter skal få lik tilgang på informasjon uavhengig av om de er campus- eller fleksible studenter. I 2013 ble det startet et prosjekt («Framtidas bibliotek») som skal se på framtidige behov og muligheter innenfor bibliotekstjenesten, for å imøtekomme

fleksible studenter på en bedre måte. Arbeidet med å legge til rette for digital eksamen (ut over hjemmeeksamen) er også i gang.

Fleksible utdanninger vil fortsatt være et satsingsområde for HiNT, og det vil være et stort behov for kompetanseheving, utvikling av infrastruktur og videreutvikling av utdanningene.

2.1.2 Rapportering på sektormål 2: Forskning

Sektormål 2

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

Nasjonal styringsparameter, sektormål 2

Kvalitativ:

Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart:

HiNT er en regional høyskole med profil innen helse, oppvekst og næring. Disse områdene er i tråd med regionens behov for kompetanse. For å spisse høyskolens profil ytterligere ble det mot slutten av 2013 besluttet at man skulle satse på folkehelse som overbyggende profil. 2014 vil bli brukt til å konkretisere innholdet i folkehelse-profilen for HiNT.

Parameterne som er målbare innen FoU og innovasjon er relatert til aktiviteter, og i mindre grad til resultater av arbeidet. For HiNT handler resultatoppnåelse av FoU og innovasjon om at vi sammen med andre aktører bidrar med verdiskapning gjennom utvikling av arbeids- og næringsliv i regionen, samt videreutvikler kvaliteten på studietilbudene våre. Vi ser på dette som praksisnær FoU.

FoU-prosjektene i HiNT gir kunnskapsløft som kan benyttes i studiene. Som et eksempel kan nevnes prosjektet "Integrering av elever fra andre kulturer i skolen", hvor ny kunnskap kan brukes direkte i utdanningen av lærere. Prosjektet "Tildelingsmetoder for medisin i eldreomsorg" gir bedre forståelse av beste praksis og fallgruver ved tildeling av medisin til pasienter med sammensatte problem. Dette er kunnskap som formidles under utdanningen av farmasistudentene og som har stor nytteverdi i institusjoner for eldreomsorg. På denne måten er FoU- og innovasjonsprosjektene i HiNT i stor grad preget av å være utviklingsorienterte, mens kun få prosjekt kan kategoriseres som grunnforskning.

Sett under ett er vi av den oppfatning at vi lykkes godt med å gjennomføre FoU-prosjekter som er praksisnære og som genererer kunnskap til utdanningene og til arbeids- og næringslivet. Det er bare et fåtall av våre prosjekter som ikke gjennomføres i samarbeid med arbeidslivet, og de finner vi i hovedsak blant stipendiatenes forskningsarbeid.

I HiNT er 23 stipendiater i prosess med sine doktorgradsarbeider, og disse står for en viktig del av vårt forskningsarbeid. Forskningsarbeidet til enkelte av stipendiatene kan kategoriseres som grunnleggende forskning, der resultatene brukes i utdanningene, men ikke nødvendigvis er direkte relatert til arbeids- og næringslivet.

Samspill mellom forskning og utdanning:

I HiNT har vi 5 masterstudier og et stort antall bachelorstudier. I de vitenskapelige masterstudiene, der studentene både skal lære om forskningsmetoder og gjennomføre en forskningsoppgave, er forskning innvevd i utdanningene. Her er det derfor et godt samspill mellom forskning og utdanning.

I bachelorutdanningene er det oftere slik at fagansattes forskningsresultater brukes i undervisningen, uten at studentene er involvert i arbeidet, slik det er beskrevet over. Dette var også synlig i resultater fra studiebarometeret, der studentene ga uttrykk for lav grad av kobling mellom forskning og utdanning.

I alle bachelor- og masterutdanninger i HiNT er det lagt inn bachelor- eller masteroppgaver. Disse oppgavene knyttes til det aktuelle fagområdet. I 2013 gjennomførte for første gang grunnskolelærerutdanningen bacheloroppgaver. De omhandler ulike tema knyttet til pedagogiske opplegg i skolen, og i samarbeid med ulike skoler. Dette representerer et betydelig dokumentert utviklingsarbeid, som kan brukes av den enkelte student både i utdanningen på HiNT og i arbeidet på skolen.

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Disse vurderingene er gitt i kapittel 2.1.2.1

2.1.2.1 Rapportering under virksomhetsmål 2.1

HiNT skal øke produksjonen av FoU-basert kunnskap og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Styringsparameter 2.1				
	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2013	2016
Kvantitativ:				
Omsetning på FoU (intern og ekstern finansiering)	Ca 23 mill	Ca 30 mill	25 mill	37 mill
Antall publikasjoner i akkrediterte tidsskrift*	78	94	80	100
Publikasjonspoeng**	59	90	70	80
Publikasjonspoeng pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling **	0,2	0,3	0,25	0,45
Antall ferdigstilte doktorgrader	3***	9****	8	5

* Nivå 1 og 2 publikasjoner

** Publikasjonspoeng for 2013 er foreløpig resultat (frist for registrering av produksjon i 2013 er 1. april 2014)

*** Ikke rekrutteringsstillinger, men annen finansiering

**** 8 rekrutteringsstilling og 1 annen finansiering

Tiltak til 2.1

- Implementere ny organisering av FoU-arbeidet
- 50 % FoU-tid til professorer og dosenter
- Bedre planlegging av FoU-timene

- Ferdigstilling av antologier startet i forskningsprogrammene
- Implementere nye rutiner for ansettelse og oppfølging av stipendiater
- Registrere kunstnerisk utviklingsarbeid i Cristin

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

I 2013 har HiNT økt både omsetning, publisering og antall ferdigstilte doktorgrader i langt større omfang enn forventet. Alle tiltak som ble planlagt for 2013 er iverksatt. Implementering av ny organisering av FoU-arbeidet, med en ressurs ved hver avdeling, ble startet opp i august 2013. De har som oppgave å motivere kollegaer til å søke større prosjekter som vil bidra til mer publisering av den FoU-aktiviteten som allerede gjøres. Dette er langsiktige prosesser som det vil ta tid å få konkrete resultater av. Vi er imidlertid fornøyde med tiltaket og organiseringen vil derfor fortsette slik.

Mer FoU-tid til professorer og dosenter er innført og vi jobber kontinuerlig med å få til bedre planlegging av FoU-tid til alle ansatte. Vi opplever at det fortsatt er mulig å øke presisjonen og planleggingen av FoU-tiden, slik at vi får til bedre resultat på de målbare parametere for FoU.

Antologier som ble initiert i forskningsprogrammene er enten ferdige eller i siste fase av publiseringen. Alt i alt ender vi opp med 7 antologier, noe vi er fornøyde med. Nå er nye rutiner for oppfølging av stipendiater iverksatt og vil bli brukt fremover. I 2013 har vi gjennomført noen prosesser for å sikre at de som har utvikling av kunstnerisk utviklingsarbeid som en del av sine arbeidsoppgaver registrerer dette i Cristin. Dette har medført at 38 innføringer ble gjort i 2012 og 21 i 2013. Det viser at det kunstneriske utviklingsarbeidet er betydelig. Disse er i hovedsak knyttet til fagområdene musikk, estetiske skolefag, mediefag og teater.

HiNT har i 2013 inngått samarbeid med UNIOESTE (Universidade Estadual do Oeste do Paraná, i Brasil) om utgivelse av tidsskriftet Informe GEPEC. Dette er et tidsskrift som ifølge DBH er et nivå 1-tidsskrift.

Vi vurderer at tiltakene i 2013 har vært riktige, og de/resultatene av de vil bli videreført. Vi er også fornøyd med den økte omsetning på FoU og publiseringen i 2013. Fremover vil det likevel være nødvendig å jobbe systematisk for å få tilslag på større FoU-prosjekt, slik at vi også sikrer kapasitet og økonomi til publisering av resultatene. Vi må jobbe mer med å koble bachelorstudentene til FoU-aktivitet, slik at de får erfaring med forskningsarbeid allerede i bachelorstudiet.

2.1.2.2 Rapportering under virksomhetsmål 2.2

HiNT skal øke omfanget av eksterntfinansiert FoU med regional relevans.

Styringsparameter 2.2				
	Resultat		Ambisjonsverdi	
	2012	2013	2013	2016
Kvantitativ:				
Omsetning på FoU-prosjekt finansiert av regionale midler	5,6 mill	6,8 mill	6,5 mill	8,0 mill

Omsetning på FoU-prosjekt finansiert av NFR og EU	3,6 mill	3,4 mill	3,0 mill	5,0 mill
Antall formidlingsaktiviteter (også en del av Sektormål 3) registrert i Cristin	300	370	400	550
Kvalitativ:				
<p>Arrangement med forskningsformidling som HiNT har bidratt til å organisere:</p> <p>HiNT legger stor vekt på praksisnær kunnskap, og både vitenskapelig og populærvitenskapelig formidling av kunnskap har stor betydning for oss. I 2013 bidro HiNT med over 80 arrangementer hvor formidling av kunnskap og kunstnerisk arbeid sto i sentrum.</p> <p>I forbindelse med forskningsformidling til allmennheten, har HiNT jobbet målbevisst med formidling gjennom media. I den sammenheng har HiNT inngått avtaler med både Trønder-Avisa og NRK Trøndelag. Konseptet i NRK Trøndelag er ukentlig "speed dating" av trønderske forskere under ettermiddagssendingene. I Trønder-Avisa har HiNT en ukentlig gjestepalte hvor forskere kommenterer og drøfter rundt aktuelle samfunnstema.</p> <p>Åtte HiNT-ansatte ble i fjor tildelt graden ph.d. HiNT sto for vertskapet under disse disputasarrangementene, hvorav de fleste prøveforelesninger og disputaser ble avholdt i HiNTs lokaler.</p> <p>HiNT har avholdt en rekke seminarer og konferanser. Det har vært ulike målgrupper for disse, deriblant næringsliv og offentlige ansatte, fagfolk og forskere. Konferansen FoU i Praksis, som har bruk av FoU i pedagogisk sammenheng som tema, ble arrangert med stor deltakelse fra HiNT. Dette er en viktig midtnorsk arena for formidling av pedagogisk FoU.</p> <p>Tradisjon tro bidro HiNT merkbart med forskningsformidling i Nord-Trøndelag under Forskningsdagene 2013. Forskningsdagene i Nord-Trøndelag har vært koordinert av HiNT i flere år nå. Forskningsdagene har arrangementer på alle 4 studiesteder, i tillegg til mange andre arenaer. Det ble i 2013 daglig dekning i NRK og i lokalavisene (i alt 33 oppslag). Vi er spesielt stolte av ph.d.-stipendiat Elisabeth Suzen sin deltakelse i Forsker Grand Prix.</p> <p>Forskningsdagene har ført til mye formidling av kunnskap fra HiNT og andre FoU-institusjoner i regionen. Dette er svært nyttig, men det må gjøres en vurdering på de totale kostnadene knyttet til disse arrangementer. Det vil bli vurdert om koordinering av Forskningsdagene for 2014 kan tas av noen av våre samarbeidspartnere i Nord-Trøndelag.</p>				

Tiltak til 2.2

- Bruke egenandelsfondet mot prosjekter med regional relevans
- Avdelingenes FoU-midler skal i større grad brukes til prosjekt med ekstern finansiering
- Implementere ny organisering av FoU-arbeidet
- Registrere alle formidlingsaktiviteter i Cristin
- Videreføre en aktiv rolle innen Forskningsdagene og andre forskningsformidlingstiltak

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Egenandelsfondet for HiNT og TFoU skal brukes til egenandeler i forskningsprosjekt med ekstern finansiering. Fra tildeler (Nord-Trøndelag fylkeskommune) er det i tillegg et krav om at prosjektene skal gi nytte for næringslivet i regionen. I 2013 er det to prosjekter som har fått sin egenandel dekket via egenandelsfondet. Siden det stilles svært spesifikke krav til

prosjektene har det vist seg at kun en liten del av forskningsprosjektene faller innenfor rammene av egenandelsfondet. Avdelingens FoU-midler skal i større grad brukes som egenandeler i prosjekt med ekstern finansiering, da dette vil være den eneste måten å øke FoU-omsetningen på. Dette er en prosess som vi må ta gradvis, og arbeidet vil derfor videreføres i 2014.

HiNT er konsortiemedlem i VRI-Trøndelag og deltar aktivt med en kompetansemegler i prosjektet i tillegg til å delta i styringsgruppe og arbeidsutvalg. HiNT har fått mange VRI-prosjekt, både i form av kompetansemeglingsprosjekt, der HiNT er kompetansepartner for bedrifter i næringslivet, og studentprosjekt, der studentene har kontakt med bedrifter eller løser oppgaver for bedrifter. VRI er rettet mot privat næringsliv. Tilsvarende har HiNT sammen med TFoU et prosjekt som har som mål å øke omfanget av FoU i offentlig sektor. Prosjektet er kalt "Kompetansekobling i offentlig sektor i Nord-Trøndelag".

Videre jobber vi med motivering for at alle ansatte skal øke presisjonen med registrering av formidlingsaktiviteter. En del av den økningen vi ser skyldes nok derfor i større grad mer registrering enn økt formidlingsaktivitet. HiNT-ansatte bidrar imidlertid med fagkunnskap ved svært mange anledninger, både i seminarer og debatter med regional relevans. Vi er godt fornøyd med å ha fått faste avtaler med både NRK og Trønder Avis knyttet til forskningsformidling.

Vi vurderer at vi er en attraktiv regional aktør innen FoU. Det er imidlertid viktig å jobbe systematisk med kunnskapsutvikling for fortsatt å kunne være en attraktiv regional FoU-partner. Vi er ikke fornøyd med vår gjennomslagskraft på søknader til Norges forskningsråd (NFR), hvor kun noen få går gjennom. På årsbasis har vi for få søknader til å vurdere om det er dårligere eller bedre gjennomslagskraft sammenlignet med andre høgskoler. Ut fra tilbakemeldingene varierer årsakene til avslag, der noen av dem har vært knyttet til kompetanse hos prosjektledere, gjennomførbarhet og utydelige samarbeidspartnere. Vi forsøker å jobbe systematisk med dette, blant annet gjennom forskningsutviklerne som det nå er avsatt ressurser til på hver avdeling.

2.1.2.3 Rapportering under virksomhetsmål 2.3

HiNT skal konsentrere FoU-aktiviteten innen helse, oppvekst og næring.

Styringsparameter 2.3				
	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2013	2016
Kvantitativ:				
Andel omsetning av bevilgning til profesjonsfag*	56,4 %	58 %	58 %	60 %
Andel av interne FoU-midler til profesjonsfag*	55,4 %	59 %	60 %	60 %
Omsetning på FoU-prosjekt innen helse, oppvekst og næring (totalt-bev.)**	15,4 mill	16,3 mill	16 mill	22 mill

* Omfatter lærerutdanningene og helsefag (GLU, BLU, faglærere, SPU, VPL og farmasi)

*** Stipendiatstillinger er ikke inkludert.*

Kvalitativ:

Andel bachelor- og masterstudenter som deltar i forsknings-, utviklings- eller innovasjonsprosjekt

Studenter som deltar i forskningsprosjekter er stort sett mastergradsstudenter. Det har også vært gjennomført et pilotprosjekt med studenter som forskningsassistenter, finansiert av VRI Trøndelag. Deltakelse i forskningsprosjekter gir studentene innsikt i gjennomføring av omfattende FoU-arbeid. De fleste studenter blir motivert av å jobbe sammen med forskere og yter godt i prosjektene. Eksempler på dette er studentene på masterprogrammet i kroppsøving og idrettsvitenskap som deltar i forskningsprosjekter som er initiert og/eller drives av vitenskapelig tilsatt/veileder. Dette gjelder også arbeid med masteravhandlingene. En positiv effekt av dette ser ut til å være økt gjennomstrømming på normert tid. Studentene på GLU og BLU har i sine bacheloroppgaver krav om å arbeide ut i fra problemstillinger som tar utgangspunkt i praksisfeltet og/eller utdanning med sikte på å forbedre praksis. På den måten blir oppgavene innovasjonsrettet.

Studentene på faglærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag deltar i stor grad i forskningsprosjekter som er initiert og/eller drives av vitenskapelig tilsatt/veileder. Flere av prosjektene er av innovativ karakter, siden de har som mål å forbedre praksis i relevante arbeidsfelt.

Tiltak til 2.3

- *Implementere ny organisering av FoU-arbeidet*
- *Strategiske FoU-midler tildeles kun til prosjekter med ekstern finansiering*
- *Følge opp implementering av innovasjon og entreprenørskap i læringsutbytter*
- *Utrede innholdet i profilelementet «næring»*

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Det har vært jobbet mot at strategiske FoU-midler kun skal tildeles prosjekter med en andel ekstern finansiering. Dette er en prosess som videreføres for at våre midler skal bidra til å øke omfanget av FoU i HiNT. HiNT har et større prosjekt gående på implementering av innovasjon og entreprenørskap i studiene. Dette er rapportert under sektormål 3.

Profilelementet "næring" har blitt utredet. Målsetning med utredningen var å få frem hvordan HiNT kunne bli en tydeligere bidragsyter overfor næringslivet. Arbeidet viste at bruk av praksis eller hospitering i studiene og utnevning av "næringskontakter" ved de næringsrettede studiene kunne bidra til å lette samarbeidet og kontakten mellom næringslivet og HiNT. Dette arbeidet er også videreført i en utredning om en eventuell ny avdeling for næring. I tillegg er prosjektet Næringscampus Nord-Trøndelag under utredning i samarbeid med aktører i innovasjonssystemet. En av målsetningene er at det skal bli lettere å koble studenter på innovasjonsprosessene som foregår.

Vi er fornøyd med at FoU-aktiviteten innen profesjonsfagene er økende. Dette mener vi skyldes systematisk arbeid med kompetanseheving og at det ved nyansettelser jobbes for å få fagansatte med forskerkompetanse. Det jobbes også kontinuerlig med å øke interessen for FoU. Videre opplever vi at det er større interesse for å delta i FoU-prosjekter i praksisfeltet og at det også initieres prosjekt derfra.

2.1.3 Sektormål 3: Utvikling, formidling, innovasjon og verdiskapning

Sektormål 3

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

Nasjonale styringsparameter – sektormål 3	Resultat		Ambisjonsnivå
	2012	2013	2013
Kvantitativ:			
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR	8,8 %	9,3 %	Ikke definert
Kvalitativ:			
<p>Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv:</p> <p>HiNT har et utstrakt samarbeid med samfunns- og arbeidsliv i egen region. På strategisk nivå tydeliggjøres dette i HiNTs strategiske plan, gjennom nettverkssamarbeidet i RSA og Partnerskapet i Nord-Trøndelag (Regional utviklingsplan). Videre er det flere samarbeidsarenaer mellom HiNT og «praksisfeltet» i hele regionen som på ulike vis bidrar til å koble utdanning til samfunns- og arbeidslivet. Dette samarbeidet bidrar til å sikre kvalitet og relevans i utdanningene, utvikle relevante EVU-tilbud og FoU-samarbeid som gir gjensidig utbytte, både for studentene, fagmiljøene og arbeidslivet. De fleste utdanningene ved HiNT har etablerte nettverk med relaterte sektorer eller bransjer.</p> <p>Det planlegges et klyngesamarbeid med nasjonale og regionale næringslivsaktører gjennom etablering av Næringscampus Nord-Trøndelag. Dette skal bidra til å videreutvikle kunnskapsbasert næringsutvikling i regionen, i samarbeid med andre forskningsaktører, næringsliv og offentlig sektor (trippel helix).</p> <p>I 2013 har HiNT tatt initiativ til å få på plass et bedre samarbeid med oppdrettsnæringene i regionen. Det har tidligere vært sporadisk samarbeid med denne bransjen, men nå er dette samarbeidet styrket gjennom en egen koordinatorstilling i HiNT. Vi ser også at et tettere samarbeid med bransjen kan bidra til å koble oppdrettsnæringene i vår region med andre fagmiljøer utenfor HiNT.</p> <p>Profesjonsstudier med praksis:</p> <p>Helsefag samarbeider med helsefaglige institusjoner innenfor spesialisthelsetjenesten, kommunal helsetjeneste og andre arbeidsfelt som apotek, laboratorier og andre.</p> <p>Lærerutdanning legger vekt på å utdanne til yrker, særlig innen oppvekst- og kultursektoren, og har en bredde i sine tilbud som er rettet mot barn og unges dannelse og opplæring. Praksisfeltet dekker hele spekteret fra barnehager, grunnskoler, videregående, samt musikk- og kulturskoler.</p> <p>FoU:</p> <p>Samarbeid med praksisfeltet er sentralt også i forbindelse med forsknings- og utviklingsarbeid rettet mot utdanningene og praksisfeltet. Vi ønsker å ha et særlig fokus på</p>			

regionale utfordringer hvor vi kan bidra, også i samarbeid og samhandling med andre institusjoner.

HiNT har samarbeid med ulike brukerorganisasjoner i forbindelse med forskningsprosjekter. Organisasjonene er på ulike vis representert i styringsgrupper og forskningsgrupper. I noen av forskningsprosjektene deltar også enkelte brukere som med-forskere.

EVU:

Gjennom systematisk samarbeid med samfunns- og arbeidsliv og organisasjons- og kulturliv, utvikles og tilbys fleksible etter- og videreutdanninger som etterspørres både regionalt og nasjonalt. Eksempelvis samlings- og nettbaserte deltidsstudier og tilbud knyttet til «Kompetanse for kvalitet» og «ungdomsskolesatsinga», «motiverende intervju», «samhandling og nyskaping i helsesektoren», «barnevernsledelse» og ulike bedriftsrettede moduler.

