



HØGSKOLEN I HARSTAD

Årsrapport (2014 – 2015)



Høgskolen i Harstad
Havnegata 5, 9480 Harstad

Telefon: 77 05 81 00

E-post: postmottak@hih.no

Vedtatt i høgskolestyret HS sak 07/15

Innhold

1. STYRETS BERETNING.....	3
2. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL	4
3. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER.....	7
3.1 RAPPORTERING PÅ MÅL.....	8
1.2 REDEGJØRE FOR RESSURSBRUK.....	45
3.3 SAMARBEID, ARBEIDSDELING OG KONSENTRASJON	46
3.4 MIDLER TILDELT OVER KAP 281	47
4 STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN	47
4.1 OVERORDNET VURDERING	47
4.2 LIKESTILLING, DISKRIMINERING OG TILGJENGELIGHET	48
4.3 ØKING AV ANTALLET LÆRLINGER I STATSFORVALTNINGEN.....	57
4.4 SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP	58
4.5 REDUSERE OG FJERNE TIDSTYVER I FORVALTNINGEN	59
5 VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER	60
5.1 PLANER	60
5.2 UTDANNINGSKAPASITET	61
5.3 STØRRE INVESTERINGSPROSJEKTER	75
6 ÅRSREGNSKAP	75

1. Styrets beretning

Høgskolen i Harstad er en lokal og regional vekstkraft. Høgskolen i Harstad skal, med forankring i nasjonal og global kunnskapsutvikling, tilby kompetanse, forskning og utvikling som styrker landsdelen. Som regional høgskole vil Høgskolen i Harstad bidra til å fremme regional utvikling og nyskaping i samarbeid med eksterne samfunns- og arbeidslivsaktører.

Harstad-regionen er fortsatt i positiv utvikling, til tross for en vis nedgang i aktivitet knyttet til petroleumsvirksomheten. Gjennom bl.a. RSA (Råd for samarbeid med arbeidslivet) stilles det forventninger om at HiH skal bidra med kompetanse som er tilpasset regionens behov. I tråd med den regionale utviklingen er det i 2014 opprettet en egen seksjon for petroleum og logistikk ved Institutt for økonomi- og samfunnsfag.

Det har i 2014 vært gjennomført en omorganisering av etter- og videreutdanningsvirksomheten ved institutt for helse- og sosialfag. Seksjon for etter- og videreutdanning ble lagt ned høsten 2014 og aktiviteten ble lagt inn under fagseksjonene. Det ble gjort både som et tiltak for å styrke BOA-aktiviteten, samt for i større grad å kunne utnytte fagressursene bedre.

Styret har i 2014 fortsatt sitt arbeid med å styrke HiHs landsdelsansvar for vernepleierutdanningen. Det ble i 2014 tatt opp to desentraliserte kull, ett i Mo i Rana og ett i Harstad. De to kullene samkjøres gjennom utvikling av fleksibiliserte studieopplegg.

Både studiekvalitet og utdanningskvalitet har vært satt på dagsorden. Kvalitetsutvalg og læringsmiljøutvalg er slått sammen med virkning fra 2015, og ressurser er satt inn på oppfølging av NOKUTs nasjonale undersøkelse av studiekvalitet. I tillegg er det igangsatt basiskurs for ansatte i høgskolepedagogikk i samarbeid med Høgskolen i Narvik.

Alt i alt har HiH hatt en god måloppnåelse i 2014. Ressursene er utnyttet på en god måte, og driften har vært gjennomført med god økonomistyring og ressursbruk. Resultatet av ordinære aktiviteter viser et mindreforbruk på ca 3,7 mill. I 2014 var det en relativ stor økning i driftsinntektene som følge av at høgskolen fikk tildelt nye studieplasser til Bachelor i internasjonal beredskap, en høyere finansiering av høgskolens barnevernspedagogstudium og økte inntekter gjennom bedret studiepoeng-produksjon. Det ga et handlingsrom i 2014 som ble bakt inn planen for året. Som følge av dette er bl.a. den faglige aktiviteten er styrket.

For 2014 har man dessverre ikke lyktes med å øke BOA-inntektene. Bidrags- og oppdragsinntektene viser en reduksjon på 7,2% sammenlignet med 2013. Vi har ikke nådd målet om at BOA-aktiviteten skal utgjøre 5% av bevilgningen. Arbeidet med å styrke BOA-aktiviteten må derfor fortsette inn i 2015. Ressurser skal settes inn spesielt i forhold til eksternt finansiert forskningsaktivitet.

En økning i avsetningene for bevilgningsfinansiert drift gir HiH et handlingsrom til å gjennomføre nødvendige investeringer i høgskolens infrastruktur og strategiske midler til å gjennomføre omstillingen som kommer i 2015.

2014 har vært preget av forestående strukturendringer i sektoren – med fokus på fusjoner. HiH har brukt mye ressurser på valg av partner og prosesser knyttet til framtidig organisering. Fusjon med UiT-Norges arktiske universitet og Høgskolen i Narvik vil være en prioritert oppgave i 2015. Man tar sikte på å være fusjonert fra 01.01.16.


Bodil Olevik
styrelleder/ rektor


Svein Tvedt Johansen
nestleder

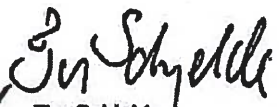

Helge Aune
ekstern representant


Borgunn Ytterhus
ekstern representant


Anne Britt Bekken
ekstern representant


Ulf Christensen
ekstern representant


Heidi Angell Strøm
representant vit. ansatte


Tor Schjelde
representant vit. ansatte


Christine Kille
representant adm. ansatte


Kristian Wæmnes
studentrepresentant


Kurt Klaussen
studentrepresentant

Harstad den 12.03.2015

2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Høgskolen i Harstad er en statlig høgskole som er underlagt Kunnskapsdepartementet.

Høgskolen i Harstad er en lokal og regional vekstkraft. Høgskolen i Harstad skal, med forankring i nasjonal og global kunnskapsutvikling, tilby kompetanse, forskning og utvikling som styrker landsdelen. Som regional høgskole vil Høgskolen i Harstad bidra til å fremme regional utvikling og nyskaping i samarbeid med eksterne samfunns- og arbeidslivsaktører.

Høgskolen i Harstad skal møte landsdelens kompetansebehov på ulike måter:

- Gjennom kvalitetsmessige gode utdanningstilbud utviklet i dialog med arbeids- og næringsliv
- Gjennom forskning, utvikling og formidling på internasjonalt nivå – der resultatene av forskning synliggjøres i utdanninger, i vitenskapelige publikasjoner og andre formidlingskanaler.
- Gjennom FoU-virksomheten skal vi legge grunnlag for videre innovasjon og nyskaping.
- Gjennom samarbeid med andre universiteter og høgskoler i landsdelen skal vi møte utfordrende kompetansebehov og utvikle attraktive studier.
- Gjennom å tilby et positivt, inkluderende og utfordrende læringsmiljø

Til grunn for disse aktivitetene ligger sunne og vitale fagmiljø som driver forsknings- og utviklingsarbeid på internasjonalt nivå.

Høgskolen i Harstad har en visjon om å være en høgskole med rom for store ambisjoner.

Overordnede mål for høgskolen er nedfelt i strategiplanen for 2012-2016:

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

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

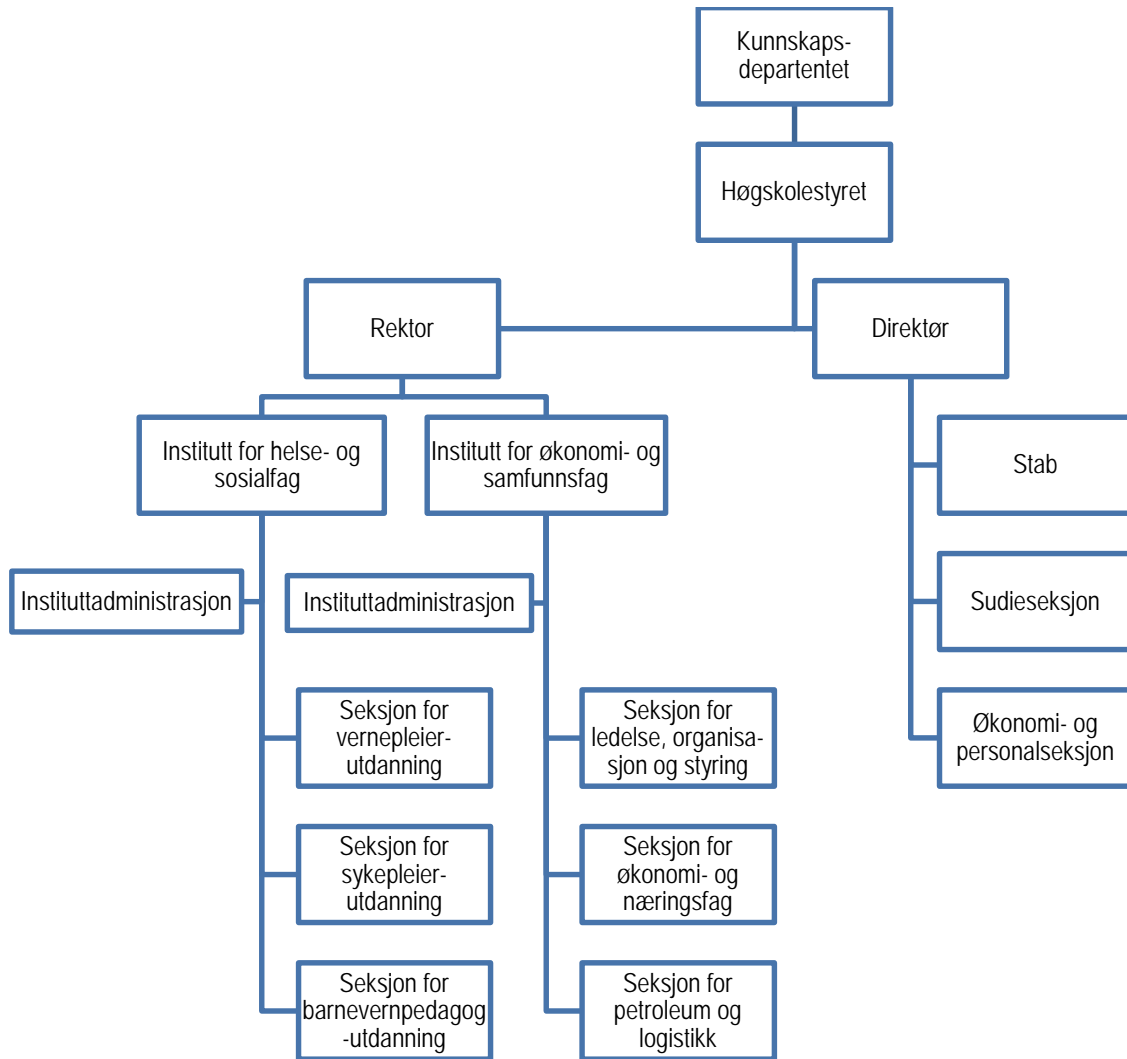
Organisasjon

Høgskolestyret har 11 medlemmer og styrets leder er rektor. Høgskolen har delt ledelse på toppnivå med valgt rektor og tilsatt direktør. De faglige instituttene har enhetlig ledelse med tilsatt instituttledere.

Høgskolen har lokaler i sentrum av Harstad, totalt disponeres 12 060 m². 80% av arealet er lokalisert til høgskolebygget hvor Statsbygg er utleier. 20% av arealet leies i privat marked og er lokalisert nær høgskolebygget.

Høgskolen har 148 ansatte som utfører 131,4 årsverk. Kvinneandelen er 65,1%.

Organisasjonsstruktur:



Noen hovedtall for Høgskolen i Harstad:

	2012	2013	2014
Antall årsverk	118,4	124,1	131,4
Samlet tildeling	124 472 000	128 774 000	136 510 000
Driftskostnader	128 478 000	131 212 000	141 562 000
Lønnsandel av driftskostnader	63,39%	63,15%	64,86%
Lønnskostnader pr årsverk	688 000	668 000	699 000

3. Årets aktiviteter og resultater

Alt i alt har HiH hatt en god måloppnåelse i 2014. Ressursene er utnyttet på en god måte, og driften har vært gjennomført med god økonomistyring og ressursbruk. Resultatet av ordinære aktiviteter viser et mindreforbruk på ca 3,7 mill. I 2014 var det en relativ stor økning i driftsinntektene som følge av at høgskolen fikk tildelt nye studieplasser til Bachelor i internasjonal beredskap, en høyere finansiering av høgskolens barnevernspedagogstudium og økte inntekter gjennom bedret studiepoeng-produksjon. Det ga et handlingsrom i 2014 som ble bakt inn planen for året. Som følge av dette er bl.a. den faglige aktiviteten er styrket.

Enkelte vurderinger som er gjort under virksomhets- og resultatmålene er gjort på instituttnivå og ikke som en samlet vurdering fra HIH. Dette gir et bedre bilde av virksomheten generelt og får bedre frem ulike utfordringer mellom instituttene.

For øvrig vises det til Pkt. 1 Styrets beretning.

3.1 Rapportering på mål

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2014:
Virksomhetsmål 1-1: Høgskolen skal være et utfordrende og konkurransedyktig studiested som skal tilby helhetlige studieløp som er landsdelsrelevante	<p>Analyse/vurdering resultatmål</p> <p>Den ressursinnsats – både personellmessig og finansielt – som ville være nødvendig for å følge opp dette punktet, ble tatt opp til ny vurdering i forbindelse med eierens utspill om restrukturering av UH-sektoren, våren 2014.</p> <p>De langsiktige målene knyttet til det man kan betegne som omdømme-prosjektet, forutsatte at HiH skulle bestå og videreutvikle seg som egen institusjonen. Da det ble klart at høgskolen ikke ville oppfylte eierens kriterier for såkalt robusthet, var utsiktene til å fortsette som egen institusjon heller ikke tilstede. Arbeidet med omdømme-prosjektet ble dermed ikke prioritert.</p> <p>Markedsføringstiltakene rettet inn mot rekruttering av nye studenter fortsatte i 2014 å bli rettet mot digitale kanaler og sosiale medier – basert på analyse av medievaner, spesielt hos yngre brukere. Strategien har vært naturlig, i takt med at aldersprofilen på HiHs (bachelor)studenter har endret seg de siste årene. Tiltaksplan for rekruttering og markedsføring for studieåret 2014-15 ble utviklet i tråd med dette.</p> <p>Institutt for helse- og sosialfag</p> <p>Det er et mål å drive pedagogisk virksomhet slik at studiene er attraktive og godt posisjonerte. Alle tre bachelorprogrammene arbeider etter pedagogiske metoder med relativt høy lærerintensitet. Det betyr blant annet at fokus på tilsetninger i ledige stillinger fortsatt er høyt. Det er også nødvendig å hente inn kompetanse til engasjementer i tidsbegrensede perioder.</p>