HiNT mener å ha god dekning for å hevde at vi svarer på samfunnsoppdraget gjennom å utdanne kunnskapsrike og reflekterte studenter som utgjør en forskjell, og bidra til kunnskapsutvikling og nyskappingsprosesser i samhandling med arbeidsliv og praksisfelt.

Fleksibel utdanning:

Det vises også til rapport på virksomhetsmål 1.3 vedrørende fleksible utdanninger.

Fleksible utdanninger er et vesentlig bidrag mot tilrettelegging for kompetanseutvikling for samfunns- og arbeidsliv. Gjennom skreddersøm er det etablert en rekke EVU-tilbud for regionale og nasjonale «kunder». I samarbeid med oppdragsgiver utvikles EVU-tilbud som organiseres på ulike måter, enten gjennom samlinger lagt utenfor HiNTs egne lokaler, eller gjennom nettstøttede undervisnings- og/eller veiledningstjenester.

HiNT har i 2013 arbeidet spesielt med fleksible utdanninger innenfor helsesektoren (farmasi og vernepleie), skole/oppvekst (grunnskolelærer og barnehagelærer), trafikk (sensorutdanning), ledelse (skoleledelse, barnevernsledelse og generell bedriftsledelse) og landbruk. I tillegg er det satt i gang et samarbeid med blå sektor i regionen for å finne fagområder der HiNT kan bidra med kompetanseutvikling. Dette arbeidet videreføres med konkrete EVU-tilbud i 2014.

Alt i alt mener vi at vi ligger foran målene for 2013 både for etablering av infrastruktur, etablering av fleksible og digitale utdanninger og digital kompetanse hos ansatte.

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Andelen av inntekter fra BOA-aktivitet økte fra 8,8 til 9,3 % i perioden. Dette er høgskolen tilfreds med, men ser samtidig at potensialet er høyere. Godt samarbeid med samfunns- og arbeidsliv er et nødvendig grunnlag for å drive BOA-aktivitet. HiNT har et utstrakt samarbeid med «praksisfeltet» innenfor oppvekst og helse. Dette gjenspeiler også høg aktivitet innenfor BOA-området tilknyttet disse områdene. Regionen har gitt tilbakemelding om at høgskolen har vært for utydelig på sin næringsprofil. Prosjektet Næringscampus NT er et tiltak for å styrke dette profilområdet. I tillegg har HiNT tatt tak i forespørsel om samarbeid på kompetanseutvikling fra havbruksnæringa. Dette forventer vi vil bidra til økt inntjening på BOA framover.

HiNT har i flere år hatt relativt stor aktivitet knyttet til EVU, både regionalt og nasjonalt. Når det gjelder FoU ser vi at regionen i større grad etterspør samarbeid nå enn tidligere, særlig innenfor helse og oppvekst. Nasjonale satsinger (f.eks. ungdomstrinnssatsingen) og store reformer (f.eks. samhandlingsreformen) øker behovet for FoU og EVU i offentlig sektor for å nå fastsatte mål. HiNT har ambisjon om å være en viktig bidragsyter for regionen slik at den skal lykkes. HiNT har derfor tilsatt flere fagansatte for å imøtekomme dette behovet.

I en region med store geografiske avstander og stort behov for kompetanse både på grunn- og videreutdanningsnivå, er fleksible utdanningstilbud etterspurt. Dette krever imidlertid at mye infrastruktur og kompetanse i pedagogisk bruk av IKT er på plass. Strategiske satsinger som «campus i skyen» og etablering av «IKT-pedagogisk senter» er tiltak for å kunne tilby digitale og fleksible utdanninger.

2.1.3.1 Rapportering under virksomhetsmål 3.1

HiNT skal i samarbeid med arbeidslivet utvikle og tilby EVU innen helse, oppvekst og næring som etterspørres regionalt og nasjonalt.

Styringsparametere 3.1				
	Resultat		Ambisjonsnivå	
ÅR	2012	2013	2013	2016
Antall studenter som tar etter- og videreutdanning i regi av HiNT (ikke kandidat- eller bachelorstudenter)				
Kvantitativ:				
Antall studenter på videreutdanning	904	1381	1000	2000
Antall studentårsverk på etterutdanning*	21,1	67,28	30	75

* studentårsverk = (antall undervisningstimer * antall deltakere)/ 1500 (definisjon fra DBH)

Tiltak til 3.1:

- Aktiv jobbing med innsalg av prosjekt (akkvisisjon).
- Gode nettsider med tydelig kontaktinformasjon.
- Økt satsing på fleksible utdanninger.
- Bedre kvalitet på registrering av aktivitet på etterutdanning.

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Antall studenter på videreutdanning har økt mer enn det som var forventet. Omfanget av etterutdanningsaktiviteten har også økt, noe som også gjelder omfanget av BOA-aktivitet.

Arbeidet med å øke aktiviteten på dette feltet har gått over lang tid, og det er igangsatt en rekke tiltak. Bemanning i teamet for akkvisisjonsarbeid er styrket for å imøtekomme behovet for bistand fra faglig side og korte ned responstid på eksterne henvendelser med en egen koordinator for kompetanseutvikling i Namdalen. Nettsider om samarbeid med samfunn- og arbeidsliv er forbedret og oppdatert. HiNT har også satset kraftig på å tilby fleksible og digitale utdanninger (se punkt 1.1.3 og 2.1.3) både i omfang og kvalitet. Den kraftige

økningen av antall studentårsverk på etterutdanning, skyldes også bedre rutiner for registrering av etterutdanning.

Den viktigste faktoren for å lykkes med EVU, er godt samarbeid med samfunns- og arbeidsliv på bred basis (se også punkt 2.1.3. sektormål 3). Når Næringscampus NT er etablert, mener vi at omfanget av EVU vil øke ytterligere.

2.1.3.2 Rapportering under virksomhetsmål 3.2

HiNT skal gjennom samhandling med arbeidslivet definere utfordringer som gjennom forskning og utdanning bidrar til forbedring og verdiskaping i næringsliv og offentlige virksomheter.

Styringsparametere til 3.2				
	Resultater		Ambisjonsnivå	
ÅR	2012	2013	2013	2016
Kvantitativ:				
Antall oppslag på www.forskning.no	7	12	8	16
Kvalitativ:				
Samarbeidspartnere og samhandling:				
<p>Måten vi samhandler med samarbeidspartnere på er ulik for våre tre profilområder; helse, oppvekst og næring.</p> <p>Innen helse og oppvekst er det et utstrakt og systematisk samarbeid med arbeidsfeltet i tilknytning til gjennomføring av praksis i studiene. Dette fører til at arbeidsfeltet kjenner godt til hvordan og hvem som arbeider i HiNT. Praksisfeltet har på denne måten direkte innvirkning på studiene og bidrar til å sikre relevans og kvalitet. I tillegg gir denne kontakten grunnlag for å identifisere problemområder som utvikles til problemstillinger/forsknings spørsmål i FoU-prosjekter.</p> <p>Vi opplever at helsesektoren, spesielt innen kommunale tjenester, er bevisst denne muligheten. HiNT deltar også i prosjektet "kompetansekobler i offentlig sektor" og "oppvekstprogrammet", som begge har til hensikt å identifisere viktige utviklingsoppgaver innen helse og oppvekst. Det er viktig at HiNT er koblet på slike prosjekter for å være den bidragsyteren vi bør være på prosjekt- og kompetansesiden. Et eksempel er prosjektet "Effekter av fysisk aktivitet hos barn på Inderøy barne- og ungdomsskole".</p> <p>I Namdalen har 14 kommuner laget en partnerskapsavtale med HiNT. Målet med avtalen er at all kompetanse i HiNT skal komme hele Namdalen til gode. Partnerskapet er aktivt og det er initiert flere EVU- og FoU-prosjekter som bidrar til bedre offentlige tjenester. Dette partnerskapet har også initiert og finansiert prosjekter rettet mot privat næringsliv, som for eksempel Arrangementsledelse og Sportsfiskebasert næringsutvikling.</p> <p>Innen profilområdet næring er det mindre bruk av praksisopphold som del av studiene og vi har erfart at kontakten mellom HiNT og studienes næringsliv blir mer tilfeldig. Vår utredning av saken viste at kontakten mellom de næringsrettede studiene og praksisfeltet må</p>				

vedlikeholdes med andre tiltak enn bruk av praksisundervisning. Vi har derfor opprettet "næringskontakter" på to av de næringsrettede avdelingene. Ved noen studier er samarbeidet utstrakt, mens det er mer sporadisk ved andre.

I 2013 har vi etablert kontakt med viktige aktører innen blå sektor. Dette samarbeidet er viktig får at HiNT også kan bidra i utvikling av denne næringa. I de bransjene, klyngene og bedriftene vi har kontakt med, opplever vi at vi bidrar godt til bedre drift og økt verdiskaping. Det er kontaktflater som bør økes og systematiseres.

For å sikre bedre systematikk i denne samhandlingen har HiNT blitt med i arbeidet med Næringscampus Nord-Trøndelag. Vårt mål er å øke samhandlingen med privat næringsliv i regionen. HiNT har også startet et arbeid mot partnerskap med bl.a. SINTEF, Trøndelag forskning og utvikling, SIVA og Kunnskapsparken Nord-Trøndelag. Målet her er å få til en sterkere integrasjon av kunnskapsmiljø og næringsliv. Formålet er å bidra til mer innovasjon gjennom å stimulere til etablering av næringsklynger, økt involvering i FoU-prosjekter, tilpassede utdanningstilbud og kompetansemegling.

Tiltak til 3.2

- *Jobbe aktivt med forskningsarbeider opp mot www.forskning.no for å få publisitet der.*
- *Aktivt sende «ferdige» saker over til media som vi ønsker å formidle.*

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Begge tiltak er iverksatt. Antall artikler på forskning.no er over forventning og vår regionale presse har aldri hatt så mye stoff om og fra HiNT. Sakene har vært av positiv karakter og er med på å bygge et godt omdømme for HiNT. Dette gjør det i neste runde lettere for oss å skaffe gode samarbeidspartnere. Vi må imidlertid fortsette arbeidet med god samhandling og deltakelse mot arbeidslivets nettverk. Dette er viktig både for å bli opplevd som en reel samarbeidspartner, og for å bygge gjensidig tillit for å kunne videreutvikle vår regionale rolle.

2.1.3.3 Rapportering under virksomhetsmål 3.3

Kandidater fra HiNT har erfaring med innovasjonsprosesser innenfor sitt fagfelt.

Styringsparametere til 3.3				
ÅR	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2013	2016
Kvantitativ:				
Andel av studieprogram som har tydelig beskrivelse av læringsutbytte innen innovasjonsprosesser*	15 %	100 %	50 %	100 %
Andel studenter som er deltagere i entreprenørskapsprosesser**	8 %	4,4 %	12 %	8 %

* Gjelder bachelor- og masterutdanninger

*** Med begrepet *entreprenørskapsprosess* menes en dynamisk og sosial prosess der individ, alene eller i samarbeid, identifiserer økonomiske muligheter og gjør noe med dem ved å omforme ideer til praktisk og målrettet aktivitet, det være seg i sosial, kulturell eller økonomisk sammenheng.*

Tiltak til 3.3

- *Implementere innovasjonsprosjektet i HiNT.*
- *Motivere og systematisere deltakelse i entreprenørskapsaktiviteter*

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

HiNT startet våren 2013 et treårig prosjekt i *Nyskaping, innovasjon og entreprenørskap*, der høgskolens oppgave er identifisert; «Alle våre studenter skal utvikle kompetanse relatert til nyskaping i arbeids- og samfunnsliv» og «Alle studenter som vil skal få trening i entreprenørskap». Arbeidet er forankret i HiNTs ledelse og til dels i avdelingene. Det er entusiasme og forståelse i enkelte fagmiljøer, men ikke i alle. Det er brukbart samarbeid med regionale utviklingsaktører (Kunnskapsparken i Nord-Trøndelag, Ungt Entreprenørskap etc) og vi har fått i gang svært gode og relevante utviklingsprosjekter. Det er også lagt et godt grunnlag for deltakelse i Venture Cup 2014. Utfordringen framover blir å forankre og skape entusiasme i alle fagmiljøer, og styrke den forskningsfaglige forankringen. Ildsjelene er fortsatt for få.

HiNT hadde som mål i 2013 at halvparten av utdanningene skulle ha på plass læringsutbytter om innovasjonsprosesser. En gjennomgang av alle fag- og studieplaner for bachelor- og masterutdanningene viser imidlertid at alle utdanningene har dette på plass. Etablering av prosjektet kan derfor tyde på at det å sette fokus på noe, gir uttelling. Det varierer likevel fra plan til plan hvordan temaet er oppført. Ved noen utdanninger er innovasjonsprosesser en del av fellesdel i planen, mens i andre utdanninger er nyskaping og innovasjonsprosesser beskrevet som læringsutbytter i de aktuelle emnene i studieprogrammet. HiNT er uansett kommet et godt stykke på veg.

I forbindelse med revisjon av fag- og studieplaner, sendes det ut informasjon til fagansvarlige om hvilke føringer styret eller eier legger til grunn for innhold i planverk. I fag- og studieplaner som gjelder for studieåret 2013 – 2014 er følgende momenter lagt som føringer:

1. Kvalifikasjonsrammeverket skal være implementert i alle fag- og studieplaner for bachelor- og masterutdanninger. Dette synliggjøres i læringsutbytte som er oppdelt i kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse.
2. Både dannelse, innovasjon og entreprenørskap kan uttrykkes i læringsutbytte under generell kompetanse.
3. Bruk av digitale verktøy/digital kompetanse må synliggjøres i fag- og studieplaner i kommende år.

For fag- og studieplaner gjeldende for 2014-2015, er følgende føringer satt:

1. Folkehelseperspektivet.
I lys av fremtidig satsing på folkehelse, har styret for Høgskolen i Nord-Trøndelag vedtatt at folkehelseperspektivet skal innarbeides i fag- og studieplaner der det er naturlig.
2. Fokus på dannelse, innovasjon og entreprenørskap videreføres i fag- og studieplanene for 2014/2015.

Føringer for hva som gjelder for innhold i fag- og studieplaner legges i kvalitetssystemet, som er tilgjengelig både for studenter og ansatte. Ved utgangen av 2013 kunne vi konstatere at arbeidet med å implementere entreprenørskap i utdanningene har hatt effekt. Alle fag- og studieplaner på bachelor- og masterutdanninger har læringsutbytter som omfatter innovasjonsprosesser. Kompetanse innen innovasjon og entreprenørskap er viktig for å kunne bidra til utviklingsprosesser i arbeidslivet etter endt utdanning.

Antall studenter som har deltatt på entreprenørskapskurs i 2013 viser en nedgang sammenlignet med 2012. Erfaringsmessig varierer deltagerantallet på Venture Cup relativt mye fra år til år. Deltagerantallet i 2012 var høyt sammenlignet med 2013. I 2014 ligger det på ny an til god deltagelse.

2.1.4 Sektormål 4: Effektiv forvaltning og drift

Sektormål 4

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

Nasjonale styringsparametere til sektormål 4

Kvantitativ:

	Resultat		Ambisjonsnivå
	2012	2013	2013
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	11 %	12,5 %	15 %
Andel midlertidig ansatte	14 %	14 %	14 %

Kvalitative:

Langsiktig økonomisk planlegging:

HiNT utøver langsiktig økonomisk planlegging gjennom strategiske planer, i enkeltvedtak og fra 2011 gjennom et formalisert flerårig, rullerende langtidsbudsjett. Langtidsbudsjettet er et verktøy som rulleres og bygges ytterligere ut, sammen med andre styringsverktøy. HiNTs langtidsbudsjett legger et grunnlag for strategiprosesser på kort og lang sikt, herunder arbeid med utdanningsstrategier.

Det er knyttet økonomiske utviklingstrekk til handlingsrommet på kostnadssiden. I tillegg er det fokusert på inntektsutvikling. Dette gir bakgrunnskunnskap om hvordan studieporteføljen og utdanningsstrategien påvirker inntektene til HiNT og avdelingene. HiNTs handlingsrom for årene som kommer avtegner seg gjennom prosessen og i selve dokumentet.

Våre økonomiske langtidsplaner viser, gjennom økt studenttilstrømning og økt studiepoengproduksjon, noe vekst de nærmeste årene. Samtidig ser vi også at denne forventede økte inntektsstrømmen er nødvendig sett i lys av våre planlagte satsinger i langtidsbudsjettperioden.

En samlet vurdering av HiNTs økonomiske situasjon nå er at HiNT gjennom de siste års

strategiske tiltak og daglige drift har oppnådd en reduksjon i volumet på avsetninger til utsatt aktivitet. Ressursoppbyggingen gjennom tilsetting av nytt personale er mot slutten av 2013 kraftig bremsset. Fokuset nå er på inntektsstrømmene, styring og prioritering.

HiNT er i stand til å fortsette arbeidet med tilpasning til fremtidens utfordringer. Dette gir et handlingsrom for kvalitetsforbedringer og profilbygging i årene som kommer.

Robuste fagmiljøer:

Robuste fagmiljø betegnes av å ha fagmiljøer/ansatte som har en god kombinasjon av høy formalkompetanse og erfaringsbasert kunnskap. Denne robustheten er sentral for at høgskolen skal kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag og samtidig ha et nødvendig utviklingsfokus. Det står sentralt å tilrettelegge for individuelle faglige utviklingsløp, samtidig som man har fokus på strategisk rekruttering.

HiNT har ca. 441 årsverk, der 249,2 er fagstillinger. I tabellen under framgår prosentvis fordeling i de ulike kategoriene:

1.lektor	1.amanuensis	Dosent	Professor	Stipendiater	Andre fagstillinger	Adm og ledelse
7 %	11 %	2 %	2 %	7 %	39 %	32 %

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Andel kvinnelige dosenter og professorer nådde ikke det resultatet vi hadde satt som mål, men dette er fortsatt et prioritert område.

Som ellers i sektoren er midlertidighet en utfordring. Dette har vært en prioritet også i 2013, men grunnet økt aktivitet knyttet til nasjonale satsinger (tidsbegrenset), har det ikke vært mulig å redusere antallet.

2.1.4.1 Rapportering under virksomhetsmål 4.1

HiNT skal ha en økonomistyring og ressursanvendelse som sikrer kvalitet og best mulig utnyttelse i forhold til strategiske mål og myndighetskrav.

Styringsparametere til 4.1				
	Resultat		Ambisjoner	
	2012	2013	2013	2016
Kvantitative:				
Andel avsetninger av årsomsetningen	12 %	8 %	8 – 13 %	8 - 13 %
Kostnad pr studiepoeng*	152.300	149.400	150.000	145.000
Kostnad pr publikasjonspoeng*	7,1 mill	4,8 mill	6,5 mill	4 mill
* Brutto kostnad på HiNT-nivå benyttes på begge				
Kvalitativ:				
Har vi budsjettet i henhold til	Beskrivelse: Har vi i budsjettet for 2013 satt av midler til			

strategiene/satsningene?	strategiske satsninger som er i henhold til Strategisk plan og myndighetskrav? <ul style="list-style-type: none"> • Vekt på profesjonsutdanninger innen helse, oppvekst og næring • Nasjonalt ansvar for sørsamisk • Satsing på digitale verktøy • Styrke forskning og forskningsbasert undervisning • Gi gode forskningsvilkår til gode forskere • Konsentrere FoU-innsatsen • Skape attraktive studiesteder
<p>Mye av høgskolens framtid og kraft er nært knyttet til faktorer som relevans i utdanningstilbudene, rekruttering, gjennomføring, økonomiske rammer og styring, kvalitet i utdanningene, kompetanse og ressurser, organisering og ledelse, og profil og kommunikasjon. På de aller fleste områder mener vi at HiNT kan vise til god utvikling og høy kvalitet. Ut over dette handler mye om våre egne ambisjoner, evnen til å prioritere og hva vi satser på innenfor de strategiske rammer som er satt.</p> <p>Budsjettet 2013 var preget av dette. Satsing på profesjonsutdanninger innen helse, oppvekst og næring tydeliggjøres gjennom at en større andel av budsjettet er tilgodesett undervisning. Satsingen på digitale verktøy er tydelig og vil bli forsterket i 2014.</p> <p>Gjennom å ha fokus på, og endre arbeidsvilkår, har vi styrket forskning og forskningsbasert undervisning. Dette er gjort ved å konsentrere, men også videreutvikle, FoU-innsatsen.</p> <p>Sørsamisk er et lite miljø, men profilerer seg stadig sterkere. En del av satsningen følges opp gjennom egne tildelinger fra KD.</p> <p>Gjennom tilbakemeldinger fra våre studenter, og ved å evaluere tilbakemeldingene opp mot nasjonale undersøkelser, opplever vi at våre studenter oppfatter våre studiesteder som attraktive. Det har vært gjennomført bygningsprosjekter og tilpasninger som har kommet studentene til gode. Det forteller oss at vi lykkes med våre budsjettprioriteringer til investeringer i studiestedene, og at vi gjennom en effektiv drift bidrar til studiemiljøene.</p>	

Tiltak til 4.1

- Ny kontoplan
- Ny modell for mer/mindre forbruk
- Måltallsfordeling
- Fordeling av strategiske midler
- Ledelsesinformasjon og oppfølging

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Høgskolen har fra 2013 en intern budsjettfordelingsmodell som i større grad er resultatorientert enn tidligere. Fagavdelingene har ingen ren basisbevilgning, men man vektet en fast stabil ramme og en resultatdel likt. Fagavdelingenes interne bevilgning er i all hovedsak drevet av utvikling i strategier, studenttall, studiepoengproduksjon og oppnådde faglige resultater.