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2014:
<p>Resultater:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Høgskolen i Harstad har etablert ei intern arbeidsgruppe for å inspirere til og å drive pedagogisk utviklingsarbeid framover. Gruppen består av representanter fra noen bachelorprogram, samt rektor og begge instituttlederne. Høgskolene i Narvik og Harstad tilbyr kurs i høgskolepedagogikk høsten 2014. • Sykepleierutdanninga utarbeidet ny fagplan til opptak høsten 2014. Arbeidet med Spill-prosjektet på fagområdet anatomi og fysiologi er ferdigstilt. Spillet benyttes i ordinær undervisning. • Seksjon for Etter og videreutdanning er lagt ned pr 1.august. Aktiviteten er flyttet ut til de tre seksjonene. • Alle programmene fyller budsjetterte plasser. Bachelor i vernepleie tok i tillegg opp to desentraliserte kull i februar 2014, ett i Mo i Rana og ett i Harstad med til sammen 85 studenter. Bachelor i barnevern tar opp desentralisert kull annet hvert år. Neste opptak er høsten 2015. Bachelor i sykepleie tar opp 50 studenter på deltid i januar 2015. • Instituttet har etablert en praksis der det er forutsigbart for aktuelle studenter hvilke videreutdanningsprogrammer som tilbys til enhver tid. Dette vil skape mulighet til å planlegge aktiviteten både internt og eksternt. • Det planlegges utlysning av studieplasser på Masterprogrammet Deltakelse og funksjonshemming i Tromsø høsten 2015. • Det er gjennomført programevaluering ved semesterslutt nå i vår. Denne er ikke sammenstilt og analysert ferdig pt. Dette vil gi oss verdifullt materiale til programevalueringer, og fellestrekk og ulikheter mellom de ulike studieprogrammene. Det arbeides med emneevalueringer på bachelorprogrammene. Disse er ikke ferdigstilt. • Løpende tilbakemeldinger, søknader og klager fra studenter blir tatt hånd om umiddelbart. Instituttadministrasjonen har etablert bedre rutiner knyttet til saksbehandling av denne type saker. Dette bidrar til å styrke rettssikkerheten til studentene. <p>Analyse og vurdering av resultatene: Høgskolen i Harstad ønsker å være en attraktiv høyskole med tidsaktuelle og konkurransedyktige studietilbud. En viktig forutsetning er at skolen driver faglig sterke utdanninger, og har relevant og høy kompetanse i sitt fagpersonale til å gjøre dette. Det er utfordrende å rekruttere ansatte med riktig og høy kompetanse til alle vitenskapelige stillinger. Det kan være flere grunner til dette. Åpenbare</p>	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2014:
<p>grunner er store ulikheter i lønnsnivå i kommunal og statlig sektor. En annen er rett og slett mangel på kompetanse lokalt. Med mulighet for å ta Masterutdanning innenfor alle tre grunnutdanningene lokalt, vil det kanskje bedre seg noe med bedre lokal rekruttering.</p> <p>Dialogen med praksisfeltet innenfor fagområdene helse- og sosialfag er avgjørende for å få dette til. Dialogen må være dagsaktuell både i forhold til utdanning, forskning og utviklingsarbeid. Høgskolen skal fortsatt sørge for å være på de arenaer der dialogen kan initiere faglig utviklingsarbeid og oppdrag. Konkret gjøres dette via praksisråd, og i samarbeidsfora med offentlige virksomheter.</p> <p>Kontinuerlig arbeid med studiekvalitet og læringsmiljø er avgjørende for høyskolens omdømme og i neste runde rekruttering av studenter. Fortsatt utvikling av studier som dekker fagfeltenes kompetansebehov må ha fokus framover, også ved å legge til rette for e-læring. Programevaluering vil gi nyttig informasjon om studentenes erfaringer med våre studier. Det er beklagelig at emneevalueringen ikke er på plass ved inngangen til nytt studieår.</p> <p>Institutt for økonomi- og samfunnsfag</p> <p>Følgende resultatmål er gjennomført i hht planen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeiding av studieplan for Master i industriell økonomi ble sendt til NOKUT • Nytt kull ble tatt opp høsten 2014 i masterstudiet i økonomi og administrasjon. Avtalen med UiT – Norges Arktiske Universitet ble reforhandlet og forlenget. • Studieplanen for helseøkonomi og helseledelse ble utarbeidet og vedtatt i 2014 med endret navn på studiet: «Årstudium i Styring og Ledelse i Helsesektoren». • Fra våren 2014 var ny seksjon for Petroleum og Logistikk etablert. Samtidig endret «Seksjon for tjenesteyting til «Seksjon for økonomi og næring» • Det er etablert nye praksisplasser for studenter ved IØS, samt nettverk for videreutvikling av praksisfeltet. <p>Analyse og vurderinger:</p> <p>NOKUT godkjente ikke foreslått studieplan i Master i industriell økonomi og forsyningskjedeledelse. Nokut anbefalte at man videreutviklet gjeldende Master i Logistikk og Krysskulturell ledelse. Dette arbeidet er igangsatt av seksjonen med sikte på å igangsette Master i Logistikk i en endret form fra 1.1.16.</p> <p>«Master i Økonomi og Administrasjon». Det har vært en jevn økning i antall studenter år for år, noe som kan signalisere at studiet er blitt tilstrekkelig innarbeidet og kjent i markedet. Høsten 2014 startet totalt 17 studenter på det 3. Harstadkullet i samarbeidsmasteren . Status etter ½ år tilsier at det er svært god gjennomstrømming i studiet.</p>	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2014:
<p>Studiet innen styring og ledelse i helsesektoren lanseres våren 2015. Studiet er utarbeidet i nært samarbeid med representanter for målgruppen, herunder bl.a. UNN og kommuner. Det planlegges egen markedskampanje rettet direkte mot samme gruppe, bl.a. med oppsøkende virksomhet hos de lokale aktørene.</p>	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2014:
<div data-bbox="212 491 742 804" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Virksomhetsmål 1-2:</p> <p>Høgskolen skal utdanne kandidater med kunnskaper og kompetanse som gir kandidaten forutsetninger for å beherske lokalt, nasjonalt og internasjonalt arbeidsmarked</p> </div> <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetssystemet som sådan er uforandret, men en rekke rutiner er forbedret eller forenklet. Dette og forankringen utover i organisasjonen er først og fremst knyttet til økt ansvarliggjøring og bevisstgjøring rundt og utøvelse av rutiner for rapportering, endringer av fagplaner og litteraturlister. Det er utnevnt superbrukere ved alle seksjoner for å kunne sikre eierskap og nærhet til videreutvikling av eget innhold i systemet. Foreløpig har dette gitt lite effekt, da opplæring er nødvendig og må prioriteres. <p>Det er laget en innføring i kvalitetssystemet for studenter i råd og utvalg, som ble gjennomført første gang høsten 2014. Det er også gjort grep for å tilrettelegge for en mer ensartet og rapportering.</p> <p>Det har vært vurdert ulike nye systemer for produksjon av fagplaner og pensumlitteratur. Kvalitetsutvalget og Læringsmiljøutvalget er slått sammen til Kvalitet – og læringsmiljøutvalget for å sikre bedre kontinuitet og koordinert arbeid på de to områdene.</p> <p>Videre i 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Videreføring av påbegynt arbeid fortsetter, spesielt vil kommunikasjon og ansvarliggjøring rundt sentrale rutiner (fagplaner og litteraturlister) bli viktig. Rapporteringsskjema vil vurderes videreutviklet for forenkling og delvis automatisert rapportgenerering. ○ Nye systemer blir ikke vurdert, dog vil opplæring i eksisterende systemer sikre kvalitet i innhold og rutine. Forenkling av evalueringer kan være hensiktsmessig, for å fange opp nyttig informasjon om studiekvalitet og læringsmiljø fortløpende. ○ Endringer og videreføring vurderes mot hvilke systemer som brukes etter fusjon. <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidet med å lage en plan for internasjonalisering på hjemmebane er ikke gjennomført pga redusert bemanning 	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2014:
<ul style="list-style-type: none"> • Praksisordningen på LØS er reetablert gjennom avtaler med nye bedrifter og organisasjoner, økt antall studenter i praksis og reviderte avtaler. Det er etablert nettverk og møteplasser for bedrifter med praksisplasser. • Det har vært tatt en gjennomgang av partnerskapsavtaler med utenlandske institusjoner. Noen er ikke videreført. Dette er et arbeid som må gjøres fortløpende etter hvert som avtaler går ut. • Pga kapasitetshensyn er det ikke utarbeidet en overordnet plan for fleksibilisering. 	
<p>Gjennomstrømming og reduksjon av frafall Barnevernspedagog- og vernepleierstudentene har høyest grad av gjennomstrømming. Disse to programmene synes også i overveidende grad å ha god stabilitet over tid på studentgjennomstrømming.</p>	
<p>Det er satt inn flere tiltak for å øke gjennomstrømmingen og frafall ved sykepleierutdanninga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagogisk utviklingsarbeid innen fagområdet anatomi og fysiologi • Casebasert metodikk med organisert gruppearbeid med veileder erstatter noe av intensive forelesningsrekker • Ny organisering av studiehverdagen til studentene • Strukturer i fagplanen gjennomarbeides • Omlegging av samlingsintensiteten ved deltidsstudiet • Videreutdanning i veiledning for praksisveiledere i sykehus • Fokus på læringsutbyttebeskrivelser også i praksisstudier 	
<p>Ved Institutt for økonomi og samfunnsfag er følgende gjennomført:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentorordningen samt ordningen med studentbasert ekstraundervisning (studentassistent) er to tiltak som har vært fulgt opp tett i 2014. Studenter rapporterer om gode resultater som følge av tiltakene. • Basert på tilbakemeldinger fra studenter, er det forsøkt å redusere komprimeringen av antall forelesninger gjennom å arbeide for tilsetting av mer fast personell. Noen av utdanningene har stort antall innleide forelesere, som av praktiske grunner komprimerer forelesningene sine. • Noen av de studier med lavest rekruttering/gjennomføring er Travel and Tourism og Retail Management. Førstnevnte har fått ny oppgradert studieplan, mens sistnevnte vil bli gjennomgått i 2015. • Det er rapportert fra studenter fra enkelte fag at de opplever for stor grad av komprimering som kvalitetsforringelse. Nærheten til foreleserne på instituttet blir redusert, og det gis 	

Sektormål 1:	Universiteter og høyskoler skal gi utdanning av høy internasjonal kvalitet i samsvar med samfunnets behov
	Resultat 2014:
<p>mindre tid til fordøyelse av fagene. Stor grad av innleie i visse fag gir også stor ekstra belastning til de faste forelesere som er igjen på huset. Dette tas hensyn til i videre planlegging.</p> <p>Analyse/vurdering</p> <p>Måloppnåelsen innenfor dette virksomhetsområdet anses som god. Pga kapasitetshensyn har det vært nødvendig å omprioritere mht bruk av ressurser. Det har i hovedsak gått ut over kapasiteten knyttet til plan- og evalueringsarbeid innen internasjonaliseringsområdet. Det har derimot ikke ført til redusert aktivitet mht inn/utreisende studenter.</p>	

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2014	Resultat 2014
Gjennomføring på normert tid	65	65
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram 6 år tidligere	0	0
Antall 1.pri søkere pr studie plass		1,5
Registrerte heltidsekvivalenter høst vs vår (studieår)	96%	96%
Studenter pr faglige årsverk IHS		13,5
Studenter pr faglige årsverk IØS		23,1
Antall utvekslingsstudenter ut	32	30
Antall utvekslingsstudenter inn	30	45
Antall ansatte ut (måleenhet: uke)	10	17
Antall gjesteforelesere (utland) inn (måles i antall uker)	10	6
Antall studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekvivalent (Gjennomsnitt hele året)		54,2
Antall studiepoeng pr registrert student (Gj.snitt hele året)		43,6
Kandidatkrav vernepleierutdanningen	64	64
Kandidatkrav sykepleierutdanningen	62	48
Avlagte studiepoengsenheter	900	987,6

Gjennomføring på normert tid

Resultatmålet på 65% for gjennomføring på normert tid i 2014 oppnådd. Bachelor utdanningene ved institutt for helse- og sosialfag har en gjennomføring på 75% (sykepleierutdanningen har her lavest gjennomføringsgrad med 66%), mens bachelorutdanningene ved institutt for økonomi- og samfunnsfag har en gjennomføringsgrad på 47%.

Bachelorprogrammene på helse- og sosialfag krever i hele utdanningsløpet en progresjon for å kunne gå videre. Bachelorprogrammene innenfor økonomi og samfunnsfag har ikke noe av disse kravene og studentene her bruker forholdsvis lang tid på å bli ferdige med sin bachelorgrad. Her har instituttet store utfordringer for få flere studenter til å gjennomføre bachelorgraden på normert tid.

Masterprogrammene ved HiH er samlingsbaserte deltidsstudier over 6 semester. Disse er ikke tatt med ved beregning av gjennomføring på normert, da de som fikk opptak i 2011 først har fullfører i 2015.

Begge instituttene har totalt sett en nedgang i antall studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekvivalent. Størst nedgang er det på institutt på økonomi og samfunnsfag, her er nedgangen fra 51,9 i 2013 til 44,8 i 2014 (beregnet utfra alle studietilbud). Helse og sosialfag har en liten nedgang fra 63,5 til 60,2 (beregnet utfra alle studietilbud)

Sykepleierutdanningen har en gledelig økning i studiepoengproduksjon pr. student fra 53,0 til 58,4.

Vernepleierutdanningen har en liten nedgang fra 65,5 til 62,5.

Retail Management og revisjon begge en liten økning i studiepoengproduksjon, mens Master i Ledelse og Master i Logistikk begge har en nedgang.

Bachelor i barnevern og bachelor i økonomi og ledelse ligger omtrent på samme nivå som i 2013.

Måloppnåelsen må anses som veldig god på avlagte studiepoengenheter. Her er det en økning på 30 studiepoengenheter sammenlignet med 2013. Institutt og samfunnsfag har totalt en økning på 35,9 studiepoengenheter. Økning kommer fremst fra Retail Management (+14,7), Travel og Tourism Management (+16,8) og at HiH nå får uttelling for studiepoengproduksjon for bachelor i internasjonal beredskap. Institutt for helse- og sosialfag har en liten nedgang på 6 studiepoengenheter. Sykepleierutdanningen har en økning på 24,6 og vernepleierutdanningen en økning på 19,3. Barnevernspedagogutdanningen har en liten nedgang, det samme har etter- og videreutdanningene på Institutt for helse- og sosialfag.

Høgskolen i Harstad har en høy grad av gjennomføring i henhold til utdanningsplan. Institutt for helse- og sosialfag har en gjennomføringsprosent på 95%, men økonomi og samfunnsfag har en gjennomføringsprosent på 79%. Høgskolen har innarbeidede rutiner for jevnlig oppdatering av utdanningsplan ved endringer noe som fører til god måloppnåelse.

Den største utfordringen er fortsatt gjennomstrømming og rekruttering, spesielt på studieprogrammene som tilhører Institutt for økonomi og samfunnsfag.

Resultater IHS:

Studenter pr faglige årsverk:

Alle tre seksjonene driver pedagogisk arbeid med fokus på studentaktive læringsmetoder der veiledning i grupper har en stor plass på alle tre programmene. I tillegg kommer oppfølging i praksis. Disse oppleggene er ressursmessig krevende.

Kandidatkrav:

Vernepleierutdanningen oppfylder kandidatkravene. Ved sykepleierutdanningen har det vært lav gjennomstrømming også dette året. Dette gjelder særlig deltidsutdanningen med kun 15 uteksaminerte studenter i 2014.

Vurdering av resultatene:

Veiledning i studentgrupper og praksisoppfølging vil naturlig nok kreve mer personalressurser enn forelesning til store grupper. Dette kan ikke være annerledes.

Når det gjelder kandidatkravene, ser vi gode tendenser til økt gjennomstrømming og mindre frafall på sykepleierutdanninga, blant annet i lavere strykprosent. For 2011 var strykprosent for sykepleie heltid 26,2%. De tre siste årene har denne vært redusert til rundt 10%. Deltid har jevnt over vært rundt 16% i samme tidsintervall.

Gjennomsnittlig studiepoeng pr bachelorstudent på våre tre programfag ligger på 52,6%. Dette er særlig merkbart på sykepleierutdanninga som har økt jevnt de siste 4 årene fra rundt 40 stp til 52,5 stp siste år.

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:	Resultat 2014:
Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene	Analyse av strykprosent/gjennomstrømming på det enkelte studieprogram/emne.	Resultater IHS: Se tiltak knyttet til Virksomhetsmål 1.1 samt kommentarer knyttet til strykprosent og økning i studiepoengproduksjon pr student. Det er relativt lav strykprosent ved barnevernspedagogutdanninga. De siste 4 årene ligger det på 5% og lavere. Ved vernepleierutdanninga ligger strykprosenten på jevnt 10% de siste 4 årene. Ved sykepleierutdanninga har strykprosenten gått betydelig ned de siste 4 årene. Se over for detaljer.

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:	Resultat 2014:
		<p>Vurdering av resultatene: Arbeidet ved sykepleierutdanninga begynner å vise seg både i lavere strykprosent og høyere studiepoengproduksjon pr student. Det er en sannsynlig sammenheng mellom de tiltakene som er satt inn, både i praksisoppfølging og i NATVIT-fagene og resultatene.</p>
	Utarbeide tiltaksplan	Ikke utarbeidet
Oppstartskvalitet skal bidra til å beholde studentene	Evaluering av oppstartsprogram	<p>Resultater: Studentene gir svært gode evalueringer på oppstartsprogrammene på alle utdanningene.</p> <p>Vurdering av resultatene: Det er imidlertid ikke foretatt undersøkelser som kan knytte oppstartskvalitet og gjennomstrømming sammen.</p>