I arbeidet med den interne budsjettfordelingsmodellen ble det også satt ekstra fokus på bruken av strategiske midler. Hvert år fordeler høgskolestyret en andel av bevilgningen til strategiske formål. Over tid har det dannet seg en praksis hvor disse midlene dels har

blitt benyttet til å finansiere ren drift, i tillegg til strategiske tiltak. Dette ble gjennomgått for å sikre at de strategiske midlene i størst mulig grad skal bli benyttet til utviklingstiltak. Strategiske midler skal i hovedsak benyttes til strategiske utviklingstiltak, stimuleringsmidler (stimulere ønsket adferd) eller tidsbegrenset strategisk styrking/skjerming av viktig aktivitet med midlertidige økonomiske utfordringer.

Høgskolen har en modell hvor det alt vesentlige av kapitaloppbygging skal skje i fagavdelingene, infrastrukturmidler eller på styrets hånd som strategiske midler. Høgskolens vurdering er at dette er en god modell. Fagavdelingene har et sterkt eierskap til sin egen økonomiske status og modellen gir institusjonen god oversikt over hvor det er nødvendig med korrektive tiltak for å sikre samsvar mellom inntekter og kostnader over tid. Samtidig kan det også være uheldig om en fagavdeling får anledning til å bygge opp for mye kapital. Målsettingen i HiNT er lagt i intervallet 8-13 % og vi har i de to siste årene bevisst arbeidet for å redusere andelen avsatt i prosjekter. Dette målet er nådd og vi har god omløpshastighet på prosjektene våre.

HiNT har i 2013 lagt økt vekt på å gjennomgå høgskolens økonomiske status i ledergruppen, og spesielt med rektor. Tradisjonelt har fagavdelingenes økonomiske status blitt gjennomgått i avdelingene og høgskolestyret. Ledergruppen har i liten grad gjennomgått de institusjonelle forhold og alle fagavdelingens status.

Høgskolen legger nå økt vekt på å ha gjennomganger i ledergruppen av hele institusjonens økonomi i forbindelse med tertialregnskapene. Vi ser at dette gir nyttig utveksling av informasjon og erfaringer, og bidrar til å skape et bredere eierskap til hele institusjonens økonomi. Kostnaden per studiepoeng bruker vi for å følge utviklingen både på HiNT og i fagavdelingene. Det er et mål om å effektivisere driften både i fagavdelingene og i administrasjonen. Til tross for stor økning i aktivitet nådde vi målet for 2013.

Tydligere strategier rundt satsinger innenfor FoU-området medfører økt FoU-aktivitet, jfr tabell 2.1.2.3. En mer tydelig institusjonell satsing innenfor oppvekst, helse og næring, organisering av FoU-aktiviteten, endret prioritering fra å spre FoU-ressurser på mange til å prioritere forskertalent, skriveseminarer og belønningsordninger, bidrar til å utvikle våre faglig ansatte. Dette resulterer i bedre forskning og stor økning i publiseringspoeng. Det er derfor gledelig å se at prioriteringen bidrar til gode resultater, og til at målsettingen vi satte for 2013 er nådd med god margin.

Strategiene med å styrke FoU-arbeidet i HiNT fortsetter for fullt og resultatene i 2013 gir inspirasjon til videre utvikling.

2.1.4.2 Rapportering under virksomhetsmål 4.2

HINT skal ha riktig kompetanse i forhold til aktiviteten.

Styringsparametere til 4.2	
Kvalitativ:	
4.2.1 Rekrutteringsstrategier og strategisk kompetanseutvikling	
Strategisk plan legger føringer for hva det skal fokuseres på og hvilken kompetanse som er viktig i framtiden:	
<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte med førstekompetanse og økt antall professorer/dosenter, særlig innenfor 	

- områdene der HiNT planlegger nye mastergradsprogram
- Styrke erfaringsbasert kompetanse på områder der slik kunnskap er viktig for HiNT
- Øke den pedagogiske kompetansen, spesielt i bruk av digitale verktøy

Ut fra avdelingenes profil er det forskjellige utfordringer tilknyttet strategisk kompetanseutvikling.

Avdelingene har forskjellige utfordringer tilknyttet rekruttering og dekning av kompetansebehov, deriblant:

- Konkurransen om tilgangen på kvalifisert fagpersonell innenfor enkelte fagområder
- Konkurransen med andre om lønnsvilkår
- Tilsettingsprosessenes varighet pga. sakkyndig vurdering

Avdeling for helsefag har valgt en strategi som omfatter rekruttering (intern og ekstern) av personer med høy teoretisk faglig kompetanse, men også av personer som i tillegg har en klinisk erfaringskompetanse fra ulike fagfelt i arbeidsfeltet. Dette bidrar til at avdelingen ikke bare har bygget opp akademisk kompetanse, men også relevant kompetanse sett opp mot utfordringer i kommunene og spesialisttjenesten. Avdelingen har utlyst flere stipendiatstillinger innenfor strategisk viktige satsingsområder, som har bidratt til å styrke avdelingens FoU-profil og koblingen FoU og utdanning. Forskning har i senere år hatt stort fokus og avdelingen har over tid satset på å øke omfang av forskerkompetanse

Avdelingen har i sin Strategi- og virksomhetsplan for perioden 2013-2016 satt seg mål om å utvikle og «systematisere kompetanse- og rekrutteringsplaner i et helhetlig og langsiktig perspektiv». Målet for 2014 er å utarbeide en endelig plan for kompetanseutvikling i avdelingen. I virksomhetsplanen har avdelingen også satt seg mål om å systematisere kompetanseheving på pedagogisk bruk av digitale verktøy.

Avdelingen vurderer å ha en stab av fagansatte med riktig kompetanse. Det er utfordrende å rekruttere nyansatte med master eller høyere akademisk kompetanse fra arbeidsfeltet.

Avdelingen har i mange år arbeidet målrettet med å høyne ansattes kompetanse for å sikre robusthet rundt avdelingens aktivitet og samfunnsoppdrag. Satsingen har ført til flere ansatte med førstekompetanse. Av ca. 100 ansatte har nå 26 ansatte førstekompetanse, med en kjønnsfordeling på 13 kvinner og 13 menn. Avdelingen har fire ansatte i professor/dosentstilling, samt 11 stipendiater (samtlige kvinner). To nye stipendiater starter opp i 2014.

Avdelingen har satt seg mål om 35 % ansatte med førstekompetanse innen 2016. Ved rekruttering av ansatte er det alltid et mål å søke etter personer med førstekompetanse og gjerne erfaringskompetanse. Dette er en kombinasjon som i rekrutteringssammenheng er vanskelig å få tak i og utgjør en utfordring for avdelingen.

Avdeling for lærerutdanning har lagt vekt på å rekruttere fagansatte med høy formalkompetanse og god kjennskap til praksisfeltet. Som følge av økning i aktiviteten, inklusive eksterne oppdrag som «Kompetanse for Kvalitet» og «Ungdomstrinnsatsninga», samt reduksjon av overtid, har avdelingen tilsatt nye fagfolk gjennom 2013. Kravet om reduksjon av midlertidighet har medført at flere ble fast tilsatt.

Avdelingen har lagt vekt på utvikling av organisasjonen slik at den er best mulig tilpasset virksomheten og gir en effektiv ressursutnyttelse, rekruttering og kompetanseutvikling. Dette for å bygge opp under våre satsingsområder og bidra til likestilling og aktiv medvirkning i utviklingen av et godt arbeidsmiljø. I en profesjonsutdanning vil praksiskompetanse være en vesentlig faktor for fagmiljøene i tillegg til den formelle kompetansen.

Følgende områder ble i avdelingens virksomhetsplan for perioden prioritert for å møte

kompetanseutfordringene: Økning i andelen tilsatte i kvalifiseringsløp, utlysning av tre nye stipendiatstillinger per år, tilknytning av nye stipendiater i lærerutdanningene til NAFOL (Nasjonal forskerskole for lærerutdanning), stimulering til samarbeid med praksisfeltet, stimulering til økt samhandling mellom fagmiljøene ved utdanningsinstitusjonene i Midt-Norge, videreutvikling av mål-/planprosesser innen avdelingen/studielederområdene, samt sikring/styrking av et godt fysisk og psykososialt arbeids- og læringsmiljø. Det har over flere år vært arbeidet aktivt med en heving av de ansattes formelle kompetanse, mellom annet gjennom førstelektorløp og avtaler om professorkvalifisering.

Digitalisering av studiene har fortsatt i perioden. Denne satsningen forutsetter faglig oppdatering av lærere. HiNT har hatt tilbud om kompetansetiltak for fagansatte i forbindelse med digital satsning. Vi har ingen systematisk oversikt over behov og deltakelse på disse tiltakene.

Avdelingen har mange ulike profesjonsutdanninger og mange ulike fagmiljø.

Stipendiatstillingene kan generelt knyttes til ulike prosesser i organisasjonen; rekruttering, kompetanseheving og kunnskapsutvikling og etablering av forskningsmiljø. Det er derfor mange hensyn å ta ved rekruttering av stipendiatstillinger, og avdelingen har derfor valgt å se dette i et flerårig perspektiv. Avdelingen legger vekt på tilknytning av nye stipendiater til NAFOL. Samarbeid med andre høgskoler og universitet, særlig HiST, NTNU og DMMH – se egen omtale av SAK-samarbeidet under pkt 2.2.

Avdeling for lærerutdanning kjennetegnes ved at den har mange fagmiljø, de fleste relativt små. I en profesjonsutdanning vil praksiskompetanse være en vesentlig faktor for fagmiljøene, i tillegg til den formelle kompetansen.

Følgende områder er prioritert for å møte kompetanseutfordringene:

- Øke andelen tilsatte i kvalifiseringsløp
- Utlyse tre nye stipendiatstillinger per år
- Knytte nye stipendiater i lærerutdanningene til NAFOL
- Stimulere til samarbeid med praksisfeltet
- Stimulere til økt samhandling mellom fagmiljøene ved utdanningsinstitusjonene i Midt-Norge
- Videreutvikle mål-/planprosesser innen avdelingen/studielederområdene
- Sikre/styrke et godt fysisk og psykososialt arbeids- og læringsmiljø
- 1.lektorprogrammet i MNL-regi er sentralt i denne sammenheng.

Avdelingen er organisert i studielederområder med utgangspunkt i profesjonsutdanningene. Undervisningen innenfor de ulike utdanningene er i stor grad organisert med vekt på samarbeid og team. Det legges vekt på å involvere fagmiljøene i flest mulige utdanningsformer (grunnutdanning heltid og deltid, etterutdanning, videreutdanning, annen utadrettet virksomhet). Av 112 årsverk er 33,5 årsverk førstestillinger.

Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse (ØOL) har så langt klart å rekruttere fagansatte innenfor organisasjon og ledelsesområdene, men har rekrutteringsutfordringer først og fremst av økonomer.

Avdelingen er i et generasjonsskifte og vil i årene framover ha behov for nyrekruttering av fagansatte. Det ble foretatt et tilsetningsløft i 2011/2012 for å sikre en robust avdeling, både innenfor ledelsesfagene og økonomifagene. Mens avdelingen har god tilgang på første- og toppkompetanse innen ledelsesområdet, er det fortsatt en utfordring å få førstekompetanse til økonomiområdet. Avdelingen arbeider systematisk med kompetanseheving både i form av dosent- og førstelektorseminarer, og har i 2013 fått sin første dosent i økonomi på plass. 45

% av de fagansatte på avdelingen har førstekompetanse.

Avdelingen har noe bruk av digitale verktøy knyttet til enkelte undervisningsområder, men det er særlig de økonomisk-administrative fag som har tatt i bruk strømming av forelesninger via nett (lync). Enkelt personer i avdelingen benytter også asynkrone videoer som didaktiske verktøy. I 2013 var ØOL klar for å delta som pilot i digital eksamen, men dette ble utsatt til 2014.

HiNT har sentralt tilbudt kurs i bruk av digitale verktøy, men vi har ingen oversikt over hvor mange som har deltatt på disse kursene. Opplæring i digitale didaktiske verktøy videreføres og forsterkes i 2014.

Alle stipendiater er tematisk i hovedsak knyttet til avdelingens to masterstudier – Master of Public Administration og Master i kunnskapsledelse. Også fremtidige stipendiater, herunder den/de som tilsettes innenfor økonomiområdet, vil være knyttet opp mot disse to masterområdene. Samtlige stipendiater har en bi-veileder ved avdelingen.

Avdeling for trafikklærerutdanning er også i et generasjonsskifte og mange ansatte går av med pensjon i nær framtid. Samtidig er behovet for nyrekruttering stort, der avdelingen må øke antall ansatte på grunn av økt arbeidsomfang. Avdelingens mål er å ha et robust fagmiljø som preges av ansatte med høy formalkompetanse i kombinasjon med erfaringsbasert kunnskap.

Avdelingen tilsetter i all hovedsak personer med trafikklærerkompetanse og bred erfaring fra arbeidslivet, i tillegg til at de har akademisk utdanning. Det er fortsatt utfordrende å rekruttere personer med tilstrekkelig formell akademisk utdanning. Dette antas å bedre seg i årene fremover. Avdelingen har god kontakt med relevant arbeidsliv og det arbeidslivet det utdanner til. Følgende gjøres for å møte kompetanseutfordringene:

- Stimulere seniorenene til å stå lenger i jobb
- Intern kompetanseheving til høgskolelektor for midlertidige tilsatte høgskolelærere
- Stimulere til at flere ansatte oppnår førstekompetanse.

I de fleste stillinger stilles det krav om at de som tilsettes er trafikklærere med bred praktisk erfaring med føreropplæring, samtidig som de må ha formalkompetanse som høgskolelektor. Denne kombinasjonen finnes fortsatt i liten grad i Norge. Det antas at dette vil bedre seg på sikt. Avdelingen har en bredt sammensatt fagstab med kompetanse på det trafikkfaglige området, et fagområde som omfatter trafikkopplæring og undervisning, trafiksikkerhetsarbeid, trafikkjus, bil- og vegteknologi, samfunn, vegtransport og miljø. Den forskning og utvikling som utføres på avdelingen er relevant for avdelingens studier og blant annet for utvikling av norsk føreropplæring.

Avdelingen har en EVU-portefølje bestående av fleksible samlingsbaserte studier. Bruken av digitale verktøy har økt på disse studiene; både i form av lync-undervisning og at nye digitale verktøy er tatt i bruk i klasserommet. Opplæringen har hovedsakelig vært konsentrert om de ansatte som har tatt teknologien i bruk. Dette har skjedd i tett samarbeid med IT. Det er økende interesse blant ansatte for å ta nye digitale verktøy i bruk.

Alle stipendiater er tematisk tilknyttet avdelingens kjerneportefølje. Også fremtidige stipendiater skal benyttes for å styrke avdelingen på områder der det er behov for en styrking av kompetansen.

Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi (LIT) har god tilgang på kompetanse innen fagområdene landbruk og utmark, men har utfordringer med rekruttering av

fagpersoner med førstekompetanse innen medieteknologi og spill og opplevelsesteknologi. Flere i fagmiljøet er like i nærheten av å være kvalifiserte for førstekompetanse, men det vil fortsatt være behov for ytterligere rekruttering gjennom stipendiatstillinger og ansettelser av førstekompetente fagfolk med erfaring fra arbeidslivet – spesielt innen fagområdet medieteknologi. Det vil også være særdeles viktig at avdelingen beholder den kompetanse som utvikles via stipendiater og kan dra nytte av disse både i utdanning og forskning i kommende periode.

Kompetansefordeling rene faglige stillinger pr 31.12.13:

Stillingskategori	Antall	Andel
Høgskolelærer	1	2,5 %
Høgskolelektor	13	32,5 %
Stipendiat	5	12,5 %
Sum lektorkompetanse og lavere	19	47,5 %
Førstelektor	10	25,0 %
Førsteamanuensis	9	22,5 %
Dosent	2	5,0 %
Sum førstekompetanse og høyere	21	52,5 %

Den forskning og utvikling som utføres på avdelingen er relevant for avdelingens studier og det er gjort et godt arbeid med strategisk FoU-plan for avdelingen.

Avdelingen satser på utvikling av digitalkompetanse jf strategisk plan. På seksjon for medieteknologi og geografi er det mye kompetanse på området – som også benyttes i undervisning for både campusbaserte og nettbaserte studietilbud. Miljøet innen landbruk og utmark må jobbe videre med kompetanseutvikling innen digital kompetanse. Dette vil gjennomføres gjennom sentralt tilbudt kurs i bruk av digitale verktøy i HiNT.

4.2.2 Livsløpspolitikk med seniorpolitiske tiltak

I juni ble «Livsløpspolitikk med seniorpolitiske tiltak» vedtatt i Høgskolestyret. Forut for dette var det en omfattende prosess med informasjon og involvering i organisasjonen, både på fagavdelingene og i administrasjonen.

HiNTs livsløpspolitikk skal ta hensyn til den tilsattes varierende livssituasjon, både tidlig og sent i yrkeskarrieren. Høgskolen som IA-bedrift skal være et inkluderende arbeidssted, også når funksjonsevne, livsfase eller alder gjør tilpasninger nødvendige.

Seniorpolitikk er kunnskapsledelse og HiNT ser dette i sammenheng med rekrutteringsarbeidet i organisasjonen. Målet er å legge klare strategier for utvikling og fornying av kompetansen som finnes i de ulike avdelinger og seksjoner.

Det å ha fokus på seniorpolitiske tiltak skal bidra til at vi får snudd oppmerksomheten fra avvikling av et arbeidsforhold, til å se på muligheter, ressurser og utvikling fram mot pensjonering. Høgskolen ønsker å få mest mulig nytte av seniorennes erfaring og kompetanse ved å beholde dem i et aktivt og støttende miljø så lenge som mulig. I en kunnskapsbedrift som HiNT er erfaringsbasert kompetanse viktig for å kunne utføre mange av arbeidsoppgavene.

De fleste av våre seniorer, spesielt i undervisnings- og forskerstillinger, ønsker å arbeide så lenge som mulig. HiNT tilrettelegger for at dette skal være mulig. I noen fagmiljø har

seniormedarbeidere mentorrolle for nytilsatte.

Alle som fyller 60 år får tilbud om kurs i forberedelse til pensjonsalder.

Det reviderte dokumentet har fått virke i vel et halvt år av 2013. Det er vanskelig å knytte noen direkte måloppnåelse til dette dokumentet, men det er et viktig bidrag i den totale personalpolitikken i HiNT. Det er vesentlig at dokumentet har sitt utspring og forankring i høgskolestyret og HiNTs ledelse, og at det har sterkt fokus på dialogen mellom den ansatte og leder. Derfor knyttes dokumentet også opp mot lederutvikling og lederopplæring.

Behovet for en strategisk seniorpolitikk bekreftes også gjennom avdelingenes plan for kompetansebygging, pkt. 4.2.1.

Tiltak til 4.2

- *Mållrettet rekrutteringsarbeid*
- *Kompetanseplanlegging, HR i samarbeid med avdelingene*
- *Styrke digital kompetanse – kompetansetiltak for fagansatte*
- *Bruke stipendiatstillinger strategisk – oppfølging og veiledning.*

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Analysen og rapportene fra avdelingene viser et målrettet rekrutteringsarbeid. Ved ledighet i stillinger analyseres og vurderes det framtidige kompetansebehovet. HR er involvert i prosessene, men vi ser at det kan jobbes enda mer målrettet for å styrke samarbeidet mellom avdelingene og HR.

Som det også framgår har avdelingene ulike utfordringer. Noen må ha et spesielt fokus på utfordringer knyttet til alderssammensetningen, da en relativt stor andel nærmer seg pensjonsalder. Dette følges opp både av avdeling og HR. Videre er det for noen avdelinger utfordringer knyttet til rekruttering, da kompetansen i liten grad finnes i markedet, eller at HiNT ikke er konkurransedyktig lønnsmessig. HiNT greier likevel i stor grad å konkurrere om denne arbeidskraften, blant annet begrunnet i et godt arbeidsmiljø og interessante arbeidsoppgaver. Samtidig har man i UH-sektoren arbeidsvilkår som oppleves som viktige (eksempelvis utviklingsmuligheter, fleksibilitet, frihet m.m.).

Ambisjonsnivået framover er å opprettholde og videreutvikle HiNT. Høgskolen skal kjennetegnes av å ha en god sammensetning av høy formalkompetanse, erfaringsbasert kompetanse og digital kompetanse. For å redusere eventuell risiko på dette området, ser vi at vi må jobbe langsiktig og samtidig tilrettelegge for interne utviklingsløp. Individuell tilrettelegging ivaretas allerede på en god måte, og er viktig å opprettholde i framtiden. Å fokusere på involvering og prosess ser vi som viktige element i å videreutvikle arbeidsmiljøet.

HiNT er opptatt av å ha et godt omdømme. Dette er et av suksesskriteriene også når det gjelder å rekruttere ansatte. God kvalitet gjennom resultater og fornøyde studenter er i så måte et positivt signal, også i forhold til rekruttering av ansatte.

Digital kompetanse er et av prioriteringsområdene, men systematisk oversikt over igangsatte og gjennomførte tiltak mangler. Ambisjonsnivået er at alle ansatte i HiNT skal delta på 3 grunnmoduler knyttet til bruk av digitale verktøy. Videre legges det også til rette for at ansatte som har oppgaver knyttet til fleksible utdanninger, får opplæring ut over «basisopplæringen». Det er særs viktig at fagansatte har oppdatert og god kompetanse på de verktøy som vi benytter og introduserer studentene for. Teknisk infrastruktur og tilstrekkelig teknisk support er åpenbare risikofaktorer. Det er derfor tilrettelagt for investeringer og utbygging av både tekniske systemer og etablering av IKT-pedagogisk senter. Erfaringsdeling og utvikling i bruk av digitale verktøy har vært et satsingsområde siden 2012. Dette arbeidet vil videreføres med forsterket kraft inn i 2014. Omfang og tilbud av digitale utdanninger må gjøres steg for steg, i takt med utbygging av infrastruktur og ansattes kompetanse.

Stipendiatstillinger brukes strategisk, jfr rapportene fra avdelingene. Fordeling av og behov for stipendiater i HiNT blir drøftet av ledelsen. Dette for å sikre at styrets føringer og satsinger blir ivaretatt. Når det gjelder oppfølging og ivaretagelse av stipendiater som er i løp, ser vi positiv effekt av å ha biveileder eller mentor fra egen institusjon. Denne tette oppfølgingen har ført til at stipendiatene har bedre framdrift. Ledelsen er mer bevisst på å skjerme stipendiatene for andre oppgaver utover det som er avtalt. HiNT har ambisjoner om at flere stipendiater skal fullføre innen normert tid. HiNT har også ambisjoner om å få tildelt flere rekrutteringsstillinger, spesielt med tanke på å bygge opp under det overordnede perspektivet folkehelse.

2.1.4.3 Rapportering under virksomhetsmål 4.3

HiNT skal ha god kriseberedskap

Styringsparametere til 4.3				
	Resultat		Ambisjoner	
	2012	2013	2013	2016
Antall deltakere på kurs i sikkerhet og beredskap	3	29 (ROS) 40 (beredskap)	30	30 (ROS) 12 (beredskap)
Antall gjennomførte brannøvelser	1	3	3	5
Antall gjennomførte kriseøvelser	0	1	1	1 - 2

Tiltak til 4.3

- Risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS)
- Lederopplæring med workshops
- Kursaktiviteter
- Nytt adgangskontrollsystem
- Ny avtale om sikkerhetstjenester
- Overrisslingsanlegg i Hovedbygg og i Nylåna
- Områdeansvarlig brann
- Synlig branninstruks for alle ansatte og studenter

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

HiNT har i 2013 gitt området «sikkerhet og beredskap» betydelig økt fokus. Dette både med bakgrunn i føringer og forventninger i tildelingsbrevet, samt en erkjennelse av at vi hadde behov for bedre systematikk og kompetanse på området.

HiNT har fra tidligere en etablert og fungerende beredskapsplan, som i realiteten kan kalles en utvidet varslingsliste. I 2013 ble det gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse) på HiNT-nivå, inkludert konsekvensvurderinger. Arbeidet har involvert alle avdelinger i HiNT, basert på utvalgte tema. Arbeidet har resultert i 43 risikovurderte hendelser, som er samlet i 9 differensierte fare- og ulykkeshendelser (DFU). HiNTs beredskapsplan vil bli oppdatert og justert i henhold til nylig gjennomført ROS-analyse. I tillegg vil det bli gjennomført ROS-analyse knyttet til særlige forhold ved avdelingene, der det er hensiktsmessig.

I 2013 har utvidet ledergruppe og nøkkelpersoner (ca 40 personer) deltatt på i kurs i sikkerhet og beredskap, og kriseøvelse ble gjennomført for ledergruppen.

Nytt helhetlig adgangskontrollsystem er under utrulling. Installering på største campus er ferdigstilt. Innførings- og investeringsplanen tilsier fullføring ved de resterende studiestedene i 2014. Ved innføring av nytt og enhetlig system sikres man lik tilgang til alle studiestedene. Samtidig er det gjennomført et grundig forarbeid med sone- og skallsikring, som vil gi økt sikkerhet og en ikke uvesentlig økonomisk årlig besparelse.

Ombyggingsarbeider i to av våre bygg har medført at huseier har måtte tilpasse seg nye krav i brannforskriftene. Dette har ført til installering av overrislingsanlegg, samt etablering av nye rømningsveier/nødutganger.

Områdeansvarlig brann har ansvar for å forebygge og varsle brann. I tillegg skal nytilsatte informeres om rutiner, slukkemidler og nødutganger.

Branninstruks er gjort synlig for studenter ved førstegangs pålogging i høgskolens systemer. Denne framstår som visuell instruks på våre nettsider.

Informasjonssikkerhet (SSIS):

HiNT har en policy for informasjonssikkerhet som oppdateres jevnlig. I etterkant av den store ROS-analysen som ble gjennomført høsten 2013, vil denne policyen gjennomgå en større revidering med bakgrunn i de funn som ble gjort.

Det kan nevnes at HiNT har en klar policy og rutiner for hva som oppfattes som arkivverdig informasjon, og følger resten av UH-sektoren når det gjelder tekniske løsninger omkring arkivering. Når det gjelder gradering av informasjon, følger vi gjeldende regelverk.

Vi har lagringssystemer med innbygd redundans og sikkerhet, samt et velfungerende og jevnlig kontrollert system for sikkerhetskopiering. Lagring og backup foregår fysisk på to ulike steder/campus.

2.1.4.4 Rapportering under virksomhetsmål 4.4

HiNTs arbeidsmiljø skal preges av nærhet, mot og raushet

Styringsparametere til 4.4				
	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2013	2016
Kvantitativ:				
Sykefravær [%]	4,48 %	5,26 %	4,5 %	4,5 %
Kvalitativ:				
En vurdering ut fra årsrapport fra AMUL* som inkluderer rapport fra bedriftshelsetjenesten.				
Styret får i hvert styremøte rapport om HMS-nøkkeltall. Sykefraværet i 2013 har økt. Vi har ikke kunnet peke på noen klare organisatoriske eller arbeidsmiljømessige årsaker til økningen. Dekaner og seksjonssjefer får tilbakemelding for sine områder. Ansatte med legemeldt sykefravær blir månedlig fulgt opp.				

Hver avdeling og seksjon sender årsrapport pr. 15. januar til AMUL. Der rapporteres det på gjennomførte aktiviteter, arbeidsmiljø/HMS, herunder helsefremmende og forebyggende aktiviteter. Årsrapport fra AMUL for 2013 er ikke sendt og behandlet av styret pr dato.

* AMUL = Arbeidsmiljø- og likestillingsutvalget ved HiNT

Tiltak til 4.4

- *Etisk plakat*
- *Ny strategisk plan (visjon og verdier)*
- *Gjennomføre seniorkurs*
- *Arbeidsmiljøundersøkelse i UHR-sektoren*
- *Medarbeidersamtaler*
- *Kurs i livreddende førstehjelp*
- *Arbeidsmiljøopplæring for ledere*
- *Årlig gjennomgang av hovedavtalen*

Analyse av måloppnåelse/vurdering av tiltak for bedre måloppnåelse:

Etisk plakat ble vedtatt av styret i HiNT i 2013. Forut for vedtaket var det en omfattende prosess med utarbeiding, informasjon og involvering. Etisk plakat er sendt ut til alle ansatte og er gjort synlig på fellesrom og møteplasser.

Ny strategisk plan. Etisk plakat bygger på verdier i ny strategisk plan.

Gjennomførte seniorkurs. Ansatte over 60 år får tilbud om seniorkurs gjennom Statens pensjonskasse, der HiNT betaler kursavgiften.

Arbeidsmiljøundersøkelse i UHR-sektoren. Denne vil bli vurdert gjennomført i løpet av 2014.

Medarbeidersamtaler. Alle ansatte skal ha tilbud om medarbeidersamtale en gang pr. år. For 2012 ble det utarbeidet ny og forenklet mal.

Kurs i livreddende førstehjelp. Det er gjennomført i alt tre kurs i 2013

Arbeidsmiljøopplæring for ledere. Det ble gjennomført to-dagers kurs i 2013. Det vil bli satt opp dagskurs framover, som et ledd i systematisk opplæring av ledere.

Årlig gjennomgang av hovedavtalen. I samråd med tjenestemannsorganisasjonene ble denne utsatt i 2013 på grunn av annen aktivitet. Den vil bli satt opp i 2014.

2.2. Annen rapportering

2.2.1 Oppfølging etter etatsstyringsmøte

Kunnskapsdepartementet innførte fra 2013 endringer i styringsdialogen mellom departementet og institusjonens styre. Dette innebærer at HiNT ikke har hatt ordinær styringsdialog med KD i 2013, men mottatt tilbakemelding på oversendt rapportering. Nedenfor redegjøres for tilbakemeldingen i en tabell, der vi angir hvordan tilbakemeldingen skal følges opp i HiNT.

Profil, prioriteringer, ambisjoner og utfordringer

Oppfølgingspunkter	Tilbakemelding fra KD	Oppfølging i HiNT
Virksomhetsmålene	Positivt at målstrukturen er utviklet etter fjorårets etatsstyringsmøte	Vil jobbes med og utvikles videre
Profil	HiNT fremstår med en tydelig profil	Enda mer tydeliggjort i justert plan. Oppvekst, helse, næring. Folkehelse som overbyggende perspektiv.
Samfunnsrollen	God ivaretagelse av samfunnsrollen. Bra at utdanning, forskning og samfunnsrolle ses i sammenheng og at HiNT har høye ambisjoner for samfunnsrollen	Kontinuerlig fokus i HiNT.
Målstrukturen	Viktig at målstrukturen viser de utfordringer som er nevnt knyttet til robuste fagmiljø, regional betydning og samfunnsrelevans. Utfordringene må følges opp synlig gjennom tiltak.	Dette ivaretas i plandel for 2014
Profil og ambisjoner Strategiske prioriteringer Utfordringer Videre utvikling av målstrukturen og bruk av målstrukturen som styringsverktøy	Følges opp på etatsstyringsmøtet i 2014.	Blir gjennomgått og besvart i etatsstyringsmøtet

Tilbakemelding på mål og resultater

Sektormål 1	Tilbakemelding fra KD	Oppfølging i HiNT
Førstevalgssøker pr studie plass	Økningen er positiv	Opprettholde markedsføring Fleksible studier
Tidligere nedgang i studenter, men økning nå	Midler til nye studie plasser skal føre til at flere får tilbud om høyere utdanning	Studie plasser til GLU følges opp med nytt årskull.
Studiegjennomføring	Forventer at HiNT arbeider systematisk for å øke	Har høyt fokus kontinuerlig, jamfør arbeid med utdanningskvalitet.

	gjennomføringen i alle studiene	
Samspill utdanning og forskning	Opprettholde det gode samspillet	Studenter skal gjennom sin utdanning på HiNT tilegne seg forståelse og kunnskap om evidensbasert kunnskapsutvikling, som er relevant og samfunnsnyttig. Gjennom samspillet mellom forskning og utdanning skal kvaliteten av utdanningene styrkes.
Oppfyllelse av aktivitetskravene	HiNT må vurdere tiltak for å oppfylle aktivitetskravene	Sørge for god utdanningskvalitet og tett oppfølging av enkeltstudenter.
Styrking av GLU	KD forventer at styrkingene gir økt kvalitet i utdanningene	Sørge for god utdanningskvalitet og tett oppfølging av enkeltstudenter. Gode resultater fra studiebarometeret.
Sektormål 2	Tilbakemelding fra KD	Oppfølging i HiNT
Ny organisering av FoU	KD forventer en nærmere omtale av erfaringer med ny organisering mtp å utvikle tydelig FoU-profil og robuste fagmiljøer	Fremkommer i årets «Rapport og planer»
Begrenset informasjon om hvordan forskningsprioriteringene og forskningsresultatene samsvarer med HiNTs egenart	Forventer grundigere vurderinger og evt tiltak i «Rapport og planer» for 2014	Helse, oppvekst, næring Regional rolle Forskningsutviklere og forskningsteam
Ekstern forskningsfinansiering	HiNT bør ha oppmerksomhet på hvordan disse inntektene kan økes	Etablering av forskningsutviklere på alle avd., forskningsteam på HiNT, innføring av TDI-modell ved beregning av kostnader
Publiseringen øker, men enda lav	Forventer at HiNT setter inn tiltak for å få flere fagmiljøer til å delta i forskning som fører til vitenskapelige publikasjoner	Etablering av forskningsutviklere på alle avd., forskningsteam på HiNT
Sektormål 3	Tilbakemelding fra KD	Oppfølging i HiNT
Formidling mot allmennheten og samarbeid med arbeids- og samfunnsliv	KD gir HiNT gode tilbakemeldinger på dette området	Har fortsatt stor oppmerksomhet. Næringscampus NT
Studiestedene og desentral struktur	Positivt å bruke den desentrale strukturen i satsingen med å formidle og forankre regionalt	Studiestedene i regionen benyttes som et aktivum i arbeidet med regional forankring og regionalt samarbeid. Opprettholder dette fokus.
RSA	Godt samarbeid og kontakt. Positivt	RSA tjener til sin hensikt og bidrar godt inn i HiNTs strategiske arbeid.
Partnerskap Nord-Trøndelag	Viktig at HiNT er aktiv i Partnerskap Nord-Trøndelag som jobber med regional utviklingsplan	HiNT er aktiv i partnerskapet.
Digitale og fleksible utdanninger	God strategi og satsing for å møte samfunnets behov for kompetanse	IKT-pedagogisk senter etablert, «Campus i skyen» og «Digital kompetanse i HiNT» videreføres.
Ambisjoner på BOA (nasjonal styringsparameter)	HiNT hadde ikke satt ambisjoner på dette området i fjorårets plandokument. Må ha høye ambisjoner på dette feltet.	Ambisjon om å øke omsetningen med 15 % i 2014.
Sektormål 4	Tilbakemelding fra KD	Oppfølging i HiNT

Rullerende langtidsbudsjett	Positivt at dette er tatt i bruk og satt i sammenheng med øvrige styringsverktøy	Rulleres og videreutvikles
Utdanningsledelse	Positivt at dette har vært vektlagt og at det er fastlagt styringsparameter for å følge opp utviklingen.	En del av lederopplæring i HiNT
Øvrige tilbakemeldinger	Tilbakemeldinger fra KD	Oppfølging HiNT
Midlertidighet	HiNT har ikke tilfredsstillende resultater på området og har dårligere resultater enn sammenlignbare institusjoner. Må gjennomføres ytterligere tiltak.	Som ellers i sektoren er midlertidighet en utfordring. Dette har hatt fokus også i 2013, men grunnet økt aktivitet knytte til nasjonale satsinger (tidsbegrenset), har det ikke vært mulig å redusere antall.
Likestilling	Ingen kvinner i professorstilling. Forventer at denne økes. HiNT må redegjøre for at den faktiske likestillingssituasjonen og sin innsats for likestilling i henhold til lovgivers krav fremkommer i «Rapport og & planer»	På tampen av 2013 fikk en kvinne opprykk til professor. Vi har tilsatt en kvinnelig professor som starter i august 2014 og har en søknad om opprykk under behandling.
Arbeidstid og bierverv	Viktig og ønskelig at ansatte har bistillinger og bierverv. Bistillinger og eierinteresser må ikke komme i konflikt med hovedstilling. Må vurdere om man må etablere egne retningslinjer og oversikter over sidegjøremål.	Ingen systematiske oversikter, men de som tar på seg bierverv har plikt til å opplyse leder. I 2012 var det planlagt å pålegge alle ansatte å oppgi bierverv. Dette ble ikke gjennomførbart. Ny metode er under diskusjon og forsøkt avklart med Riksrevisjonen. Gjennomført temadag med opplæring for ledere og utvalgte medarbeidere innenfor området «kjøp av undervisningstjenester». Herunder gjennomgått, kvalitetssikret og tilgjengeliggjort rutiner i kvalitetssystemet.

2.2.2 Aktivitetskrav til helseutdanningene og opptak til lærerutdanningene

Avdeling for helsefag:

Heltid og deltid

Studieprogram	Heltidsekvivalenter	Aktivitetskrav
Farmasi	29,9	26
Sykepleie	185,4	211
Vernepleie	68	26

Av ovenstående tabell kan en lese at i utdanningene vernepleie og farmasi er aktivitetskravet oppnådd med god margin. Når det gjelder sykepleieutdanningen er ikke aktivitetskravene oppnådd.

Årsaken til dette er sammensatt men følgende hovedmomenter antas å ligge til grunn:

- Stort frafall 1. studieår 2012/2013; en del av studentene er kommet inn via restetorget og det er generelt lavere karaktersnitt på disse studenter. Naturlig også å anta at studiene har vært for krevende for mange av disse studentene, og at de av den grunn har avsluttet studiene.
- Emnet anatomi/fysiologi har i mange år vært et «nåløye», og mange studenter har ikke klart eksamen i emnet og av den grunn avsluttet studiene.

Tiltak som er gjort i tilknytning til ovennevnte årsaker:

- Ved senere opptak vurderes å ta opp noe færre studenter slik at en unngår flere studenter med lavt karaktersnitt. Dette gir utdanningen en bedre mulighet for å følge opp studentene og bruke større ressurser på de studenter som er i løp. Man antar at utdanningen gjennom dette vil ha større mulighet for «få igjennom» flere studenter.

I tillegg er det startet opp et deltidsstudium med inntak av en annen type studenter med arbeidserfaring/-bakgrunn. Dette forventes også å bidra til at man oppnår aktivitetskravet.

- Når det gjelder emnet anatomi/fysiologi har utdanningen endret pensumlitteratur og gått over til et mer tilgjengelig pensum. Som en følge av dette er også undervisningsopplegget endret. Imidlertid er de samme læringsmål/eksamensmål beholdt.

Avdeling for lærerutdanning

Tabellen viser opptak til de ulike studieprogrammene (bachelor og faglærer) på Avdeling for lærerutdanning, høsten 2013.

Studieprogram	Opptak høst 2013
Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. trinn, 240 stp:	40
Grunnskolelærerutdanning for 5.-10. trinn, 240 stp:	53
Barnehagelærerutdanning, bachelorgradsstudium:	66
Praktisk-pedagogisk utdanning, årsstudium, deltid:	47
Musikk, faglærer	20
Kroppsøving og idrettsfag, faglærer	31
Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. trinn, fleksibel, 240 stp	23
Barnehagelærerutdanning, deltid	56

Det er ikke foretatt omdisponering av studieplasser mellom utdanningene. Det registreres at rekruttering til lærerutdanning i HiNT øker, og da særlig på BLU sammenlignet med 2012. PPU har en nedgang, trolig som følge av skjerpede opptakskrav gjennom ny rammeplan for 8-13 som HiNT implementerte høsten 2013.

2.2.3 SAK

SAK Rapport 2013 – Samarbeidsprosjekt mellom NMBU, HiNT og Høgskolen i Hedemark

Prosjektet "Framtidas landbruksutdanning", som i 2012 ble tildelt SAK-midler, er et samarbeidsprosjekt mellom Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU), Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) og Høgskolen i Hedmark (HH). Prosjektet ble opprettet i 2010 og løper ut 2014.

Prosjektets visjon er å kunne tilby en framtidretta, høyere landbruksutdanning som er tilpasset næringas behov og studentenes interesser. Prosjektets målsetting er økt rekruttering til høyere landbruksutdanning i Norge.

De viktige arbeidsoppgavene i prosjektet er:

- 1) Felles markedsføring, samordning av studietilbudene ved NMBU, HiNT og HH,
- 2) Analyse av framtidige kunnskapsbehov
- 3) Utvikling av utdanningstilbudene for å møte framtidige kompetansebehov i næringa.

På oppdrag fra «Framtidas landbruksutdanning» har AgriAnalyse i 2013 gjennomført en kompetanseutredning med tittelen «Framtidas landbruksakademikere – Flere, grønnere og mer klimatilpassede» (<http://www.agrianalyse.no/file=3015>). Utredningen konkluderer med at etterspørselen etter landbruksakademikere er betydelig større enn det som per i dag kan dekkes i Norge. Det er spesielt kandidater med utdanning innen agronomi, skogfag og plantevitenskap som vil bli mangelvare de nærmeste ti årene. Det er også mulig at behovet for kandidater innen husdyrfag, tekniske fag, økonomi, matfag og forvaltningsfag ikke blir tilstrekkelig dekket. Et forsiktig estimat for behovet tilsier at det bør uteksamineres minimum 100 flere landbruksakademikere per år framover for å dekke etterspørselen.

I 2013 er det i regi av prosjektet gjennomført analyser av om NMBU, HiNT og HH sine studietilbud samsvarer med avdekket kompetansebehov. Dette gjennom vurdering av behov for endrede studieplaner og eventuelt behov for etablering av nye studier. Videre er det arbeidet med markedsføring på ulike arenaer; blant annet er samtlige naturbruksskoler i Norge besøkt med formål om å markedsføre høyere landbruksutdanning.

I 2014 vil fortsatt oppfølging av kompetanseutredningen være en viktig oppgave, samt videreføring av satsingen på samarbeid, samordning og markedsføring. I tillegg er det en målsetting å etablere effektive samarbeidsstrukturer mellom NMBU, HiNT og HH som skal fungere også etter prosjektets avslutning.

SAK. Rapport 2013. Midtnorsk nettverk for lærerutdanning (MNL)

Gjennom arbeidet i 2013, har Midtnorsk nettverk for lærerutdanning (MNL) søkt å oppfylle målsettingen i samarbeidsavtalen i MNL:

- Hovedmål:

- «Styrke samarbeidet om regionens lærerutdanningstilbud innen hele oppvekstområdet og det tilhørende forskningsområdet».
- Delmål:
 - «Å styrke kvaliteten på regionens lærerutdanning (grunnutdanning, masterutdanning, oppfølging av nyutdanna lærere, etter- og videreutdanning) gjennom å videreutvikle SAK.
 - Å styrke forskningskompetansen innen lærerutdanningene gjennom å videreutvikle strategier og modeller for forskningssamarbeid.
 - Å styrke samarbeidet om internasjonalisering med sikte på økt student- og lærerutveksling.»