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2014:
<div data-bbox="224 598 753 877" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Virksomhetsmål 2-1:</p> <p>Høgskolen i Harstad skal arbeide med å heve kvaliteten og øke omfanget på forskningsaktiviteten spesielt innenfor høgskolens overordnede målsettinger</p> </div> <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Høgskolen har ikke ferdigstilt en rapport om forsknings- og utviklingsaktiviteten i 2014 grunnet manglende kapasitet. • Høgskolen bisto inn i et doktorgradskurs • Det er initiert et arbeid for å etablere forskningssamarbeid med Handelshøgskolen i Tromsø (UiT) i forskningsprosjektet «Knowledge based management in creative industries» • Det er arrangert et internt metodekurs i multivariate teknikker våren 2014 med brukbar deltakelse. Nye kurs tenkes gjennomført i 2015. • Arbeidet med å utarbeide plattform for FoU ble ikke slutført i 2014 men vil bli videreført i 2015 – i forbindelse med en forestående fusjon med UiT og HiN. • Høgskolen har gjennomført flere tiltak i 2014 for å styrke kontakten med praksisfelt, arbeids- og næringsliv i forhold til forskningssatsninger. Flere prosjekter både på Institutt for helse og sosialfag så vel som på Institutt for økonomi og samfunnsfag skjer i nær kontakt med bedrifter og praksisfelt. Eksempler er prosjektet knyttet til styrearbeid (ledet av kunnskapsparken, samarbeidet med russiske institusjoner knyttet til praksisutveksling mellom Norge og Russland og LOS gruppens samarbeid med Harstad Kommune om prosjektet «Balansert drift i helse og omsorg. Samtlige forskergrupper har tett kontakt med praksisfelt og/ eller næringsliv. 	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2014:
<ul style="list-style-type: none"> • Det jobbes godt med å utvikle nye prosjekter knyttet opp til olje og petroleumsindustrien i den relativt nyopprettede seksjonen på petroleum og logistikk. • Høgskolen har evnet å øke høgskolens egne bidrag inn mot forskningsdagene. • Videreutviklingen av nettverket Managing SMEs in the North skjer i form av praktisk prosjektjobbing som i det SIU-finansierte samarbeidet med MIBO i Murmansk og universitetet i Syktyvkar. I etterkant har også State Polar Academy i St. Petersburg blitt involvert i planlegging av et planlagt kurs i St. Petersburg våren/ sommeren 2015. Staying local and competitive fikk ny finansiering for 2015 (samarbeid mellom HiH, Universitetet i Lappland og Universitetet i Akureyri). <p>Analyse og vurderinger</p> <p>Høgskolen har økt produksjonen fra 2013 (18 publikasjonspoeng), som representerte et avvik i forhold til det som har vært en positiv utvikling over tid og ligger an til rundt 24 publikasjonspoeng. Dette er fortsatt betydelig lavere enn toppåret 2012 med 30,7 publiseringspoeng.</p> <p>Forskergruppene kan jevnt over vise til god aktivitet både i forhold til publikasjoner, samt deltakelse i nasjonale og internasjonale nettverk.</p> <p>Gruppene kan vise til stor aktivitet i forhold til søknader. Blant annet har forskergruppen på LOS sendt en SHP-søknad mens forskergruppen på vernepleie står bak fire søknader til NFR, Troms Fylkeskommune og Nordisk ministerråd. Liv og livsmot har søkt om 1,7 millioner til et fallforsknings-prosjekt og er sammen med 18 øvrige institusjoner del av en større EU-søknad (sammen med blant andre University College Dublin og Imperial College i London). Øvrige miljøer som forskergruppen på barnevern er godt i gang med å posisjonere seg for større søknader i 2015 og har etablert kontakt med praksisfelt og øvrige forskningsmiljøer.</p> <p>Forskergruppen på barnevern har igjennom 2014 jobbet med å utvikle en større søknad til Forskningsrådet innenfor fagområdet «Barnevern og profesjonsrollen».</p> <p>Forskergruppene har i perioden produsert flere bøker: Samhandlingsreformen under lupen (vitenskapelig antologi) er tatt inn som pensum på UiT-Norges Arktiske Universitet så vel som ved Høgskolen i Narvik.</p> <p>Trond Hammervoll har skrevet landets første lærebok i beredskapslogistikk som har fått stor oppmerksomhet og som er tatt inn som pensum på en rekke utdanningsinstitusjoner.</p>	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2014:
<p>En annen bok «Rom og rommelighet» (tilknyttet forskningsgruppen «Liv og livsmot» utgis våren 2015.</p> <p>Spesielt gledelig er det at flere fagansatte planlegger å sende søknad om opprykk til professor. Seks ansatte har fått økt fou-tid knyttet til professorkvalifisering i året som har gått.</p> <p>Forskergruppene har vist god aktivitet i 2014. Gruppene har i året som har gått jobbet godt med å etablere nasjonale og internasjonale nettverk og har også vært aktive i forhold til å søke eksterne midler. Vi har fremdeles rom for forbedring hva gjelder publiseringsaktivitet.</p> <p>Aktiviteten er knyttet opp mot sentrale satsningsområder som profesjonsutøvelse, næringsutvikling, folkehelse og beredskap. Vi har trolig fortsatt noe forbedringspotensial hva gjelder spissing av forskningssatsninger.</p> <p>Høgskolen har bevisst satsset på å kvalifisere ansatte – både i form av professorkvalifisering og i forhold til førstelektorløp. Høgskolen valgte slik høsten 2014 å lyse ut tilbud om tilrettelagte førstelektorløp. Et viktig mål med en slik tilrettelegging har vært å styrke områder hvor vi ser at høgskolen har utfordringer i forhold til formalkompetanse.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse</p> <p>Vi ser som nevnt fortsatt forbedringspotensial med hensyn til så vel publiseringspoeng som eksterntfinansiering av forskning. Samtidig så mener vi at fagmiljøene ved høgskolen beveger seg i riktig retning med et økt fokus på eksterne samarbeidspartnere og finansieringskilder og økt samarbeid på tvers av forskningsgrupper og seksjoner.</p>	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2014:
<div data-bbox="220 541 748 856" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 2-2:</p> <p>10% av FoU-årsverkene skal være eksternt finansiert</p> </div> <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Høgskolen kom i mål i forhold å utvikle minst en søknad pr forskergruppe på min 1 mill kr i året. To av gruppene (LOS og vernepleie samt Liv og livsmot) har levert. I en tredje (barnevern) har det vært jobbet godt med en større søknad som leveres i 2015. • Vi kom ikke i mål med å utvikle en SHR søknad med utgangspunkt i institutt for helse og sosialfag. <p>Analyse og vurdering av resultatene</p> <p>Vi er ikke i mål i forhold til målet om 10% egenfinansiert fou-tid.</p> <p>Her er resultatoppgjør (eksternfinansiert andel av FOU-årsverk) forskjellig ved de to instituttene. Ved institutt for økonomi og samfunnsfag ligger vi an til å nå målet om 10% med flere FOU-prosjekter samt en eksternfinansiert stipendiat-stilling, mens Institutt for helse og sosialfag per i dag har lite eller ingen eksternfinansiert forskning. For høgskolen som helhet anslås det per i dag at ca. 5% er eksternfinansiert.</p> <p>Samtidig jobbes det godt med å utvikle og sende prosjektsøknader på de to instituttene. En sentral målsetning er å jobbe langsiktig mot større prosjekter. Hvorvidt dette er SHP-prosjekter eller andre typer prosjekter blir her mindre viktig.</p>	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2014:
<p>Vurdering av måloppnåelsen</p> <p>Vi er ikke fornøyd hva gjelder egenfinansiert forskningstid. Samtidig ser vi et bra driv i de ulike forskningsgruppene. Ufordringer knytter seg dels til kapasitet både i forhold til fagstab (undervisningsbelastning) men også i forhold til administrativ støtte. Større prosjekter fordrer betydelig administrativ støtte, og utgjør en utfordring for mindre institusjoner som HiH. Her vil HiH og fagmiljøene ved HiH ved å bli en del av et større universitet ha mulighet til å trekke på betydelig større ressurser enn hva tilfellet er i dag.</p>	
<div data-bbox="219 1008 719 1354" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 2-3:</p> <p>Høgskolen i Harstad skal arbeide aktivt for forskning i samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Nettverksmøter og gjesteopphold for å øke internasjonal mobilitet blant fagstaben, men vi ser samtidig potensiale for et betydelig større aktivitet i fagstaben. • Det jobbes det bra i forskergruppene med å styrke og etablere internasjonale nettverk i forhold til forskningssatsninger. Samtlige forskergrupper har vel etablerte internasjonale kontakter. • Høgskolen har gjennomført 2 internasjonale workshops, men har forutsetninger for å kunne øke aktiviteten også her. 	

Sektormål 2:	Universiteter og høyskoler skal i tråd med sin egenart utføre forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid av høy internasjonal kvalitet
	Resultat 2014:
<p>Analyse og vurdering av resultater</p> <p>Forskergruppene har i det siste året jobbet godt med å posisjonere seg i forhold til så vel nasjonale som internasjonale samarbeidspartnere både i form av forsknings og utdanningsinstitusjoner men også i form av næringsliv og praksisfelt. Flere av forskergruppene har også eksterne medlemmer. Forskergruppen liv og livsmot har f.eks. eksterne deltakere fra Ålborg Universitet, Høgskolen i Nord-Trøndelag, Høgskolen i Narvik og Familievernkontoret i Harstad. I tillegg inngår forskergruppen i nettverk med Kunstfaglig fakultet ved UiT, og deltar i søknader sammen med blant andre Imperial College (London) og University College Dublin.</p> <p>Også de øvrige forskergruppene som f.eks. LOS-gruppen (ledelse, organisering og styring) har jobbet godt med å etablere nasjonale (Sogndal, Molde) og internasjonale nettverk (Storbritannia og Sverige) og utnyttet dette nettverket i utviklingen av SHP-søknader.</p> <p>Vurdering av måloppnåelsen.</p> <p>Forskningsmiljøene oppleves som å være på riktig vei. Forskergruppene har over tid etablert nettverk. Samtidig har vi et stykke å gå i forhold til å øke mobiliteten i fagstaben.</p>	