SAK-arbeidet innen MNL foregår på flere arenaer og med ulike konstellasjoner. Dette er

- 1) SAK MNL - tiltak der alle institusjoner i MNL deltar
- 2) SAK GLU (HiST-HiNT)
- 3) SAK BLU (DMMH-HiNT)

1 SAK MNL:

- **1.lektorprogram.** Startet opp september 2012 med 25 deltakere (deltakelse fra alle fire institusjoner). Videreført i 2013. HiST og DMMH har henholdsvis faglig- og administrativt koordineringsansvar.
- **Samarbeid om Fagdidaktiske mastere i estetiske fags didaktikk og fremmedspråk.** Arbeidet er videreført i 2013.
- **Samarbeid om master i spesialpedagogikk.** Videreført i 2013.
- **EVU (Kompetanse for kvalitet)** er organisert med en felles styrings- og arbeidsgruppe der alle MNLs institusjoner er representert. Stor grad av samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon.
- **FOU i praksis 2013.** Gjennomført i MNL-regi. Delfinansiert av SAK-midler fra MNN tildelt i 2012. Prosjektorganisasjon med representanter fra alle institusjoner i MNL planla og gjennomførte konferansen. Fagfelleevaluering av 31 artikler etter konferansen. Oversendt Akademika for publikasjon (2014).
- **Utvidet MNL-møte nov 2013.** Ledere og mellomledere samt forskingsansvarlige fra institusjonene i MNL deltok. Tema; forskning og innovasjon i høgere utdanning med fokus på lærerutdanning.

2 SAK GLU:

Det er ikke tildelt SAK-midler til GLU i 2013. Tiltak som er iverksatt og videreført er

- HiNT og HiST viderefører SAK i fag både innen faglig bredde og dybde (dvs enkelte fag tilbys kun ved en av institusjonene og/eller full fordypning tilbys ved en av institusjonene).
- Fagkompetanse brukes på tvers av institusjonene.
- FoU-samarbeidet videreutvikles – konkrete prosjekter.
- Ordning med felles prof-II i utvalgte fag er videreført.
- Felles fagdager.
- Kompetanse for kvalitet og ungdomstrinnsatsinga.

3 SAK BLU

- Styringsgruppe for SAK-BLU er nedsatt.
- Konkrete planer for bruk av SAK-midler er utarbeidet og tiltak iverksatt.
- Felles fagseminar for pedagogikkmiljøene ved DMMH og HiNT.
- Se også egen rapportering under pkt 2.2.8.4

Fellesrapport fra MNN:

Midt-norsk nettverk

MNN er en arena for UH-institusjonene i Midt-Norge (DMMH, HiNT, HiST, NTNU, HiALS, HiVolda og HiMolde). Aktiviteten i MNN foregår primært i de faglige nettverkene for lærerutdanningene (MNL) og de helsefaglige utdanningene (MNHS). Aktivitetene omfatter både forskning og utdanning.

Det diskuteres hvordan MNN kan utgjøre en forskjell for regionen på sitt område. Dersom MNN skal være et nettverk av betydning, må nettverket ha en tydeligere ambisjon og klarere profil og målsetting, og de faglige undernetverkene må ha klarere forventninger om hva de skal oppnå.

Som en del av arbeidet med å utvikle robuste fagmiljø vil MNN-institusjonene gå gjennom sine respektive studieprogramporteføljer og vurdere hvor det kan ligges til rette for samarbeid, arbeidsdeling eller konsentrasjon. Teknologi- og øk-adm-fag er områder som i første omgang er pekt ut som aktuelle for samarbeid i tillegg til de eksisterende samarbeidsområdene for lærer- og helsefaglige utdanninger. MNN ser også på mulighetene for å samarbeide om e-læring/e-eksamen

Det ble i 2012 tatt initiativ til et bibliotekssamarbeid i MNN, men da bibliotekene er så ulike - bl.a. i størrelse - har det vist seg vanskelig å finne gode områder å samarbeide om.

Rapport fra de faglige nettverkene i MNN:

1. MNL (lærerutdanning)

MNL fikk i 2012 kr 450 000 av SAK-midlene tildelt MNN. Disse midlene er brukt til å finansiere aktiviteter som har strukket seg inn i 2013.

Rapport 2013

- 1.lektorprogram
- Samarbeid om Fagdidaktiske mastere i estetiske fags didaktikk og fremmedspråk
- Samarbeid om master i spesialpedagogikk
- EVU (Kompetanse for kvalitet)
- FOU i praksis 2013
- Utvidet MNL-møte 11-12.11.2013
(se over for utfyllende informasjon)

Plan 2014 MNL:

- **1.lektorprogram.** Videreføres. HiST og DMMH skal ha henholdsvis faglig- og administrativt koordineringsansvar.
- **Samarbeid om fagdidaktiske mastere.** Nye samarbeidsmuligheter inne master skal utredes.
- **Samarbeid om master i spesialpedagogikk.** Videreføres.
- **EVU (Kompetanse for kvalitet).** Skal også omfatte ungdomstrinnsatsinga. Stor grad av samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon. Videreføres.
- **FOU i praksis.** Publisering av konferanserapport med 31 artikler på Akademika forlag. Etter evaluering av konferansen i 2013, er det avgjort at konferansens grunnlag, vinkling, innhold, målgruppe, organisering mm skal videreutvikles. Dette skal skje i regi av MNL i 2014 med sikte på å realisere «Nye FoU i Praksis» i 2015. Videre finansiering av konferansen må avklares.
- **Utvidet MNL-møte.** Arrangere ett møte for ledere og mellomledere samt forskingsansvarlige fra institusjonene i MNL. Tema; avklares i AU-MNL.

- **Møter i lederforumet AU-MNL.** Ca 3 møter per semester. Videreføres.

2. **MNHS (helse- og sosialfaglige utdanninger)**

Rapport:

MNHS fikk i 2012 kr 400 000 av SAK-midlene tildelt MNN. Disse midlene er brukt til å finansiere aktiviteter som har strukket seg inn i 2013.

De tildelte midlene er brukt til drift av arbeidsutvalget, deltakelse i ulike fora, til finansiering av forprosjekt, til to samarbeidsprosjekt og til å dekke utgiftene til et dagsseminar i Trondheim i regi av HiST og NTNU.

Det nevnte dagsseminaret kom som en erstatning for en planlagt forskningskonferanse. Denne måtte avlyses på grunn av manglene deltakelse. Med bakgrunn i dette vurderer MNHS om de i fremtiden skal arrangere konferanser, eventuelt gjøre det i samarbeid med andre eller endre form.

MNHS fikk også avsatt midler til å utvikle en søknad til Kunnskapsdepartementet om et forkurs til sykepleierutdanningen (Y-vei) som et pilotprosjekt. Dette arbeidet ble ikke igangsatt da departementet har lagt saken på is.

2.2.4 Rapportering om sak i ingeniøruddanningen

2.2.5 Barnehagelærerutdanning (BLU)

Ny modell

Høsten 2013 ble ny rammeplan for barnehagelærerutdanning implementert. HiNT har organisert utdanningen i kunnskapsområder siden høsten 2011 og har derfor god erfaring med denne organiseringen. Vi tilbyr en helhetlig og integrert utdanning basert på kunnskapsområdene definert i rammeplanen.

Samarbeid med praksis

Vi har særlig fokus på samarbeidet med praksis og har faste og jevnlige møter med praksisbarnehagene, styrerne og praksislærerne. Vi bruker praksislærere som forelesere i studiet og siden 2011 har flere av våre fagansatte hospitert i barnehager. Vi har også utviklet tette forskningssamarbeid med flere av praksisbarnehagene. Vi jobber kontinuerlig med kvalitetssikring av innholdet i praksispermen. Dette skjer i samarbeid med praksisfeltet.

Ansattes kompetanse

Tre av våre fagansatte er tatt opp i førstelektorkvalifiseringsløp gjennom Midt-norsk nettverk for lærerutdanning. To andre er nesten ferdige med sine søknader. En av ph.d.-studentene vil være ferdig med sitt arbeid våren 2014.

Vi har rekruttert flere fagansatte med førstekompetanse. Vi har også rekruttert nye ansatte med pedagogisk erfaring fra barnehager.

Våren 2014 skal studentene for første gang skrive bacheloroppgaver der vi ønsker å involvere de i pågående FoU-prosjekt i utdanninga, gjennom sine oppgaver.

Internasjonalisering

Vi sender årlig ut studenter på praksisopphold i utlandet. Vi har også hatt to studenter på utveksling i utlandet et semester. Høsten 2013 tilbød vi, for første gang, internasjonalt semester som fordypning i BLU. Vi tok i mot 14 internasjonale studenter samt at to av våre studenter valgte denne fordypningen. I tillegg er flere av våre ansatte involvert i ulike former for samarbeid med vårt internasjonale nettverk.

Rekruttering

HiNT rekrutterer godt på BLU. I år fikk vi 81 nye studenter på vårt nye desentraliserte og nettbaserte tilbud. Disse kommer i tillegg til de ordinære studentene. Andelen menn i utdanninga var i fjor rekordhøy med over 25 %, mens årets opptak hadde stabilisert seg på ca 20 %. Vi jobber videre med rekrutteringsstrategi til hele utdanninga, men har et særlig fokus på å øke andelen menn.

Vi rekrutterer stort sett studenter med etnisk norsk bakgrunn, men har noen få studenter med samisk bakgrunn og annen minoritetsbakgrunn. Vi jobber videre med denne problemstillingen.

Studentenes kvalifikasjoner

Vi tar fremdeles opp alle kvalifiserte studenter. Men det kan virke som om frafallet i utdanningen har blitt mindre dette året. Vi jobber mye med gjennomstrømning og ett av tiltakene er at vi er tett på studentene og bruker tid på individuelle samtaler det første året.

Sørsamisk

HiNT har et nasjonalt ansvar for sørsamisk språk og kultur og studentene våre har en samisk uke i løpet av sin utdanning, I tillegg godkjenner vi samiske emner som fordypning i utdanningen.

Samarbeid med andre institusjoner

HiNT har et nært og godt samarbeid med DMMH. Gjennom tildeling av SAK-midler har vi gjennomført flere faglige treff og vi planlegger flere. Vi har forskningssamarbeid med DMMH gjennom PRAKUT-prosjektet «Ledelse for læring. Utfordringer for barnehager i Norge». Vi samarbeider med Universitetet i Nordland og SAK 7 angående samisk BLU.

2.2.6 Universell tilrettelegging

Høgskolen har et tett samarbeid med studentene om saker som berører dette punktet, og her er læringsmiljøutvalget en viktig arena. Der har saken blitt diskutert med bakgrunn i blant annet "Veileder om universell utforming av læringsmiljø".

Når det skal foretas ombygginger ved høgskolen påses det at det blir tilrettelagt for funksjonshemmede studenter og ansatte, så langt dette er mulig. Her er både utleierne og byggeierne viktige samarbeidspartnere, og vi opplever at disse også er veldig opptatt av at alt skal legges til rette for denne gruppen. Det som i hovedsak vanskeliggjør arbeidet, er at mange leiebygg ved HiNT i utgangspunktet ikke er bygget for høgskoleformål.

Når det gjelder tilrettelegging for funksjonshemmede studenter i undervisningsrom og auditorier, har vi også i 2013 videreført dialogen mellom NAV og HiNT. Samarbeidet fungerer utmerket. HiNT kjøper inn nødvendig spesialutstyr. Det går jevnlig vernerunder ved HiNT, der funksjonshemmedes behov også vurderes.

Statsbygg har i 2013 gjennomført et større og omfattende UU-arbeid i alle bygg og på hele campus Røstad. Totalt er det gjennomført endringer, ombygginger og tilpasninger for rundt 9 millioner kroner.

I løpet av 2013 er det også installert ny adgangskontroll, der universell utforming (UU) og økt tilgjengelighet for studenter med nedsatt funksjonsevne er hensyntatt.

2.2.7 Studentkapasitet

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

Lærer- helsefagutdanning 105

Andre utdanninger 85

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

Praksisplasser på helsefag, mindre årskull i tida framover

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

HiNT har i strategisk plan pekt ut satsing innenfor helse, oppvekst (barnehage og skole) og næring. Utdanninger som ligger innenfor disse områder skal prioriteres. HiNT ønsker å sette ekstra fokus på masterutdanninger, og vil prioritere å få på plass en master innenfor grunnskolelærerutdanningen. Det er også et ønske å kunne tilby fleksible EVU-tilbud innenfor lærerutdanningene.

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

Utdanninger som ligger utenfor prioriterte satsingsområdene (helse, oppvekst, næring), vil bli gjenstand for vurdering mht. faglig kapasitet, økonomi og søkergrunnlag, om de fortsatt skal være en del av HINTs studieportefølje (styresak om studieportefølje 2015/2016).

		opptak høst 2013 (antall studieplasser)	Planlagt opptak høst 2013 (antall studieplasser)	Mulighet for økning i opptakskapasitet i 2014
Totalt		1434	1543	190
Helse- og sosialfag	Samlet	506	623	15
	<i>hvorav:</i> Farmasi	27	30	-
	Farmasi, deltid*		-	-
	Farmasi, masteremner**		30	-
	Master i psykisk helsearbeid	20	30	-
	Sykepleier	221	211	10
	Sykepleier, deltid***		37	
	Vernepoleie desentralisert****			-
	Vernepoleier	44	30	5
	Videreutdanninger (10-60 stp)	194	255	
Lærerutdanning	Samlet	682	690	90
	<i>hvorav:</i> Integrrert femårig lærerutdanning			-
	Grunnskolelærer - steg 1-7	40	40	30
	Grunnskolelærer - steg 5-10	53	60	30
	Desentralisert lærerutdanning , 1-7 deltid	23	20	-
	Praktisk-pedagogisk utdanning *	47	80	-
	Treårig faglærerutdanning musikk	20	20	5
	Treårig faglærerutdanning kroppsøving	31	30	5
	Barnhagelærerutdanning	66	60	-
	Barnhagelærerutdanning , deltid**	56	30	-
	Sørsamisk	12	10	5
	Toårig masterutdanning- kroppsøving	13	10	5
	Trafikkklærerutdanning	101	100	-
	Videreutdanninger (10-60 stp)	220	230	10
Realfag og teknologiske fag	Samlet	7	25	5
	<i>hvorav:</i> Naturforvaltning	7	25	5
Andre utdanninger/fag	Samlet	239	205	80
	<i>hvorav:</i> Økonomi og administrasjon	81	40	30
	Husdyrfag	18	25	15
	Utmarksforvaltning	27	25	10
	Multimediateknologi	37	30	10
	Spill- og opplevelsesteknologi	28	30	10
	Teaterutdanning	23	25	5

2.2.8 Midler tildelt over kap 281

2.2.8.1 Utdanning av veiledere for nyutdannede, nytilsatte lærere og førskolelærere – prosjekt 81060

I studieåret 2012-13 har prosjektet "Veiledning av nyutdannede barnehagelærere og lærere" og vår mentorutdanning for nye lærere vært formelt atskilte tiltak med separat økonomi. I

praksis har det imidlertid vært uunngåelig ikke å se dette i en sammenheng. Det skyldes i hovedsak tre forhold:

- Det har vært naturlig å samarbeide med og gi støtte til tidligere utdannede veiledere.
- Studiene Mentor- og veilederutdanning 1 og 2 (15 + 15 stp) forutsetter veiledning av nyutdannede, med rapport om dette som del av eksamen. Det medfører flere nyutdannede deltakere i prosjektet.
- Informasjonsarbeid overfor skole- og barnehageeiere fører til deltakelse på veilederutdanningen med tilhørende nyutdannede lærere som veiledes.

Det systematiske samarbeidet med utvalgte kommuner har vært opprettholdt. Dette studieåret har vi fordelt engasjementet på flere kommuner. Aktiviteten har geografisk fordelt seg godt mellom nord- og sørdelen av vårt fylke. Ytre Namdal har imidlertid vært vanskelig å få innlemmet i samarbeidet, til tross for invitasjoner. Dette kan ha sammenheng med betydelige avstander, men opplevelse likevel som ei utfordring.

Satsingen i Namdal (indre og midtre del) har vært en ubetinget suksess. I denne regionen har HiNT hatt tett samarbeid med skolenettverket for 11 kommuner. Høsten 2012 avsluttet vi et regionalt samarbeid, som foruten å tilpasse ei samlingsbasert mentorutdanning, også fikk i gang mer aktivitet rundt om i regionens barnehager og skoler.

Vi har ikke hatt deltakelse fra private skoler. De videregående skoler har fortsatt en noe lav representasjon, men like fullt har vi aktivitet innen alle ulike institusjonstyper.

Ansvarlig prosjektleder har fram til sommeren 2013 vært studieleder for barnehagelærerutdanningen, men ansvaret ble fra da av flyttet til studielederområdet for grunnskolelærerutdanningen (GLU 1-7 og 5-10).

I vårsemesteret arrangerte vi kurs for veiledere av nyutdannede knyttet til Utdanningsforbundets avslutta utarbeiding av profesjons etisk plattform for lærere og førskolelærere. Nestleder i Utdanningsforbundet var innleder.

I løpet av dette kalenderåret har HiNT fått operasjonalisert det regionale knutepunktsamarbeidet med NTNU, HiST og DMMH. Samarbeidet har utviklet seg fra å tjene erfaringsdeling, til mer samhandling rundt faglige og administrative utfordringer.

2.2.8.2 Tiltaksplan for rekruttering til samisk høyere utdanning for 2013, lærerutdanning, region 7 (samisk) – prosjekt 80078

HiNT har administrativt ansvar for rekrutteringsstrategien i SAK 7. HiNT har, med hjelp av SAK 7 midler:

- Startet nettbasert Sørsamisk begynneropplæring, 15 stp
- Ansatt rekrutteringskoordinator 50 % stilling
- Arbeidet med videreføring av mentorordning knyttet til Gielem nasted på Snåsa.
- Planlagt en evalueringskonferanse av Nasjonal rekrutteringsstrategi i Bodø (april-14)
- Generelt rekrutteringsarbeid:
 - Vi inviterer elever og lærere fra videregående til HiNT
 - Egne rekrutteringsstudier; begynneropplæringen i språk, mentorprogram, joikestudie, KfK-studier
 - HiNT bruker midler på å synliggjøre sørsamiske kultur i media, vi har delfinansiert den sørsamiske barne-TV serien Laara & Leisa, vi har sørsamiske sider på HiNTs nettsider, vi har samisk skilting på HiNT og vi initierer konserter og utstillinger.

SAK 7 har et felles nettsted www.samiskutdanning.no, som administreres fra UiT.

2.2.8.3 Midler til samisk barnehagelærerutdanning

Universitetet i Nordland og HiNT ønsker å samarbeide om å rekruttere flere studenter fra våre regioner til å ta samisk barnehagelærerutdanning (BLU). I tillegg til å arbeide for å rekruttere studenter til samisk høyskole, vil vi også arbeide for å rekruttere samiske studenter til våre utdanninger. Vi ønsker å samarbeide om å legge til rette for å innlemme samiske emner i BLU ved våre to institusjoner. Dette kan gjelde språkemner, studie i joik, duodji, samisk kulturkunnskap og andre samiske emner.

Vi ønsker i tillegg å samarbeide om praksisopplæring slik at studenter kan få praksis i samiske barnehager. Vi vil se på muligheten til å gjøre tilgjengelig det «ekstra» kunnskapsområdet i samisk barnehagelærerutdanning («Samisk språk, flerspråklighet og språklig revitalisering»), slik at studenter ved våre institusjoner kan ta dette kunnskapsområdet som en del av BLU de får hos oss. Våre to institusjoner har etablert kontakt og skal våren 2014 jobbe fram en mer konkret handlingsplan.

2.2.8.4 Midler til barnehagelærerutdanning – prosjekt 81143

De samarbeidende partene i Utdanningsregion 5 er DMMH og HiNT.

Hovedmål for samarbeidet:

«Styrke samarbeidet om regionens barnehagelærerutdanningstilbud og det tilhørende forskningsområdet».

Styringsgruppe for SAK-BLU er nedsatt (representert med ledernivå ved HiNT og DMMH), og i tett dialog mellom institusjonene er konkrete planer for bruk av SAK-midlene i 2012 og 2013 utarbeidet.

Et satsingsområde i SAK-samarbeidet i 2013 skulle være veiledning, der bl.a. tilsetting av en felles professor II mellom DMMH og HiNT var ett av tiltakene. I løpet av 2013 har styringsgruppa avdekket at andre områder må prioriteres. Dette hadde også sammenheng med at det var krevende å få på plass professor II innen området.

Tiltak gjennomført i 2013:

- Styringsgruppemøter
- Felles to-dagers fagsamlinger innenfor kunnskapsområdene.
- Utvidet MNL-møte der SAK-BLU inngår.
- Incentivmidler til fagtilsatte for forskningssamarbeid.
- Harmonisering av kriterier for tildeling av interne FoU-midler der forskningssamarbeid mellom institusjonene vektlegges.

Regnskap 2013:

Tildelt 2012 og 2013 : 1 540 000,- (1 mill + 540 000,-)

Brukt 2012 : 216 000,-

Brukt 2013 : 299 290,-

Rest for disponering i 2014: 1.024.710,-

Endring av hovedsatsingsområde i 2013 har medført at tildelte SAK-midler ikke er disponert fullt ut i 2013. Dette har også sammenheng med at tildelingen for 2013 kom så sent som i oktober 2013, noe som gjør at disse midlene ikke vil bli disponert før i 2014. Det foreligger konkrete planer for bruk av SAK-midlene i 2014 (og delvis 2015).

Pr 01.01.2014 er det en rest på kr 1.024.707 til SAK-BLU. Styringsgruppa for SAK-BLU har utarbeidet følgende plan for bruk av midlene:

- **Felles fagsamlinger** i 2014 for ansatte i HiNT og DMMH knyttet til kunnskapsområdene og bacheloroppgaven. Tema for disse samlingene skal være utvikling og styrking av tenkingen rundt kunnskapsområdene. (Budsjett: kr 250 000)
- **Utvikling av studiet «UH-ped for BLU», 15 stp.** Det er nedsatt en gruppe med fire ansatte fra DMMH som arbeider med å utvikle studiet. Fagtilsatte i HiNT er oppnevnt til gruppa. Studiet skal utvikles i løpet av 2014, og planlagt oppstart er våren 2015 med 20 studenter fra DMMH og 5 fra HiNT i det første kullet. Frikjøp på inntil 50 timer per student på det første kullet skal vurderes. Styringsgruppa skal vurdere om dette er et studietilbud som skal tilbys nasjonalt på sikt. (Budsjett: kr 325 000)
- **Felles FOU-konferanse** for BLU våren 2015. (Budsjett: kr 250 000)

Budsjett for planlagt aktivitet gir en rest på kr 199 710,- av SAK-midler tildelt per i dag. De resterende midlene skal være;

- a) disponible for påkommende prosjekter i perioden
- b) driftsmidler for styringsgruppa
- c) buffer for uforutsette utgifter i perioden.

2.2.9 Likestilling

Likestilling sorterer i HiNT under Utvalg for arbeidsmiljø og likestilling (AMUL), men er et eget punkt på AMULs handlingsplan.

Det blir utarbeidet demografiske oversikter som viser fordeling på kjønn og stilling. Totalt er vi pr. oktober 2013 45,4 % menn og 54,6 % kvinner (2012-tall: 44,9 % og 55,1 %).

Gjennomsnittlig lønnstrinn i HiNT er 65,2. Totalt i HiNT har kvinner 98,9 % av menns lønn. Fordelt etter en del stillingskategorier er det større forskjeller.

For undervisnings- og forskerstillinger totalt er fordelingen 48,2 % menn og 51,8 % kvinner. Forskjellene blir imidlertid større jo høyere en kommer opp i undervisnings- og forskerstillinger, hvor en større prosentandel er menn. Det er en liten forskjell på menns lønn i forhold til kvinners. Stort sett ligger kvinner litt lavere, men en finner også eksempler på det motsatte, bl.a. blant stipendiater.

I administrasjonen er det 32,5 % menn og 64,8 % kvinner. Gjennomsnittslønn er på trinn 50,7, og kvinnene har her 91,6 % av menns lønn.

For ledere er det 50 % menn og 50 % kvinner. Her er kvinners andel av menns lønn 100,2. For mellomledere er det 63 % menn og 37 % kvinner. Kvinners andel av menns lønn er her 84,8.

Vi ser også at det er forskjell i gjennomsnittslønn på avdelingene. Avdeling for lærerutdanning: 64,9, Avdeling for helsefag: 55,6, Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse: 67,3, Avdeling for landbruks- og informasjonsteknologi: 67 og Avdeling for trafikkklærerutdanningen: 62,9. Forskjellene avspeiler historikk, kompetanse og eksternt marked.

For mere detaljer om likestilling, stillinger og lønn viser vi til tabell 1 og 2 på sidene under.

Ved lønnsforhandlinger er også likestilling et moment som blir vurdert.

Ved utlysning av stillinger legger vi vekt på at både kvinner og menn oppfordres til å søke. Ved sammensetning av ulike utvalg, herunder også sakkyndig utvalg, legger vi vekt på at begge kjønn er representert, så langt dette er mulig.

En planlagt dag med likestilling og mangfold ble ikke gjennomført i 2013. Denne planlegges nå for i 2014, da med et sterkt fokus på mangfold.

Personal- og lønnsstatistikk og arbeidsforhold på virksomhetsnivå

Tabell 1

		Kjønnsbalanse - årsverk			Lønn gjennomsnittlig pr. 01.10				Midlertidige stillinger			Deltidsstillinger		
		% menn	% kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinner Andel av menns lønn (%)	Total gj.snitt slønn	% menn	% kvinner	Totalt antall midl. stillinger	% menn	% kvinner	Totalt antall delstidsstillinger
Totalt i HiNT	I år	45,4	54,6	441,2	65,5	64,8	98,9	65,2	45,9	54,1	101,7	40,9	59,1	20,3
	I fjor	44,9	55,1	424,4	64	58,6	91,4	61	40	60	73,4	26	74	62,4
Adm. stillinger totalt	I år	39,6	60,4	159,6	60,1	52,4	87,2	55,6	55,3	44,7	12,7	32,6	67,4	25
	I fjor	38,3	61,7	157,1	60,1	52	86,5	55	45,4	54,6	15,1	16,3	83,7	25,1
Lederstillinger	I år	50	50	10	79,8	80	100,2	79,9	0	0	0	0	0	0
	I fjor	50	50	12	79,8	79	99	79,4	33,3	66,7	3	0	0	0
Mellomlederstillinger	I år	63	37	16,8	72,2	61,2	84,8	68,2	0	0	0	0	0	0
	I fjor	64,3	35,7	14	71,7	71,8	100	71,8	40	60	5	0	0	0
Tekn./adm. tilsatte	I år	35,2	64,8	132,8	53,8	49,3	91,6	50,7	55,3	44,7	12,7	11,1	88,9	19,2
	I fjor	34,4	65,6	131,1	55,6	49,2	88,5	51,4	54,2	45,8	7,1	16,4	83,6	25,1
UV- og forskerstillinger totalt	I år	48,2	51,8	306,3	63,7	63,8	99,8	64	46,7	49,7	88	57,1	42,9	28,4
	I fjor	48,9	51,1	266,4	65,7	63	98	64,3	38,8	61,2	58,4	32,1	67,9	36,6
Professor	I år	100	0	7,1	70	0	0	73,4	100	0	0,6	100	0	1,1
	I fjor	100	0	6,1	74,4	0	0	74,4	100	0	0,6	0	0	0
Dosent	I år	80,6	19,4	6,2	72,9	73,5	100,8	73	0	100	0,2	0	0	0
	I fjor	66,7	33,3	3	72,5	72	99,5	72,3	0	0	0	0	0	0
Førsteamanuensis	I år	58,5	41,5	48,2	68,7	68,5	99,7	68,7	44,4	55,6	1,8	62,5	37,5	4
	I fjor	62,6	37,4	49,8	68,8	68	99,3	68,5	54,9	45,1	4,5	66	34	4,8
Førstelektor	I år	79	21	30,5	69,2	68,6	99,1	69	100	0	1,5	16,7	83,3	3,5
	I fjor	74,5	25,5	29,8	69,3	68,6	99,3	69,1	100	0	0,2	57,9	42,1	3,8
Amanuensis	I år	100	0	1	68	0	0	68	0	0	0	0	0	0
	I fjor	100	0	1	68	0	0	68	0	0	0	0	0	0

Høgskolelektor	I år	37,9	62,1	129	63,6	63,7	100,1	63,7	37,8	62,2	17,2	57,6	42,4	18,5
	I fjor	38,1	61,9	125,1	63,1	63,1	100	63,1	42,3	57,7	22	26,8	73,2	21,1
Høgskolelærer	I år	40,1	59,9	27,4	57,9	55,4	95,7	56,33	35,1	64,9	17,1	0	100	4,4
	I fjor	48	52	25	51,9	56,8	98,3	57,8	37	63	13,5	0	100	4
Stipendiat	I år	31,8	68,2	12,9	57	59,1	103	58,5	33	67	12,9	66,7	33,3	2,4
	I fjor	28	72	25	58,9	100	58,9	25	75	16	0	0	0	0
Vit.ass	I år	100	0	1,0	71	0	0	71	100	0	1	0	0	0
	I fjor	66,7	33,3	1,5	43	55	112,2	49	66,7	33,3	1,5	0	100	0,5

Tabell 2

Avdeling LÆR		Årsverk menn i %	Årsverk kvinner i %	Totalt antall årsverk	Gjennom snitts lønn – menn	Gjennom snitts lønn - kvinner	Gjennomsnitt lønn - totalt
Avd. LÆR-totalt	I år	56,2	43,8	108,6	66,3	63,2	64,9
	I fjor	58,3	41,7	106	64,8	62	64,1
Adm. stillinger	I år	66,7	33,3	8,6	71,8	73	72,4
	I fjor	83,3	16,7	6	71,3	72	71,3
Dekan	I år	100	0	1	80	0	80
	I fjor	100	0	1	80	0	80
Studieleder	I år	80	20	5	69,5	73	70,2
	I fjor	75	25	4	72	72	72
Rådgiver	I år	100	0	1	66	0	66
	I fjor	100	0	1	64,2	63	63,7
Førstekonsulent	I år	0	100	1,6	0	52	52
	I fjor	0	0	0	0	0	0
UV- og forsker- stillinger totalt	I år	56,6	43,4	100	63,9	64,8	64,5
	I fjor	56,8	43,2	100	64,2	63	63,7
Professor	I år	100	0	3,2	69	0	69
	I fjor	100	0	3	72,7	0	72,7
Dosent	I år	66,7	33,3	3	73,7	75	74
	I fjor	50	50	2	72	72	72
Førsteamanuensis	I år	77,4	22,6	13,3	68,5	67,3	68,2
	I fjor	68,1	31,9	15,1	67,6	66,5	67,2
Førstelektor	I år	72,5	27,5	13,8	68,7	69	68,6
	I fjor	72,5	27,5	13,8	68	68	68
Høgskolelektor	I år	44	56	55,8	63,4	63,6	63,5
	I fjor	50,1	49,9	55,6	62,1	62,6	62,4
Høgskolelærer	I år	100	0	2,3	0	53,8	53,8
	I fjor	0	100	1,1	0	58,5	58,5
Stipendiat	I år	80	20	5	61	60,3	60,4
	I fjor	50	50	6	58,8	59,3	59
Vit.ass	I år	100	0	1	44	0	44
	I fjor	100	0	1	43	0	43
Avdeling HEL		Årsverk menn i %	Årsverk kvinner i %	Totalt antall årsverk	Gjennom snitts lønn – menn	Gjennom snitts lønn - kvinner	Gjennomsnitt lønn – totalt
Avd. HEL-totalt	I år	21,9	78,1	96	58,2	54,8	55,6
	I fjor	20	80	88,1	66	63,2	63,8
Adm. stillinger	I år	35,4	64,6	7,8	68,3	72,7	70,5
	I fjor	37,5	62,5	8	69,7	72,2	71,3
Dekan	I år	0	100	1	0	80	80
	I fjor	0	100	1	0	80	80
Studieleder	I år	41,7	58,3	4,8	66,5	73	70,4
	I fjor	40	60	5	72,5	72	72,2

Rådgiver	I år	100	0	1	64	0	64
	I fjor	100	0	1	64	0	64
Avd. leder SOF	I år	0	100	1	0	65	65
	I fjor	0	100	1	0	65	65
UV- og forskerstillinger totalt	I år	22,2	77,8	83,7	57	53,7	54,4
	I fjor	17,4	82,6	80,1	65,4	62,6	63,1
Professor	I år	100	0	0,5	77	70	73,5
	I fjor	100	0	0,5	76	0	76
Førsteamanuensis	I år	36	64	17,2	69,4	69,2	69,3
	I fjor	37,7	62,3	10,6	68,5	68,4	68,4
Førstelektor	I år	71,4	28,6	3,5	66	69	67
	I fjor	54,5	45,5	2,2	69	70	69,3
Høgskolelektor	I år	10,8	89,2	44,4	64	63,5	63,9
	I fjor	10,9	89,1	47,6	62,7	63,2	63,1
Høgskolelærer	I år	19,9	80,1	15,1	64	63,5	63,6
	I fjor	25,2	74,8	11,9	61,3	56,6	57,6
Stipendiat	I år	0	100	6,8	61,3	56,1	57,1
	I fjor	0	100	70	0	59,7	59,7
Vit.ass	I år	0	100	0,5	0	55	55
	I fjor	0	100	0,5	0	55	55
Avdeling ØOL		Årsverk menn i %	Årsverk kvinner i %	Totalt antall årsverk	Gjennomsnittslønn – menn	Gjennomsnittslønn - kvinner	Gjennomsnittslønn – totalt
Avd. ØOL-totalt	I år	62,6	31,4	35	69,2	63,3	67,3
	I fjor	64,8	35,2	36,6	70,9	62,5	68,3
Adm. stillinger	I år	75	25	4	73	63	68
	I fjor	75	25	4	73,5	59	68,7
Dekan	I år	100	0	1	76	0	76
	I fjor	100	0	1	760	0	76
Studieleder	I år	100	0	2	71,5	0	71,5
	I fjor	100	0	2	71	0	71
Rådgiver	I år	0	100	1	0	63	63
	I fjor	0	100	1	0	59	59
UV- og forskerstillinger totalt	I år	54,5	32,4	31	68,6	63,4	67,3
	I fjor	63,5	36,5	32,6	70,7	62,8	68,2
Professor	I år	100	0	3,4	76,8	0	76,8
	I fjor	100	0	2,4	76	0	76
Amanuensis	I år	100	0	1	68	0	68
	I fjor	100	0	1	68	0	68
Førsteamanuensis	I år	73	23	8,7	68,5	68,7	68,6
	I fjor	75,8	24,2	12,4	69,7	68,7	69,5
Førstelektor	I år	100	0	4,6	70	0	70
	I fjor	100	0	4,6	72,2	0	72,2
Høgskolelektor	I år	38,5	61,5	7,8	60	0	60
	I fjor	43,5	56,5	6,9	65,3	65,8	65,6
Høgskolelærer	I år	0	0	0	0	0	0
	I fjor	0	100	1	0	60	60

Stipendiat	I år	25	75	4	44	58,3	55,4
	I fjor	0	100	4	0	56,3	56,3
Avdeling LIT		Årsverk menn i %	Årsverk kvinner i %	Totalt antall årsverk	Gjennomsnittslønn – menn	Gjennomsnittslønn - kvinner	Gjennomsnittslønn – totalt
Avd. LIT-totalt	I år	67,3	32,7	40,1	66,7	67,6	67
	I fjor	63	31	39,4	65,2	65,4	65,3
Adm. stillinger	I år	75	25	4	70	71	70,5
	I fjor	75	25	4	70	71	70
Dekan	I år	0	100	1	76	0	76
	I fjor	100	0	1	76	0	76
Studieleder	I år	50	50	2	71	71	71
	I fjor	50	50	2	71	71	71
Rådgiver	I år	100	0	1	64	0	64
	I fjor	100	0	1	63	0	63
UV- og forskerstillinger totalt	I år	64,1	35,9	35,1	66,2	63,2	65,2
	I fjor	64,8	31,6	35,4	64,7	65	64,8
Førsteamanuensis	I år	55,6	44,4	9	68,6	67,8	68,2
	I fjor	70	30	10	69,1	70	69,4
Førstelektor	I år	78,9	21,1	7,6	69,8	69,7	69,8
	I fjor	65,9	34,1	8,2	69,4	69	69,1
Høgskolelektor	I år	78,3	21,7	11,5	64,4	61,3	63,7
	I fjor	62,8	37,2	9,2	65,8	64	64,8
Høgskolelærer	I år	0	100	1	0	53	53
	I fjor	0	100	1	0	53	53
Stipendiat	I år	25	75	4	52,5	52,7	52,6
	I fjor	75	25	4	56,7	55	56,3
Tekniker	I år	100	0	1	41	0	41
	I fjor	100	0	1	40	0	40
Avdeling TLU		Årsverk menn i %	Årsverk kvinner i %	Totalt antall årsverk	Gjennomsnittslønn – menn	Gjennomsnittslønn - kvinner	Gjennomsnittslønn – totalt
Avd. TLU-totalt	I år	73,7	26,3	26,6	62,4	64,3	62,9
	I fjor	71,3	28,7	24,4	62,5	63,1	62,7
Adm. stillinger	I år	50	50	2	72	77	74,5
	I fjor	50	50	2	72	76	74
Dekan	I år	0	100	1	0	77	77
	I fjor	0	100	1	0	76	76
Studieleder	I år	100	0	1	72	0	72
	I fjor	100	0	1	72	0	72
UV- og forskerstillinger totalt	I år	73,7	26,3	26,6	62,4	64,3	62,9
	I fjor	73,2	26,8	22,4	61,9	61	61,7
Dosent	I år	100	0	1	73	0	73
	I fjor	100	0	1	73	0	73
Førstelektor	I år	100	0	1	69	0	69
	I fjor	100	0	1	68	0	68

Høgskolelektor	I år	79,2	20,8	9,6	64,6	65,5	64,8
	I fjor	68,8	31,2	6,4	64,2	63	63,9
Høgskolelærer	I år	88,9	11,1	9	56,6	55	56,4
	I fjor	90	10	10	58,3	55	58
Stipendiat	I år	25	75	4	66	62,3	63,3
	I fjor	25	75	4	66	61,7	62,8

2.2.10 Større investeringsprosjekter

HiNT har ikke prosjekter av den størrelsesorden som her beskrives. Dette gjelder så vel 2013 som 2014. Det foreligger for tiden følgelig ikke investeringsprosjekter som, på grunnlag av strategiske målsettinger for sektoren eller HiNT, krever en prioritering/videre utredning fra departementets side.

2.2.11 Eierskap i aksjeselskap

HiNT har en eierandel på 48,1 % i «Trøndelag forskning og utvikling AS». Eierskapet, samhandlingen og «samboerskapet» gir positive og tydelige faglige synergieffekter på mange områder.

HiNT har med bakgrunn i faglige synergieffekter også mindre eierandeler i «Oi! Trøndersk Mat og drikke AS» (0,2 %) og «Paul Okkenhaug-selskapet SA» (20 %).

2.2.12 Samfunnssikkerhet og beredskap

Det ble gjennomført et internt seminar med eksterne foredragsholdere i juni 2013. De eksterne foredragsholdere var Politiet, Fylkesmannens beredskapsavdeling, Sjømannskirken og representant for tilbydere i anbudskonkurransen for risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) og innspill til beredskapsanalyse og plan.

HiNT undertegnet etter anbudskonkurranse kontrakt med firmaet Proactima i august. Internt har arbeidet vært organisert i en prosjektgruppe som har vært ansvarlig for intern planlegging, gjennomføring og kontakt med konsulentfirmaet.

Det er gjennomført en innledende workshop med ledergruppen og spesielt inviterte hvor det ble enighet om analyseområder og konsekvensdimensjoner. Det ble deretter gjennomført ROS-analyse i totalt 4 workshops med følgende tema: Personforvaltning, Økonomi og drift, Undervisning, eksamen og forskning og Grensesnitt mot andre aktører.

Konsekvensdimensjonene har vært liv og helse, tjenesteleveranse, samsvar med lov og retningslinjer og omdømme.

Totalt kom en fram til 43 hendelser som ble konsekvensvurdert og samlet i 9 dimensjonerte fare og ulykkehendelser (DFU). Det ble deretter gjennomført lederseminar i beredskap samt kriseøvelse for ledergruppen (med flere) etter table-top-metodikk.

Videre arbeid i 2014 blir å analysere og systematisere innsamlet materiale, lage en opplæringsplan, gi innspill og revidere nåværende beredskapsplan og implementere arbeidet ut i organisasjonen.

Vurdering av sikkerhetstilstanden for virksomheter i statsforvaltningen – fellesføring i tildelingsbrevene for 2013

Tilbakemelding på KDs brev av 25.01.13, ref 12/5470

Generelt

HiNT besitter ikke skjermingsverdig informasjon og objekter og har ikke verdier som omfattes av Sikkerhetsloven.

Oversikt over de viktigste sårbarhetene, manglene og avvikene basert på:

- Rapporter om uønskede hendelser (avvik):

HiNT har høsten 2013 med støtte av eksternt firma gjennomført en risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS- analyse) på HiNT-nivå. Analysen identifiserte 43 hendelser som er samlet i 9 dimensjonerte fare og ulykkeshendelser (DFU). Alt dette er mulige hendelser. Vi kan ikke melde om noen uønskede hendelser innenfor dette området for 2013.

- Interne og eksterne sikkerhetsrevisjoner, ledelsens evaluering av sikkerhetsarbeidet:

Vi er inne i en prosess med å bygge opp vårt system for sikkerhet og beredskap. Da vi er inne i oppbyggingsfasen, har vi ikke foretatt noen revisjoner pr. dato. De blir iverksatt når systemet er mer utviklet. HiNTs styre vedtok i februar 2014 at det skulle opprettes helhetlig internrevisjon i HiNT. Dette omfatter også sikkerhet og beredskap .

Innenfor informasjonssikkerhet har en av våre ansatte deltatt på Difis kurs ISO/IEC 27001:2013 ISMS Lead Implementer med bestått eksamen. Det er nedsatt en gruppe for å arbeide videre med informasjonssikkerhet parallelt med annen sikkerhet.

Vi holder på å implementere et nytt adgangskontrollsystem med bruk av pinkoder og felles åpningstid. Spesialrom vil få særskilt adgangskontroll.

Våre prosesser har vært sterkt forankret i ledelsen, men arbeidet har ikke vært formelt evaluert. Det vil skje i ledergruppen v/ rektor og overfor styret våren 2014.

- Øvelser:

Det ble gjennomført en table-top øvelse i desember 2013, rettet mot ledergruppen med nøkkelpersoner. Øvelsen innebar å trene på strategisk, operativt og taktisk nivå ut fra en mulig sammensatt hendelse basert på risikobildet som ROS-analysen hadde avdekket. I tillegg har ledere i HiNT gjennomgått opplæring i sikkerhet og beredskap.

- Kontroll med eventuelle underlagte virksomheter og leverandører:

HiNT har ikke underlagte virksomheter. Vår relasjon til samarbeidende virksomheter slik som SiNOT (Studentsamskipnaden i Nord-Trøndelag), våre vertskommuner, Fylkesmannen i Nord-Trøndelag, Politiet og Sjømannskirken er likevel naturlig å se på i denne sammenheng. De tre sistnevnte var invitert på oppstartsmøte for vår ROS-analyse i juni 2013. Foruten SiNOT har de ikke vært delaktige i ROS-analysen, men de vil bli kontaktet i det videre arbeidet med sikkerhet og beredskap.

Våre leverandører sjekkes etter lovpålagte krav og forskrifter. Sikkerhet i kravspesifikasjonen er ikke en del av normalprosedyren. Unntaksvis har sikkerhet vært med ved anbud på vektertjeneste.