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2014	Resultat 2014
Antall publiseringspoeng	35	24
Antall dr.grader egne ansatte		
Andel 1. kompetente blant vitenskapelig tilsatte IHS	36%	28,8%
Andel 1. kompetente blant vitenskapelig tilsatte IØS	68%	62,7%
Andel av FoU-årsverkene som er eksternt finansiert	10%	5%

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:	Resultat 2014:
Resultatoppnåelse på forskning i forhold til institusjonens egenart	Evaluere faktisk forskningsproduksjon ift satsningsområder	
	Minimum en forskningssøknad pr. forskergruppe med utgangspunkt i strategiske satsningsområder	<ul style="list-style-type: none"> • Resultater Samtlige av forskergruppene med ett unntak har produsert minst en søknad med utgangspunkt i strategiske satsningsområder. Størrelsen på disse varierer fra svært store søknader (som 6.2 millioner fordelt over tre år) til søknader på noen hundre tusen. • Vurdering av resultatene Her opplever vi at forskergruppene er på god vei.
	To SHP-søknader (ett fra hvert institutt) med utgangspunkt i strategiske satsningsområder	<ul style="list-style-type: none"> • Resultater En søknad ble sendt fra forskergruppen på LOS uten å få tilslag. Samtidig sendte forskergruppen på vernepleie flere større søknader. • Vurdering av resultatene SHP-søknader vil ikke alltid være aktuelt. Det primære bak fokuset på SHP-søknader har vært å få forskergruppene til å utvikle større

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:	Resultat 2014:
		miljøbyggende søknader. Her opplever vi at vi er på god vei.
Samspill mellom forskning og utdanning	Økt involvering av studenter i forskningsprosessen. Høgskolen skal også bruke egenproduserte publikasjoner som pensum på våre utdanningstilbud.	<ul style="list-style-type: none"> • Resultater. Høgskolen bruker egen forskning inn i egen undervisning (f.eks. bøker og artikler). Samtidig er man ikke flinke nok til å inkludere studenter i forskning ved HiH (f.eks. som forskningsassistenter). • Vurdering av resultatene. Her har HiH et forbedringspotensial. Noen tiltak har som hensikt å knytte studentene tettere opp til veilederes forskning – som å informer masterstudenter om pågående forskningsprosjekter. Som vist i utdelingen av pris for beste masteroppgaver på HiH så produseres det mange gode masteroppgaver på HiH som vitner om studenter med så vel anlegg som interesse for forskning.
	Utvikle pedagogikk som i større grad eksponerer studenter for forskning og forskningsresultater.	
Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag		

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2014:
<div data-bbox="224 617 753 974" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 3-1:</p> <p>Høgskolen skal styrke BOA med utgangspunkt i sine satsningsområder</p> </div> <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Her har IØS hatt innledende samtaler om å utvikle en pool av lokale og regionale bedriftskontakter for oppdrag og forskningssamarbeid. Fremdeles gjenstår noe arbeid mht. å finne formen på denne typen kontakt og samarbeid. • Forskergruppene på vernepleie og på barnevern har utviklet flere søknader til ulike finansieringskilder for å øke ekstern finansierte prosjekter i samarbeid med offentlig sektor <p>Analyse</p> <p>Bidrag og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) faller I fra foregående år (fra 4.2 til 3,2 prosent målt I forhold til totalbudsjett).</p> <p>Nedgangen har vært størst innenfor oppdragsfinansierte aktiviteter (nedgang på 50%).</p> <p>Fagmiljøene har jobbet godt med å få opp gode søknader (noe positive evalueringer tyder på). Samtidig har høgskolen i liten grad lykkes i nå opp i konkurransen om eksterne forskningsmidler (med noen unntak).</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2014:
<p>Høgskolen har prioritert å søke å øke den bidragsfinansierte delen av BOA (i form av eksternfinansiert forskning). Denne prioriteringen er basert på at det er her høgskolen ser at den har ledige ressurser. Høgskolen valgte her å styrke fagstaben og søkerkompetansen ved å styrke fagstaben med 2-er stillinger.</p> <p>Et av årsverkene var opprinnelig tenkt brukt til å utvikle prosjekter i skjæringspunktet mellom de to instituttene. Denne ressursen er per dags dato ikke utnyttet. Her ønsker høgskolen først å definere gode prosjekter for så å kunne knytte interne eller egnede eksterne kandidater til prosjektene.</p> <p>Nedgangen i oppdragsfinansierte aktiviteter kan her sees i sammenheng med at noen større prosjekter er avsluttet. Det kan også sees i sammenheng med at høgskolen har begrenset kapasitet til å betjene oppdragsvirksomheten. Samtidig har høgskolens fagansatte ivaretatt et høyt aktivitetsnivå (som ved utvikling av to nye studieplaner på institutt for økonomi og samfunnsfag).</p> <p>Vurdering av måloppnåelsen.</p> <p>Vi er ikke fornøyd med resultatene på bidrags og oppdragsvirksomheten. Samtidig ser vi positive effekter av å få inn nye folk i toer-stillinger. Prioriterte satsninger fremover vil være å fortsette satsningen på å utvikle konkurransedyktige søknader. Bygge kapasitet igjennom styrking av fagstaben samt styrking av administrative støttefunksjoner for å understøtte oppdragsmarkedet. Dette innebærer slik en videre oppfølging av tidligere anbefalte tiltak.</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2014:
<div data-bbox="211 569 740 905" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p>Virksomhetsmål 3-2:</p> <p>Høgskolen skal fremme lokal og regional utvikling gjennom oppmerksomhet rettet mot næringsutvikling og folkehelse i nordområdene</p> </div> <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidligere studenter ved NArFU i Arkhangelsk har gjennomført modul 2 i spes-ped (10 ECTS), siste modul 3 gjennomføres våren 2015. Høgskolen har også bidratt til nettverksbygging mellom KOA og institusjoner for autistiske barn i Arkhangelsk. • Vi kom ikke i mål med å utvikle FOU-søknader knyttet til næringsutvikling,- folkehelse og samfunnsikkerhet og beredskap i nord-områdene. <p>Øvrige resultater.</p> <p>Samtidig som fagmiljøene ikke kom helt i mål i forhold til ambisjoner knyttet til utvikling av nye søknader så har likevel en rekke andre prosjekter stor relevans i forhold til virksomhetsmålet. Innenfor næringsutvikling kan det pekes på prosjektet «Styrefokus» – et prosjekt som styres av Kunnskapsparken Nord men der forskere ved Høgskolen i Harstad deltar som følgeforskere.</p> <p>Følgeforskere fra Høgskolen i Harstad er også aktivt inne i Harstad kommunes prosjekt «Balansert drift i helse og omsorg».</p> <p>Høgskolen i Harstad samarbeider også med MIBO (Murmansk) og Universitetet i Syktvkar i prosjektet «Managing SMEs in the North» der praktikantutveksling inngår som en viktig del. Høgskolen er også en samarbeidspartner i Nord-Regio prosjektet «Staying local and competitive» som ser på betydningen av sted, og stedsidentitet, samt lokale og ikke lokale nettverk på strategiutforming på små og mellomstore bedrifter i henholdsvis Nord-Norge, Nord-Finland og nordlige deler av Island.</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2014:
<p>Institutt for helse og sosialfag har tilsvarende vært i kontakt med russiske samarbeidspartnere for samarbeid knyttet til folkehelse i Nord.</p> <p>Analyse</p> <p>Høgskolen har en rekke prosjekter knyttet opp mot næringsliv i nord, både lokalt og i et internasjonalt og nordområde-perspektiv.</p> <p>Fremdeles eksisterer det et samarbeidspotensiale i forhold til internasjonalt samarbeid. Noe skjer i forhold til næringsutvikling. Vi har ikke evnet å utvikle større nye søknader knyttet til satsningsområdet. Samtidig er aktiviteten i forhold til folkehelse i startfasen. Et kjøligere klima i forholdet mellom Norge og Russland kan være mulige utfordringer i forhold til å videreutvikle denne typen samarbeid.</p> <p>Vurdering av måloppnåelsen</p> <p>Her har vi fremdeles muligheter for å bli bedre. Satsningsområdet knyttet til virksomhetsmål 3.2. er kanskje det videst definerte satsningsområdene og kan oppleves som altomfattende. Mye av aktiviteten ved høgskolen kan defineres inn i et slikt satsningsområdet. Samtidig kan en spissing og tydeligere definering i forhold til høgskolens satsninger på folkehelse og næringsutvikling i nordområdene være til hjelp i videre satsning.</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2014:
<div data-bbox="240 548 771 947" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p>Virksomhetsmål 3-3:</p> <p>Høgskolen i Harstad skal bidra til økt kompetanse innen samfunnssikkerhet, med utgangspunkt i fagområdene helse, logistikk og ledelse</p> </div> <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • HiH har i 2014 tatt opp sitt første kull med studenter på Bachelor i internasjonal beredskap etter at det ble tildelt 40 studieplasser fra KD til studiet. Det er registret 44 studenter på dette kullet. Studiet er fortsatt et samarbeid mellom HiH, HiN og Norges brannskole. Det samarbeides godt mellom disse 3 partene. • Studieplanen for masterstudiet i logistikk er under omarbeiding, og studiet vil bli lyst ut i 2015. • Det ble opprettet en egen seksjon for Petroleum og logistikk ved Institutt for økonomi- og samfunnsfag, som bl.a. har ansvar for studiet i internasjonal beredskap. • Arbeidet med å styrke samarbeidet på tvers av instituttene innenfor fagområdene helse, logistikk og ledelse har resultert i et 60 studiepoengs videreutdanning innen ledelse og styring i helsesektoren. <p>Analyse/vurdering</p> <p>Måloppnåelsen innenfor dette virksomhetsområdet anses som god. Det har vært arbeidet godt og målrettet med aktiviteter som har bidratt til at resultatmålene er nådd på begge områdene som var satt opp i plan for 2014.</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2014:
<div data-bbox="228 554 756 953" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 3-4:</p> <p>Høgskolen i Harstad skal være en tydelig bidragsyter i utviklingen av profesjonsrollen innen helse- og sosialfag</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Høgskolen forberedt en kandidatundersøkelse på profesjonsstudiene ved IHS. Denne er utlyst i Doffin. • Høgskolen jobber med å tykke samarbeidet med praksisfelt i forhold til evaluering av egne studier <p>Øvrige resultater</p> <p>Samtlige av forskergruppene tilknyttet Institutt for helse og sosialfag berører profesjonsrollen og vilkår for profesjonsutøvelse innenfor sykepleiefag, vernepleie og barnevern.</p> <p>Forskergruppen innenfor barnevern har som overordnet tema «Den nye profesjonsrollen – relasjoner mellom forskning, undervisning og praksis og tar mål av seg å utvikle kunnskap for nye profesjonsroller i en barnevernfaglig kontekst. Temaer her knytter seg til f.eks. forsøk knyttet til tidlig forebygging, eller bruk av samtaler for å forebygge</p> <p>Forskergruppen på kvalitet, organisering og makt i helse- og omsorgssektoren ga i mars 2014 ut boken «Samhandlingsreformen under lupen» en bok som nettopp ser på de nye arbeidsbetingelser for profesjonsutøvere innenfor helse- og omsorgsfag.</p> <p>Forskergruppen har i 2014 i samarbeid med Høgskolen i Narvik og kommunene i Hålogaland gjennomført et forprosjekt med midler fra RHU med tema organisering og kvalitet i omsorgstjenesten.</p>	