- Andre forbedringsforslag:

Vi jobber videre med videreutvikling av vårt system for Sikkerhet og beredskap. Blant det som er planlagte aktiviteter i 2014 nevner vi:

- Revisjon av beredskapsplan
- Policydokument om informasjonssikkerhet
- Implementering og opplæring internt
- Videre opplæring av nøkkelpersonell
- ROS-analyse på avdelingsnivå (forenklet)
- Intern opplæring
- ROS-analyse på avdelingsnivå (forenklet)
- Tydeligere plassering av ansvar
- Videreutvikle samarbeidet med eksterne virksomheter innenfor sikkerhet og beredskap

Andre tiltak/forbedringspunkt kan bli vedtatt og iverksatt etter ledelsens evaluering.

3. PLANER

3.1 Planer for utvikling av HiNT i 2014

Ambisjon: HiNT skal være en høgskole som blir sett på som forbilledlig og som omtales positivt innenfor UH-sektoren og i arbeidslivet.

HiNT har derfor i 2014 ambisjoner om å levere enda bedre på følgende områder:

- Regional rolle, der vi ønsker å bidra bedre til å løse regionale utfordringer
- Kvalitet og relevans innen utdanning, FoU, innovasjon og formidling
- Profilarbeid som gjør HiNT forskjellig fra andre regionale høgskoler

Vår region vil fremover ha behov for kompetanse for å kunne sikre både innovasjon i offentlig sektor (som helsevesen, skole, forvaltning) og økt næringsaktivitet innen flere bransjer (som landbruk, blå sektor, kultur og andre små og mellomstore bedrifter). Dette faller sammen med forventede demografiske endringer i regionen de nærmeste årene, noe som øker sårbarheten for tilførsel av riktig kompetanse.

Vi mener HiNTs tilstedeværelse på flere studiesteder i Nord-Trøndelag er viktig for å sikre at hele regionen får dekket sitt økte kompetansebehov.

Satsingsområder

For å levere bedre til regionen, ha høyere kvalitet og relevans og en tydeligere profil, har ledelsen valgt å prioritere hardere og konsentrere de største utviklingsaktivitetene rundt tre områder:



Rett kompetanse for fremtiden

Arbeidet med rett kompetanse videreføres fra 2013 som eget satsingsområde. For fremtiden trenger vi ansatte med praksisnær forskningskompetanse, og som i tillegg er gode pedagoger. Alle studieplaner i HiNT har definert læringsutbytter innen dannelse og innovasjon relatert til sitt fagområde. Det krever at vi jobber systematisk med kompetanseheving, slik at ansatte blir i stand til å legge til rette for studentenes læring. Dette for å sikre at studentene får utdanninger med høy kvalitet og relevans, og at de når de beskrevne læringsutbyttene.

I et samspill med aktuelle fagmiljø arbeider HiNTs ledelse for at campusbegrepet i større grad skal ses i kobling til det eksterne samfunn. Vi har derfor etablert **Næringscampus Nord-Trøndelag**, der HiNT i et partnerskap og samspill med bl.a. Sintef, Trøndelag forskning og utvikling, SIVA og Kunnskapsparken Nord-Trøndelag, arbeider for en sterkere integrasjon av kunnskapsmiljø og næringsliv.

Formålet er å bidra til mer innovasjon gjennom å stimulere til etablering av næringsklynger, økt involvering i FoU-prosjekter, tilpassede utdanningstilbud og kompetansemegling. Flere kompetansemiljø har allerede uttrykt interesse for å gå inn som partnere i Næringscampus Nord-Trøndelag. En restrukturering vil derfor skje i løpet av våren 2014.

Et annet godt eksempel vi velger å trekke fram er trafikklærerutdanningen ved HiNT. HiNT er her i en særstilling, siden dette er den eneste utdanningsinstitusjonen i Norge som utdanner trafikklærere i alle førerkortklasser på kandidat-/bachelornivå.

Med sitt sterke nettverk nasjonalt og internasjonalt har trafikklærerutdanningen og HiNT fått stadig økende oppmerksomhet. Med fokus på kvalitet i utdanning og forskning, er trafiksikkerhet, og i særdeleshet trafiksikkerhet relatert til trafikantens atferd, et område som miljøet i og rundt HiNT kan være banebrytende på i årene framover.

I et tettere samspill med våre samarbeidspartnere regionalt og nasjonalt vil vi i 2014 arbeide for å etablere et **nasjonalt trafikkfaglig kompetansesenter** knyttet til HiNT.

Det digitale HiNT

Det digitale HiNT består av både infrastruktur og kompetanseheving. HiNTs digitale utdanningsplattform skal bli tydeligere, og skal være vårt viktigste konkurransefortrinn de neste 10 årene.

HiNT vil derfor satse videre på bruk av digitale verktøy i undervisningen for å øke omfanget av fleksible og tilpassede undervisnings- og arbeidsformer. Gjennom mer fleksibel og effektiv distribusjon, økes og demokratiseres tilgjengeligheten. På samme måte ønsker HiNT også å være en sentral aktør i samarbeidsprosesser mellom utdanningsinstitusjoner for å styrke utdanningstilbudene i Nord-Trøndelag.

Det digitale HiNT er nært knyttet til satsingsområdet Rett kompetanse for fremtiden, og disse må ses i sammenheng hverandre

Profilarbeidet i 2014

HiNT har i sin strategiske plan vedtatt at vi skal ha en overordnet profil innen **folkehelse**, med tydelig kompetanse og leveranser innen helse, oppvekst og næring. Vi opplever at vi allerede er tydelige innen helse og oppvekst, mens vi må implementere og tydeliggjøre vår profil ytterligere innen næring.

Satsingen på folkehelse skal prege den faglige aktiviteten og arbeidsmiljøet for både ansatte og studenter. Denne satsingen er ny og vi vil i 2014 arbeide med å konkretisere og implementere dette. Folkehelse er i tråd med fylkeskommunens satsing og vi vil i samarbeid med Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag (HUNT), NTNU og andre definerte forskningsinstitusjoner, starte med strategiske samarbeidstiltak innen forskning og utdanning knyttet til folkehelse.

I 2014 vil vi altså prioritere arbeidet med å konkretisere og implementere folkehelse som overordnet profil, og vi vil implementere nye samarbeidsaktiviteter for å bli tydeligere innen næring som satsingsområde. Dette gjøres via Næringscampus Nord-Trøndelag, samt gjennom en utredning om intern organisering i HiNT.

HiNTs arbeid med risikostyring

I HiNTs arbeid med risikostyring har vi tatt utgangspunkt i Direktoratet for økonomistyring (DFØ) sin modell for risikostyring og benyttet den som grunnlag for vårt arbeid.

Risikovurdering i HiNT

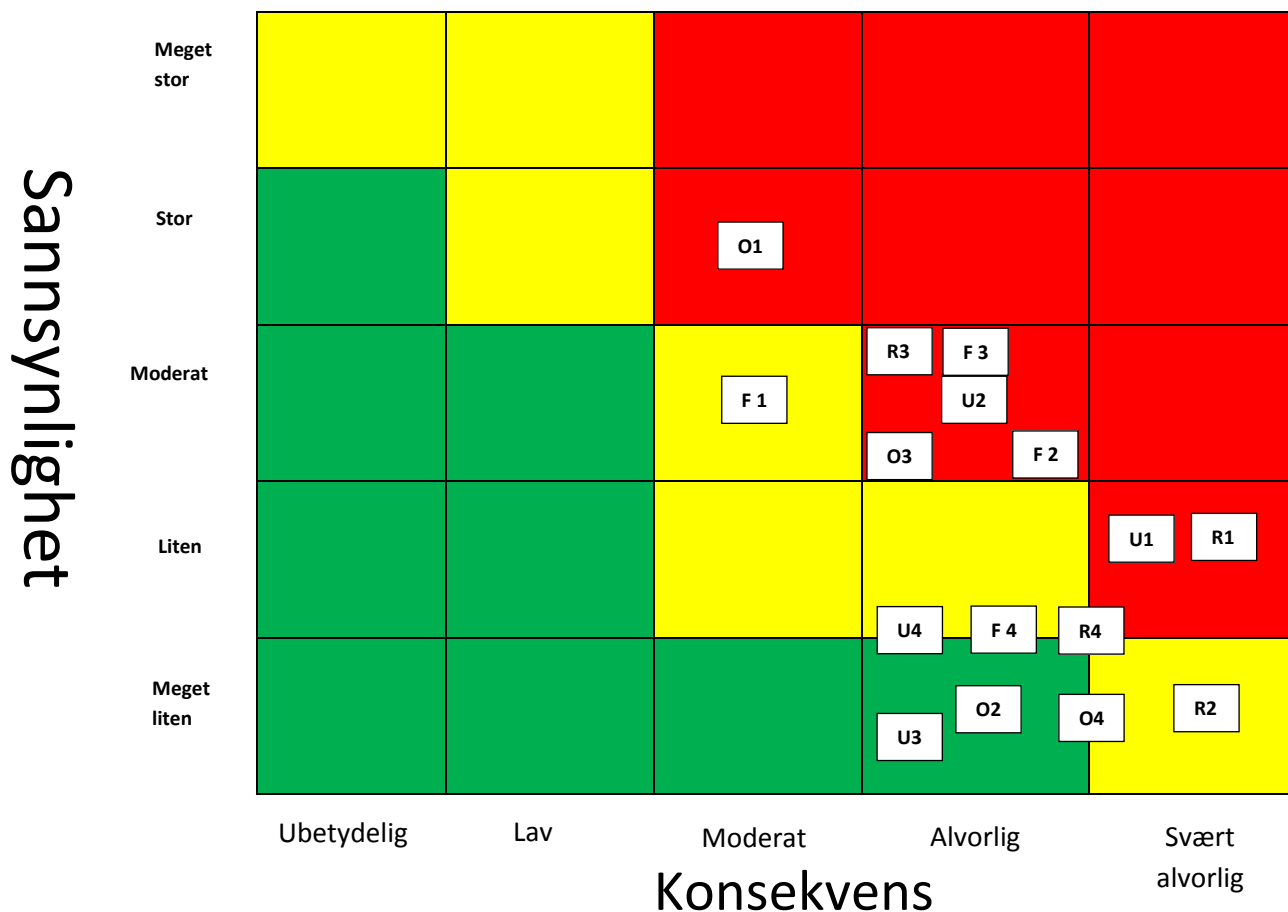
Sektormål 2 og 3 er slått sammen til ett virksomhetsområde/risikoområde.

Nedenfor presenteres en vurdering av risikobildet i HiNT, der hvert risikoområde er gitt en «kode» som er plassert inn i risikomatrixen (lav, moderat og høy).

	Høy risiko – følges opp med risikoreduserende tiltak.
	Moderat risiko – vurderer igangsetting av tiltak, basert på erfaring og kjennskap.
	Lav risiko – Ikke nødvendig å iverksette tiltak nå, men må følges opp.

Tabell: RISIKOVURDERING / SUKSESSKRITERIER HiNT

Overordnet (HiNT) / Samfunnsoppdraget	Utdanning (U)	Forskning, formidling og innovasjon (F)	Kompetansen og ressursene (R)
	Sektormål 1	Sektormål 2 og 3	Sektormål 4
O1: Organisering / Styringsstruktur	U1: Rekruttering av studenter	F1: Kobling til utdanning	R1: Robuste fagmiljøer
O2: Strategisk plan og profil	U2: Studieporteføljens relevans	F2: Regional betydning og samfunnsrelevans	R2: Økonomi og ressursanvendelse
O3: Ledelse	U3: Fleksible og digitale utdanningstilbud	F3: Aktivitet og produksjon	R3: Omdømme
O4: Samhandling - Samfunn og nettverk	U4: Utdanningskvalitet / læringsutbytte	F4: FoU-kvalitet	R4: Sikkerhet og beredskap



Figur: Risikomatrix for HiNT

Kommentarer til risikovurderingen finnes i vedlegg 1: *Kommentarer til risikovurderingen ved HiNT.*

Strategi- og organisasjonsutviklingsprosesser

- Strategi- og organisasjonsprosesser
 - Langtidsplan for utdanning og forskning
 - Profilarbeid: Folkehelse som overordna profil, satsing innenfor profilområdene helse, oppvekst (skole) og næring
 - Vurdering av organisasjonsstruktur
 - NOKUT-godkjenning av kvalitetssystem for utdanning
 - Igangsetting av prosjektet «Næringscampus Nord-Trøndelag»
- Justering/videreutvikling av høgskolens virksomhetsmål og styringsparametere
 - Igangsatt et arbeid med større revisjon av virksomhetsmål og styringsparametere f.o.m. 2015. Innføring av gjennomgående målsettinger i institusjonen. Arbeidet med å redusere identifisert risiko vil være en del av dette arbeidet.
 - Års hjulet(budsjett, virksomhetsplan, studieportefølje m.m.) skal revideres i 2014

Justering av virksomhetsmål og styringsparametere

Det er utført et arbeid både i en egen arbeidsgruppe for «Rapport og planer», i ledergruppen og i utvida ledergruppe med tanke på å få en mer helhetlig planstandard i HiNT.

De mål og styringsparametere som ble besluttet i denne forbindelse, skal gjøres gjeldende for 2015. For «Rapport og planer 2013 og 2014» videreføres vedtatte prinsipper fra tidligere.

Det forventes at arbeidet med revidering av strategisk plan og virksomhetsplanarbeidet, kan medføre ytterligere endringer fra 2015.

Revidering av strategisk plan for HiNT

Styret har åpnet for at HiNTs strategiske plan skal ha en årlig gjennomgang og justering. En slik justering ble foretatt høsten 2012 (før virkningstidspunkt 1.1.13), etter at planen var vedtatt i juni 2012.

Med bakgrunn i interne prosesser, og spesielt i tilknytning til innspill som ble gitt til KDs langtidsplan, er det ønskelig at det foretas en justering der man i større grad synliggjør folkehelse som et overordnet og overbyggende strategisk perspektiv. I tillegg foreslås det større tydeliggjøring av internasjonalisering og endret FoU-struktur.

Virksomhetsmål under de ulike sektormålene

Utleddning av virksomhetsmål og styringsparametere

KD har satt et sektormål til hvert sektorområde og tilhørende nasjonale styringsparametere. Med bakgrunn i sektormålene er det utledet egne virksomhetsmål som tydeliggjør HiNTs profil og ambisjoner.

Virksomhetsmålene og styringsparameterne skal stå fast i tidsperioden 2013 – 2014. Det vil bli reviderte virksomhetsmål for 2015. De nasjonale og våre egne styringsparametere skal til sammen gi oss en indikasjon på i hvor stor grad vi når målene. I dette dokumentet er tiltak for 2014 presentert.

3.1.1 Sektormål 1: Utdanning

Sektormål 1

HiNT skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov.

Nasjonale styringsparametere - sektormål 1	Resultat		Ambisjonsnivå
Kvantitativ:			
	2012	2013	2014
Gjennomføring på normert tid: Bachelorutdanninger Masterutdanninger *	50,1 % 41,7 %	48,8 % 83,3 %	52 % 85 %
Kvalitativ:			
Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene. HiNT skal tilby utdanninger med god relevans og høy kvalitet.			

* I 2012 gjennomførte 10 av 24 master på normert tid. I 2013 gjennomførte 10 av 12 master.

Virksomhetsmål 1.1

HiNT skal utdanne kandidater innen helse, oppvekst og næring i samsvar med regionale og nasjonale behov.

Virksomhetsmål 1.2

HiNT skal ha god utdanningskvalitet og utdanne kandidater med relevant og framtidsrettet kunnskap og kompetanse.

Virksomhetsmål 1.3

HiNT skal utvikle og tilby fleksible utdanninger i samsvar med regionale og nasjonale behov.

Risikofaktorer spesielt for sektormål 1:

- Rekruttering
- Utdanningskvalitet og gjennomføringsgrad
- Manglende omstillingsevne
- Evne og mulighet til å avdekke regionale og nasjonale behov
- Evne til å implementere ny didaktikk og nye verktøy i utdanningene

Styringsparametere til HiNTs virksomhetsmål - under sektormål 1

Styringsparametere til 1.1

Tabell: Styringsparametere til 1.1 (antall uteksaminerte kandidater)

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Antall uteksaminerte kandidater innenfor helse – oppvekst – næring				
Kvantitativ:				
Helse - (studier med kandidatmål)*	203	214	215	215
Oppvekst - (lærerutdanning) **	197	218	230	250
Næring***	189	185	190	200

* SPU, VPL, farmasi (2012 og 2013 var det aktivitetskrav, f.o.m. 2014 er det kandidatmål)

** GLU, BLU, PPU, faglærer musikk, faglærer kroppsøving/idrett (kandidatmål f.o.m. 2014)

*** Husdyr, teater, TLU, øk. og adm (inkludert regnskap og revisjon), SPO, MMT

Tabell: Styringsparametere til 1.1 (heltidsekvivalenter)

Styringsparameter	Kategori	Resultat		Ambisjonsnivå	
		2012	2013	2014	2016
Antall planlagte studieplasser innen lærerutdanningene:					
Kvantitativ:					

Planlagte studie- plasser innen lærerutdanninger	GLU 1-7	40	40	40	60
	GLU 1-7, fleksibel/deltid	28	35	35	35
	GLU 5-10	60	60	60	60
	Faglærer musikk	20	20	20	20
	Faglærer kroppsøving	20	30	30	30
	Sum	168	185	185	205

Styringsparametere til 1.2

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Prosentvis gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan, egenfinansierte utdanninger				
Kvantitativ:				
Helse- og sosialfag*	93,5 %	96,7 %	95 %	95 %
Lærerutdanninger **	94,3 %	92,8 %	94 %	95 %
Næring***	83,8 %	82,0 %	85 %	90 %
Alle utdanninger i HiNT	88,7 %	89,1 %	90 %	93 %

* SPU, VPL, farmasi

** GLU, BLU, PPU, faglærer musikk, faglærer kroppsøving/idrett

*** Husdyr, TLU, teater, øk. og adm (inkl. regnskap og revisjon), SPO, MMT

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
«Anbefaler HiNT til sine venner»	80 %	86 %	86 %	95 %

Styringsparametere til 1.3

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Antall fleksible studieprogram*	2	13	30	100

* Studieprogram som helt eller delvis benytter web-løsninger i undervisning og/eller veiledning

Styringsparametere til 1.4

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Internasjonalisering:				
Kvantitativ:				
Antall studentutvekslinger totalt, inn og ut	Inn: 2 Ut: 46	Inn: 18 Ut: 64	Inn: 20 Ut: 70	Inn: 25 Ut: 75
Antall studieprogram utlyst mot et internasjonalt marked	0	1	3	3

Tiltak til sektormål 1:

- Øke antall utdanninger med fleksible løsninger og tilrettelegge med en framtidrettet infrastruktur (tilpasset fleksible utdanninger).
- Videreføre arbeidet med å øke digital og didaktisk kompetanse hos fag- og administrativt ansatte samt studenter, organisert gjennom IKT-pedagogisk senter og avdelingene.
- Økt internasjonalisering gjennom bedre tilrettelegging for studenter og fagansatte.
- Målrettet markedsføring (åpen dag, utdanningsmesser, skolebesøk, sosiale medier, ny visuell profil, gode og nye nettsider).
- Kontinuerlig forbedre utdanningskvalitet og læringsmiljø (gjennomføre studieevalueringer og iverksette evt. forbedringstiltak, gi god veiledning og oppfølging, spesielt til studenter som står i fare for å «falle ut», involvere «praksisfeltet» i utvikling/revisjon av fag- og studieplaner, oppfølging i etterkant av SHOT-undersøkelsen).
- Videreutvikle RSA som arena for dialog om relevante utdanninger.
- Gjennomføre en undersøkelse rettet mot arbeidslivet (behovskartlegging / kandidatundersøkelse)
- Folkehelse som overordnet profilområde skal synliggjøres og innarbeides i utdanningene der det er naturlig.

Nye, mulige satsinger i neste 3-5 års periode:

1. Master i folkehelse
2. Master grunnskolelærerutdanning
3. IKT-støttet fleksibel barnehagelærerutdanning
4. Master i musikk

3.1.2 Sektormål 2: Forskning

Sektormål 2

HiNT skal i tråd med vår egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet

Nasjonal styringsparameter, sektormål 2

Kvalitativ:

Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart:

HiNT skal i tråd med vår egenart (helse, oppvekst og næring) utføre forskning, kunstnerisk- og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet.

Samspill mellom forskning og utdanning:

Studenter skal gjennom sin utdanning på HiNT tilegne seg forståelse og kunnskap om evidensbasert kunnskapsutvikling, som er relevant og samfunnsnyttig. Gjennom samspillet mellom forskning og utdanning skal kvaliteten av utdanningene styrkes.

Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag (MNT: matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske):

HiNT skal bidra til forskning innenfor MNT-fag og profesjonsfag gjennom strategiske prioriteringer av egne midler og i samspill med samfunns- og arbeidsliv.

Virksomhetsmål 2.1

HiNT skal øke produksjonen av FoU-basert kunnskap og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Virksomhetsmål 2.2

HiNT skal øke omfanget av eksternfinansiert FoU med regional relevans.

Virksomhetsmål 2.3

HiNT skal konsentrere FoU-aktiviteten innen helse, oppvekst og næring.