Sektormål 3:	Universiteter og høyskoler skal være tydelige samfunnsaktører og bidra til formidling, internasjonal, nasjonal og regional utvikling, innovasjon og verdiskapning
	Resultat 2014:
<p>Et viktig mål for forskergruppen «Mangfold og toleranse» har bestått i å skape relevant og aktuelle forskningsbasert undervisning som forbereder nye vernepleiere i å jobbe med funksjonshemmede med minoritetsbakgrunn. Denne tematikken har hatt lite fokus men vil bli mer og mer aktuell i tiden som kommer. En stipendiat er rekruttert for å jobbe med problematikken.</p> <p>Også forskergruppen liv og livsmot jobber tett inn på profesjonsutøveres erfaring med profesjonsutøvere og leverte i 2014 inn et manuskript for antologien «Rom og rommelighet». Gruppen har også jobbet mye med skadeforebygging (fall) blant eldre.</p> <p>Samtlige av forskergruppene jobber tett mot praksisfeltet (og til dels med representanter fra praksisfeltet som deltakere i forskergruppene).</p>	

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2014	Resultat 2014
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom EU og NFR	5%	3,2%
Antall nye FoU samarbeid med arbeids- og næringslivet	4	5

Bidrags- og oppdragsinntekter

Bidrags- og oppdragsinntektene viser en reduksjon på 7,2% sammenlignet med 2013. Størst nedgang har vi i oppdragsinntektene, nedgangen her er på 50%. BOA-inntektene utgjør 3,2% av bevilgningen. Vi har ikke nådd målet om at BOA-aktiviteten skal utgjøre 5% av bevilgningen. Oppdragsinntektene målt mot sum driftsinntekter utgjør kun 0,85% - det er en reduksjon på 0,97% fra 2013.. Andelen tildeling fra NFR viser en økning på 1%. Arbeidet med å styrke BOA-aktiviteten må fortsette inn i 2015. Ressurser skal settes inn spesielt i forhold til eksternt finansiert forskningsaktivitet.

Periodens resultat er tilnærmet balanse. Et overskudd på kr 4 000 tilføres virksomhetskapitalen som øker til kr 4 972 000.

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv	Utvikle strategi innen BOA	<p>Her har vi rekruttert fagfolk, spesielt inn i 2-er stillinger. Disse oppleves som å fungere godt. Samtidig har vi ikke klart å fylle opp begge årsverkene.</p> <p>Overføringen av fagressurser fra seksjon for etter og videreutdanningen til øvrige seksjoner på IHS gir nye muligheter i form av samarbeid på tvers av fagmiljøer.</p> <p>Det mangler samtidig administrative ressurser på instituttene og i sentraladministrasjonen til å følge opp fou-søknader og oppdragsvirksomhet. Høgskolen er i utgangspunktet stramt bemannet med lite rom for spesialisering.</p>

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2013:	Resultat 2013:
	Utarbeide felles utviklingsprosjekt med offentlig sektor innen BOA	
	Utvikle en pool av praksisbedrifter.	
Fleksibel utdanning	Økt bruk av digitale verktøy i praksisoppfølgingen innen helse- og sosialfag	<p>Resultater Denne bruken fortsetter. Arbeidet med bruk av digitale verktøy vurderes fortløpende.</p> <p>Vurdering Høgskolen ser fordelene med bruk av digitale verktøy i form av mindre merbelastning og reisetid på fagpersonell. Arbeidet med så vel digitalisering som fleksibilisering vurderes fortløpende og vil bli videreført i 2015.</p>
	Fleksibilisering av studietilbud innen videreutdanning i psykisk helsearbeid, barnevern og økonomi og ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Resultater Grunnet manglende kapasitet blant nøkkelpersonell har det ikke vært mulig å prioritere arbeidet med fleksibilisering av studietilbud i 2014. • Vurdering av resultatene Høgskolen ser fordelene med bruk av digitale verktøy i form av mindre merbelastning og reisetid på fagpersonell. Arbeidet med så vel digitalisering som fleksibilisering vurderes fortløpende og vil bli videreført i 2015.