Risikofaktorer spesielt for sektormål 2:

- Svak kultur for forskning på enkelte områder
- Svak FoU-kompetanse på enkelte områder
- Lite målrettet styring av FoU-ressursene
- For lite dialog med regionale aktører
- Manglende sammenheng mellom forskning og utdanning

Styringsparametere til HiNTs virksomhetsmål - sektormål 2

Styringsparametere til 2.1

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Omsetning på FoU (intern og ekstern finansiering)	Ca 23 mill	Ca 30 mill	Ca 33 mill	37 mill
Antall publikasjoner i akkrediterte tidsskrift*	78	94	80	100
Publikasjonspoeng pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling **	0,2	0,3	0,35	0,45
Antall ferdigstilte doktorgrader	3***	9****	5	5
Antall innføringer i Cristin av kunstnerisk utviklingsarbeid	300	370	400	450

* Nivå 1 og 2 publikasjoner

** Publikasjonspoeng for 2012 er foreløpig resultat (frist for registrering av produksjon i 2012 er 1. april 2013)

*** Ikke rekrutteringsstillinger, men annen finansiering

**** 8 rekrutteringsstilling og 1 annen finansiering

Styringsparametere til 2.2

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Omsetning på FoU-prosjekt finansiert av regionale midler	5,6 mill	6,8 mill	7,0 mill	8,0 mill
Omsetning på FoU-prosjekt finansiert av NFR og EU	3,6 mill	3,4 mill	4,0 mill	5,0 mill
Antall formidlingsaktiviteter (også en del av Sektormål 3) registrert i Cristin	300	370	450	550
Kvalitativ:				
Arrangement med forsknings-formidling som HiNT har bidratt til å organisere:				

Styringsparametere til 2.3

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Andel omsetning av bevilgning til profesjonsfag*	56,4 %	58 %	60 %	60 %

Andel av interne FoU-midler til profesjonsfag*	55,4 %	59 %	60 %	60 %
Omsetning på FoU-prosjekt innen helse, oppvekst og næring (totalt-bev.)**	15,4 mill	16,3 mill	19 mill	22 mill
Kvalitativ:				
Andel bachelor- og masterstudenter som deltar i forsknings-, utviklings- eller innovasjonsprosjekt: 20%				

* Omfatter lærerutdanningene og helsefag

** Stipendiatstillinger er ikke inkludert.

Tiltak til sektormål 2:

- Videreutvikle ordningen med forskningsutviklere og forskningsteam
- Følge opp implementering av innovasjon og entreprenørskap i læringsutbytter
- Tydeligere målretting av FoU-ressursene
- FoU-midler skal i større grad brukes til prosjekt med ekstern delfinansiering
- Øke andelen FoU-prosjekter som involverer studenter og studentarbeider
- Registrere alle formidlingsaktiviteter, også kunstnerisk utviklingsarbeid, i Cristin
- Bruke egenandelsfondet strategisk mot prosjekter med regional relevans
- Aktiv jobbing med å styrke forskningsnettverk
- Videreutvikle rekrutteringspolitikk og kompetanseheving som øker praksisnær forskningskompetanse

Nye, mulige satsinger i neste 3-5 års periode:

1. Intern kompetanseheving og styring av FoU-ressurser som sikrer fundament for eksisterende og framtidige mastersatsinger, jfr. Sektormål 1.
2. Prioritere ressurser mot færre og større FoU-prosjekter.

3.1.3 Sektormål 3: Utvikling, formidling, innovasjon og verdiskapning

Sektormål 3:

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

Nasjonale styringsparameter – sektormål 3	Resultat		Ambisjonsnivå
	2012	2013	2014
Kvantitativ:			
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR	8,8 %	9,3 %	10 %
Kvalitativ:			
Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv: HiNT skal videreutvikle samarbeidet med samfunns- og arbeidslivet i vår region, jfr HiNTs strategiske plan.			
Fleksibel utdanning: HiNT skal arbeide videre med å tilby fleksible og digitale utdanninger med høy kvalitet og relevans. Dette gjennom å øke kompetansen innenfor digitale løsninger blant ansatte og studenter, samtidig som vi utvikler infrastruktur som legger til rette for digitale løsninger.			

Virksomhetsmål 3.1

HiNT skal i samarbeid med arbeidslivet utvikle og tilby EVU innen helse, oppvekst og næring som etterspørres regionalt og nasjonalt.

Virksomhetsmål 3.2

HiNT skal gjennom samhandling med arbeidslivet definere utfordringer som gjennom forskning og utdanning bidrar til forbedring og verdiskapning i næringsliv og offentlige virksomheter.

Virksomhetsmål 3.3

Kandidater fra HiNT har erfaring med innovasjonsprosesser innenfor sitt fagfelt.

Risikofaktorer spesielt for sektormål 3:

- Etter- og videreutdanningenes status i forhold til grunnutdanningene
- Manglende betalingsvilje og/eller betalingsevne
- For dårlig markedsføring av etter- og videreutdanning
- Manglende samhandling med og kontakt med arbeidslivet
- For lite ressurser dedikeres til formidlingsarbeidet
- Manglende omstillingsevne

Styringsparametere til HiNTs virksomhetsmål - sektormål 3

Styringsparametere til 3.1

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Antall studenter på etter- og videreutdanning (ikke kandidat- eller bachelorstudenter)	904	1381	1600	2000

Styringsparametere til 3.2

Styringsparameter	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Antall oppslag på www.forskning.no	7	12	14	16
Kvalitativ:				
Samarbeidspartnere og samhandling:				

Tiltak til sektormål 3:

- Tettere samhandling med arbeidslivet for å avdekke, utvikle og gjennomføre relevante EVU-tilbud samt innovasjon og entreprenørskap i utdanningene
- Gode nettsider med tydelig kontaktinformasjon
- Økt satsing på fleksible utdanninger
- Bedre kvalitet på registrering av aktivitet på etterutdanning.
- Jobbe aktivt med publisering på www.forskning.no
- Aktivt sende «ferdige» saker over til media som vi ønsker å formidle
- Implementere innovasjonsprosjektet i HiNT (ferdig 2015)
- Motivere og systematisere deltakelse i entreprenørskapsaktiviteter
- Bidra aktivt i eksisterende og bebudet kompetanseheving innenfor skole og barnehage

Nye satsinger i neste 3-5 års periode:

- Den digitale og fleksible høgskolen

3.1.4 Sektormål 4: Effektiv forvaltning og drift

Sektormål 4

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

Nasjonale styringsparametere til sektormål 4

Kvantitativ:

	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	11 %	12,5 %	13 %	
Andel midlertidig ansatte	14 %	14 %	14 %	

Kvalitative:

Langsiktig økonomisk planlegging:

Langtidsbudsjett er et tiltak som kan bidra til å sikre god styring. Formålet med et langtidsbudsjett er ikke å gi et ferdig saldert budsjett, men å sette fokus på utfordringer og muligheter.

Dette vil være grunnlag for strategiprosesser på kort og lang sikt, herunder arbeid med utdanningsstrategier. Med et slikt utgangspunkt, og en videreutvikling av langtidsbudsjettet i seg selv, vil framtidige langtidsbudsjett være et verktøy i styringen der man vil ha fokus på:

- Aktivitetsnivå, med bakgrunn i studieportefølje og utdanningsstrategi.
- Langsiktig driftsplan på avdelingene (for eksempel å ta hensyn til svingninger i studiepoengproduksjon).
- Være i samsvar med prioriteringer i strategisk plan.
- Være en integrert del av budsjett- og planarbeidet.
- Konkretisering av investeringsbehov.

Å vise handlingsrommet er et vesentlig punkt i et langtidsbudsjett.

Langtidsplan med tilhørende budsjett skal fokusere på utviklingen innenfor studieportefølje, studiepoengproduksjon, ansatte, FoU med mere. Med andre ord: inntekter, kostnader og handlingsrom i et framtidsperspektiv.

Robuste fagmiljøer:

Robuste fagmiljø bør ha ansatte som har en kombinasjon av høy formalkompetanse og erfaringsbasert kunnskap. Det må stå sentralt å tilrettelegge for individuelle faglige utviklingsløp, samtidig med at man har fokus på strategisk rekruttering.

Arbeidet med fjerning av «tidstyver»:

HiNT vil i 2014 arbeide aktivt i forhold til å videreføre identifisering og fjerning av det som beskrives som tidstyver i Tildelingsbrevet for 2014. Det vil innen utgangen av august bli innhentet forslag på forenklinger av rutiner m.m. som ligger utenfor vår kontroll. Dette vil bli

meddelt KD innen fristen.

I tillegg vil det bli lagt vekt på å identifisere uhensiktsmessige arbeidsmåter og rutiner internt for å legge til rette for bedre kvalitet på tjenestene og mer effektiv drift.

Virksomhetsmål 4.1

HiNT skal ha en økonomistyring og ressursanvendelse som sikrer kvalitet og best mulig utnyttelse i forhold til strategiske mål og myndighetskrav.

Virksomhetsmål 4.2

HINT skal ha riktig kompetanse i forhold til aktiviteten.

Virksomhetsmål 4.3

HiNT skal ha god kriseberedskap.

Virksomhetsmål 4.4

HiNTs arbeidsmiljø skal preges av nærhet, mot og raushet.

Risikofaktorer spesielt for sektormål 4:

- Mangelfull kompetanse
- For svak kobling mellom plan og virkelighet
- Utydelig organisering og ansvarsfordeling
- Uklart ambisjonsnivå

Styringsparametere til HiNTs virksomhetsmål - sektormål 4

Styringsparametere til 4.2

Styringsparametere	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Andel avsetninger av årsomsetningen	12 %	8 %	10 %	8 - 13 %
Kostnad pr studiepoeng*	152.300	149.400	147.000	145.000
Kostnad pr	7,1 mill	4,8 mill	4,1 mill	4 mill

publikasjonspoeng*				
--------------------	--	--	--	--

* Brutto kostnad på HiNT-nivå benyttes på begge.

Kvalitative:	Beskrivelse:
Har vi budsjettert i henhold til strategiene / satsningene?	<p>Har vi i budsjett for 2014 satt av midler til strategiske satsninger som er i henhold til Strategisk plan og myndighetskrav?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vekt på profesjonsutdanninger innen helse, oppvekst og næring – folkehelse som overordnet profilelement • Nasjonalt ansvar for sørsamisk • Satsing på digitale verktøy og fleksible løsninger • Styrke forskning og forskningsbasert undervisning • Gi gode forskningsvilkår til gode forskere • Øke omfanget av eksterntfinansiert FoU-virksomhet • Skape attraktive studiesteder

Styringsparametere til 4.2

Styringsparametere	Beskrivelse:
Kvalitativ:	
<ul style="list-style-type: none"> - Rekrutteringsstrategier - Strategisk kompetanseutvikling - Livsløpspolitikk med seniorpolitiske tiltak 	<p>Greier vi å møte kompetanseutfordringer? Greier vi å rekruttere i forhold til framtidige behov og i henhold til satsninger i Strategisk plan?</p>

Styringsparametere til 4.3

Styringsparametere	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Antall deltakere på kurs i sikkerhet og beredskap	3	29 (ROS) Ca 40 (beredskap)	30	30 (ROS) 12 (beredskap)
Antall gjennomførte krise- og brannøvelser	1	4	5	5

Styringsparametere til 4.4

Styringsparametere	Resultat		Ambisjonsnivå	
	2012	2013	2014	2016
Kvantitativ:				
Sykefravær [%]	4,48 %	5,26 %	5,0 %	4,5 %
Kvalitative:	Beskrivelse:			
En vurdering ut fra årsrapport fra AMUL*	Styret har høy oppmerksomhet på sykefravær og oppfølging. I tillegg er det stort fokus på sikkerhet og beredskap. Det utarbeides årlig en			

som inkluderer rapport fra bedriftshelsetjenesten	rapport om HMS-arbeidet i virksomheten og demografiske oversikter til styret
---	--

* AMUL = Arbeidsmiljø- og likestillingsutvalget ved HiNT

Tiltak til sektormål 4:

- Styrke digital kompetanse – kompetansetiltak for alle ansatte og for studenter, samt vektlegge denne kompetansen ved rekruttering.
- Risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) – analyse og gjennomføring av tiltak (øvinger)
- Aksjonskort og brannvester skal implementeres i alle definerte områder. Egen instruks for opptreden ved branntavle skal revideres. Det skal utarbeides en ny informasjonskanal for nytilsatte angående generell branninstruks.
- Aktiv Bedrift – satsing på fysisk aktivitet blant ansatte for å forebygge sykefravær og styrke arbeidsmiljøet.
- Videreutvikle planarbeidet (langtidsplan økonomi, virksomhetsplaner på avdeling og seksjoner, risikovurdering, kompetanseplanlegging, alderssammensetning og kompetanseoversikt m.m.).
- Videreutvikle rekrutteringspolitikken med sikte på rett kompetanse og stabil arbeidsstokk.
- Videreføring av lederopplæringen i HiNT

Nye satsinger i neste 3-5 års periode:

1. Campusutvikling, studiested Steinkjer

3.2 Plan for tildelt bevilgning

Tildelingsbrevet fra KD gir oss et godt utgangspunkt for å legge et budsjett for 2014 med tanke på videre utvikling av HiNT. En ramme på 438 millioner kroner betyr en økning på 6 %. Selv med en forventet generell pris- og lønnsstigning på 3,5 %, og en relativt kraftig økning i våre pensjonskostnader, vil dette gi oss en realøkning i 2014.

HiNT har en framtidrettet studieportefølje, og vi er godt i gang med å tilby både grunn- og videreutdanninger fleksibelt og digitalt. Budsjettet viser ytterligere satsing på disse nye undervisningsformene gjennom prosjektene «digital kompetanse», «IKT-pedagogisk senter i HiNT», «digital eksamen» og «campus i skyen».

Forskningsaktiviteten har ikke vært så god som ønsket. Tiltak som er igangsatt i 2013 med avdelingsvise forskningsutviklere gir uttelling. Denne ordningen skal videreføres. Det vil bli lagt mer trykk på å inngå samarbeid med andre forskningsmiljø for å stå sterkere i konkurransen om eksterne forskningsmidler. Eksempelvis er HUNT en nærliggende samarbeidspartner for oss.

HiNT har gjennom de to siste budsjettårene valgt å sette avsatte midler i aktivitet bl.a. gjennom satsingene på digitale og fleksible utdanninger. Nivået på avsetninger er nå på et ønsket nivå. Budsjettet i 2014 vil dermed være tilpasset og justert noe sammenlignet med tidligere års budsjett.

Plan for disponering av tildelt bevilgning 2014 og langtidsplan

Oversikten viser fordeling av bevilgning 2014 etter formål og avdeling, samt budsjettert resultatregnskap for HiNT.

Driftsenhetene tildeles rammer hovedsakelig bygd på aktivitet og oppnådde resultater, og utarbeider deretter detaljbudsjetter for sin samlede virksomhet. Frist for utarbeidelse av detaljbudsjettene er 30. januar.

Fordeling av rammen på formål;

modul	Kategori	2013	2014	2015	2016	2017
1	Øremerket	3 685	4 175	4 540	4 682	4 807
1	Strategiske	13 915	11 636	11 138	12 778	13 025
2	Infrastruktur	88 810	92 209	93 237	95 102	97 004
3	Studier	190 411	199 491	208 074	214 524	221 174
4	FOU	23 498	29 283	28 719	28 819	29 283
5	Administrasjonen, bygg. drift, IT, L	89 198	91 840	95 024	98 160	101 399
6	Investeringer (tab 7.4)	10 720	11 794	10 844	10 844	10 844
	Sum disponert/forslag	420 238	440 428	451 576	464 908	477 537
	Ramme fra DEP/antatt	413 400	438 188	457 966	476 284	495 336
	Balanse	-6 838	-2 240	6 390	11 376	17 799

Budsjettrammer 2014 fordelt på avdelingene;

modul	Kategori	LIT	ØOL	HEL	LÆR	TLU	FOU	Rektor/ADM /infrastruktur
1	Øremerket							600
1	Strategiske						1 650	2 350
2	Infrastruktur							92 209
3	Studier	26 858	21 229	54 715	81 575	15 113		
4	FOU	4 824	3 560	6 023	8 375	658	5 243	600
5	Administrasjonen, bygg. drift, IT, L	-	-	-	-	-	-	91 840
6	Investeringer (tab 7.4)	640		640	640	-	-	9 874
	Sum disponert/forslag	32 322	24 789	61 379	90 591	15 771	6 893	197 473
	Sum 2013	31 006	24 873	61 851	89 048	15 874	1 879	188 060

Ufordelt ved årets start; 11,1 millioner kroner.

Budsjettert resultatregnskap;

	Budsjett 14	Budsjett 13	Regnskap13
Driftsinntekter	481 488	456 398	460 741
Driftskostnader	484 669	462 232	478 527
Finansinntekter/-kostnader		-	-29
Resultat av ordinær aktivitet	-3 181	-5 834	-17 815
Avregning	3 181	6 800	16 110
Periodens resultat	-	966	-1 705

Vedlegg 1: Kommentarer til risikovurderingen ved HiNT.

Vi ønsker her å trekke fram de områdene som det etter vår mening er knyttet høyest risiko til. Konsekvens og sannsynlighet er tallfestet i parentes.

Overordnet (HiNT) / Samfunnsoppdraget

O1 Organisering / Styringsstruktur (2,5 og 3,5)

Det er i løpet av det siste året gjennomført et utredningsarbeid for å vurdere om avdelingsstrukturen er hensiktsmessig for at HiNT skal bli en tydelig samfunnsaktør innen området næring, jmfør strategisk plan. Styret har vedtatt at organisasjonsstrukturen skal endres i løpet av 2014, og implementering av ny struktur vil skje i løpet av august måned inneværende år. I forkant av denne implementeringen vil det bli gjort et arbeid for å sikre at gjennomgående struktur er i henhold til de strategiske satsinger som er vedtatt gjennomført.

O3 Ledelse (3,5 og 2,5)

I løpet av studieåret 2013/2014 står HiNT foran en større utskifting av faglige ledere, bl.a. grunnet bruken av åremålsstillinger. Dette gjør organisasjonen noe sårbar, spesielt med hensyn til kontinuitet på ledelse.

O4 Samhandling - Samfunn og nettverk (4,5 og 0,5)

HiNT ser det som svært viktig å ha god kobling til regionen og til relevante utdanningsinstitusjoner, samt å være i andre nettverk som har tilknytning til de utdannings- og FoU-områdene vi har. Dialogen med disse aktørene er avgjørende for at vi skal kunne utvikle oss som utdanningsinstitusjon, og for at vi skal kunne utøve vårt samfunnsoppdrag. Det er vurdert som meget lite sannsynlig at HiNT ikke skal oppnå dette.

Utdanning (U)

U1 Rekruttering av studenter (4,5 og 2)

Rekruttering av studenter er en felles utfordring for flere utdanninger. Selv om søker tallene er tilstrekkelig for å fylle opp klassene, er det likevel viktig å ha fokus på framtidig rekruttering av studenter. Dette for å få høy inntakskvalitet på utdanningene. God rekruttering tror vi kommer først og fremst av god kvalitet på utdanningene, samtidig som vi hele tiden forsøker å tilrettelegge for best mulig læringsmiljø for våre studenter. Utvikling av gode, fleksible løsninger er ett av elementene i dette arbeidet.

U2 Studieporteføljens relevans (4 og 2,5)

HiNT må årlig vurdere om studieporteføljen er i samsvar med samfunnets behov, fagkompetansen som er tilgjengelig i HiNT og studentenes ønsker. Dette kan være svært krevende å forene, da studentene søker i henhold til personlige ønsker, som nødvendigvis ikke er i samsvar med samfunnets framtidige behov. Dette er en nasjonal utfordring. Konsekvensen ved ikke å ha en relevant studieportefølge vurderes som høy. Sannsynligheten for at vi ikke skal ha en relevant portefølge, vurderes som lav, da både ledelsen og styret har en årlig vurdering av denne.

Forskning, formidling og innovasjon (F)

HiNT er i liten grad samlokalisert med innovasjonsmiljøer som er relevante for utdanningene. Samarbeidet fungerer godt innen mange områder, men potensialet er langt større. Fra og med høsten 2013 er det igangsatt et arbeid for å utvikle «Næringscampus Nord-Trøndelag» sammen med næringsaktører i regionen. Dette tror vi vil være et viktig bidrag for å bringe vår aktivitet i tettere samspill med relevante aktører fra praksisfeltet.

F2 Regional betydning og samfunnsrelevans (4 og 3)

Det vurderes som alvorlig om vi ikke er i stand til å levere innen forskning, formidling og innovasjon i løpet av planperioden for strategisk plan. Samtidig vurderer vi at det er en moderat sannsynlighet for at dette faktisk vil skje.

F3 Aktivitet og produksjon (3,5 og 3)

Forskning: HiNT har relativt lav forskningsproduksjon sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoner, men samtidig er den økende. Det er innført fleksibel tildeling av forskningsressurser («gode forskningsvilkår for gode forskere») og justeringer i arbeidsvilkår for fagansatte, for å få mer ut av forskningsressursene i HiNT.

Formidling: Aktiviteten gir ikke uttelling, men den har stor samfunnsmessig betydning, spesielt for regionen. Enkelte avdelinger har innført belønningssystem av formidlingsaktivitet for å øke omfanget.

Innovasjon: HiNT er ikke stor på kommersialisering, men har årlig flere studentbedrifter. Dette har betydning for regionen.

I løpet av siste år har samtlige utdanninger tatt inn innovasjon / entreprenørskap i sine studieplaner.

Kompetansen og ressursene (R)

R1 Robuste fagmiljøer (5 og 2)

Fagmiljøene er avgjørende for å drive utdanning og FoU-aktivitet. I all hovedsak er det grei tilgang på kvalifisert fagpersonell. Vi opplever også at det er vanskelig å konkurrere med andre offentlige institusjoner og næringsliv på lønnsvilkår. Vårt konkurransefortrinn er interessante arbeidsoppgaver og utviklende arbeidsmiljø.

R3 Omdømme (4 og 2,5)

HiNT lever av å ha et godt omdømme, både i forhold til regionen, studenter og rekruttering av ansatte. Det er ikke mulig å sikre seg mot oppslag i media som kan bidra til å svekke HiNTs omdømme. Den viktigste omdømmefaktoren er kvaliteten på utdanningene, og det er derfor viktig med kontinuerlig og god oppfølging av utdanningskvaliteten.