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
Resultat 2014:	
<div data-bbox="212 569 743 835" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p>Virksomhetsmål 4-1:</p> <p>HiH skal være en utfordrende, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass</p> </div> <p>I arbeidet med å bli en attraktiv arbeidsplass er det viktig for oss at vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • har et godt rykte • er en stabil og stødig arbeidsgiver som kan vise til vekst og som tilpasser seg endringer • er oppmerksom på lederskap og hvordan vi møter de ansatte • skaper en positiv arbeidskultur gjennom faglig og sosial takhøyde • kan gi karriere og utviklingsmuligheter • har en inkluderende personalpolitikk <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi har i snitt ca 7 søkere til utlyste vitenskapelige stillinger. Enkelte områder er problematisk å rekruttere til og det har ført til økt midlertidighet i stillinger. En annen årsak til midlertidighet er lang tilsettingsprosess. Søknad til administrative og tekniske stillinger er god med 22 søkere i snitt til utlyste stillinger • Førstekompetansen ved Høgskolen i Harstad er på 38,6% • Tilbyr ansatte førstelektorløp for å heve kompetansen. Innretter kompetansehevingen mot de områder hvor vi har de største utfordringene – spesielt gjelder dette barnevernspedagog- og sykepleierutdanningen • Interne professorstipend er nødvendig da vi opplever det vanskelig å rekruttere til professoratene • Startet prosess mot ny struktur for Høgskolen i Harstad • Hevet kompetansen i engelsk blant administrativt ansatte <p>Vurdering av resultatene:</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2014:
<ul style="list-style-type: none"> • Høgskolen har et godt omdømme som en god arbeidsplass som gir mulighet for utvikling både for vitenskapelig og administrativt tilsatte. Det er likevel nødvendig med ekstra innsats i forhold til enkelte fagområder. For å få nødvendig kompetanse må høgskolen i tillegg til direkte tilsetninger også gjennomføre intern kompetanseheving. • Høgskolen har de senere årene investert mye ressurser i kompetanseheving. Vi planlagt og igangsatt 5 førstelektorløp og har professorstipend knyttet til tre av våre vitenskapelig ansatte. Det er viktig å målrette tiltakene mot de områder hvor vi er mest sårbare. Andelen førstekompetanse varierer i de to instituttene med ca 29% ved Institutt for helse og sosialfag og 62,7% ved Institutt for økonomi- og samfunnsfag. Til tross for høy ressursinnsats viser utviklingen de tre siste årene en nedgang fra 44% i 2012. Nedgangen finner vi ved begge instituttene. De mest sårbare utdanningene er barnevernspedagog og sykepleie. Her har vi styrket innsatsen både gjennom 5 førstelektorløp og 3 stipendiater. <p>Det har vært vanskelig å rekruttere til professorat. Noe av årsaken til dette er at vi er en liten høgskole med relativt små fagmiljø. Vi har lyktes best gjennom egne stipend for kvalifisering, det gir oss større stabilitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I 2014 startet omstillingsarbeidet på vei mot en ny struktur. Høgskolen i Harstad skal inn i en større sammenheng og det er viktig å involvere alle ansatte i dette arbeidet. I en overgangsperiode skal vi holde oppe god kvalitet på utdanning og forskning som allerede er i gang samtidig som vi må håndtere en usikkerhet knyttet til omstillingen. I dette arbeidet er det viktig å beholde kompetansen ved institusjonen og sikre grunnlaget for nyrekruttering til campus i et større universitet. Vekst ved Campus Harstad er et uttalt mål. <p>Vurdering av måloppnåelse</p> <p>Vi har nådd flere av våre resultatmål. Vi ser imidlertid at vi må styrke innsatsen ytterligere slik at vi blir mindre sårbare. Vi er inne i en tid med en stor og krevende omstilling. Det er ikke alle planene som ble gjennomført i 2014 i påvente av nye ordninger. Spesielt kan nevnes evaluering og fornyelse av systemet med arbeidsplaner for vitenskapelig tilsatte. Vi har god rekruttering til stillinger for administrativt og teknisk personale.</p> <p>Langsiktighet i planleggingen av personalressursene har vært et mål for høgskolen. Denne planen må nå settes inn i en større sammenheng hvor høgskolen er fusjonert med UiT/NAU.</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
Resultat 2014:	
<div data-bbox="214 575 743 974" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 4-2:</p> <p>Høgskolen i Harstad skal ha en livsfaseorientert personalpolitikk som motiverer til å skape et godt arbeidsmiljø, der den ansattes kompetanse og mulighet til utvikling settes i sentrum.</p> </div> <p>Høgskolen tilstreber en personalpolitikk som er preget av mangfold og inkludering. Høgskolen er en IA-bedrift og har vedtatte handlingsplaner for oppfylging av IA-målene og en plan med tiltak for å styrke trivselen og arbeidsengasjementet.</p> <p>Høgskolen vil ha en personalpolitikk som gir oppmerksomhet både til fellesskapet og til hver enkelt arbeidstaker. Dette kan bety ulike personalpolitiske tiltak om du er ung og i etableringsfasen, om du er midt i livet eller er kommet til seniorfasen. Høgskolen har en relativt høy gjennomsnittsalder. Vi er i gang med kartlegging av personalsituasjonen slik at vi fremover sikrer rekruttering av nødvendig kompetanse.</p> <p>Et modent personale gjør at vi må ha mer oppmerksomhet rettet mot seniorgruppen og de muligheter og utfordringer det gir for høgskolen.</p> <p>I 2014 har vi fortsatt arbeidet med å involvere, engasjere og være tydelig på ansvaret til ledere, tillitsvalgte og verneapparatet når det gjelder HMS-arbeidet ved skolen. Alle grupperes engasjement er svært viktig for å kunne skape positiv aktivitet og et godt arbeidsmiljø. Resultatet av arbeidsmiljøundersøkelsen i desember 2013 viste en høy grad av trivsel. Oppfølgingen av denne har vært sentral i arbeidet i 2014 og vi har gjennomført mange aktiviteter i henhold til handlingsplan for HMS/IA:</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2014:
<ul style="list-style-type: none"> • Pensjonsseminar • HMS/IA møte gjennomført gjennomgang av HMS/IA plan 2014-15 • Førstehjelpskurs med opplæring på hjertestartere • Utplassering av 3 hjertestartere • Revisjon av metode og system for varsling av uønskede hendelser • Personalmøter er gjennomført • AMU-møter gjennomført • Sommerfest gjennomført • Ny «verneorganisasjon» på plass • Enhetlige retningslinjer for gjennomføring av medarbeidersamtaler • Verdigrunnlag kontinuerlig på dagsorden • Kurs i konflikthåndtering/Arbeidsmiljødag ble gjennomført i januar 2015 • Ferdigstilt verktøykassen rundt mobbing/trakassering <p>Høgskolen er inne i en stor omstilling ved at vi i løpet av 2015 skal bli en del av Universitetet i Tromsø/Norges arktiske universitet. HMS har vært og vil fortsatt være meget sentralt i tiden som kommer. Vi skal håndtere den usikkerheten vi opplever i denne omstillingsprosessen og det er viktig at miljøene og den enkelte ansatte blir godt ivaretatt. Vi er kommet godt i gang med et planmessig arbeid i 2014.</p> <p>Vi vil vurdere om vi skal gjennomføre en ny arbeidsmiljøundersøkelse i 2015 ut fra den situasjonen som vi er i nå. Noe planarbeid – som revidering av likestillingsplan og seniorpolitikk – er satt på vent til vi kommer inn i ny organisasjon. Arbeidet med omstilling har vært preget av god informasjon og mulighet for involvering – den prosess som intensiveres inn i 2015.</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
	Resultat 2014:
<div data-bbox="215 541 743 886" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 4-3:</p> <p>Høgskolen skal tilstrebe fleksibilitet og endringsdyktighet gjennom tillitsbasert ledelse samt tydelig rolle- og ansvarsfordeling i ledelsen og organisasjonen for øvrig.</p> </div> <p>Resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre lederutvikling for administrative og faglige ledere med tema omdømmebygging, arbeidsengasjement, strategisk og langsiktig planlegging <p>Analyse/vurdering</p> <p>Høgskolen i Harstad har gjennomført ledermøter og utvidete ledermøter, samt ledersamlinger med fokus på strategisk og langsiktig planlegging. I 2014 har møtene i stor grad vært vinklet mot den pågående strukturprosessen i sektoren. Strukturprosessen har vært, og er, i seg selv en viktig læringsarena i forhold til endring og omstilling. Ledere ved høgskolen har i tillegg deltatt på ulike eksterne aktiviteter.</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
Resultat 2014:	
<div data-bbox="232 562 761 961" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 4-4:</p> <p>Høgskolen skal ha høy kvalitet i ressursforvaltningen og på høgskolens infrastruktur</p> </div> <p>I denne sammenhengen betyr høy kvalitet i ressursforvaltningen blant annet at vi tilstreber høy kompetanse og nødvendig kapasitet knyttet til det administrative og tekniske støtteapparatet.</p> <p>Vi har høy kompetanse, men med relativt få ansatte er vi sårbare og det betyr at daglig drift står sentralt mens utviklingsoppgaver må vente. Det legges ned et stort arbeid og vi leverer på alle områder. Vi jobber hele tiden med organisering av arbeidet og standardisering som er viktig for å få løst mange oppgaver med få ansatte. Vi har de fleste administrative oppgavene organisert i en fellesadministrasjon med små instituttadministrasjoner på begge instituttene. Vi opplever å være tett på kjerneaktiviteten, det er kort vei til beslutninger, vi kan handle raskt og effektivt. Dette er en kvalitet som det er viktig for oss å ta med videre inn i en større organisasjon.</p> <p>Høgskolens prioriteringer preges av den omstillingsprosessen som startet i 2014. Planlagte oppgaver som langsiktig økonomiplan og utvikling av intranett er skjøvet ut i tid i påvent av ny organisering.</p>	

Sektormål 4:	Universiteter og høyskoler skal ha effektiv forvaltning av virksomheten, kompetansen og ressursene i samsvar med sin samfunnsrolle
Resultat 2014:	
<div data-bbox="233 562 761 961" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 20px;"> <p>Virksomhetsmål 4-5:</p> <p>Høgskolen skal sikre kvalitet og effektivitet i de studieadministrative oppgavene</p> </div> <p>Resultater Studieseksjonen har utarbeidet og tatt i bruk elektroniske skjema for alle studieadministrative henvendelser og IT-system (Pure Service) for mottak av alle eksterne e-poster til Studieseksjonen. Gjennomgang av rutiner og prosedyrer for å sikre kvalitet i det studieadministrative arbeidsoppgaver, herunder bla fokus på å ta i bruk flere funksjoner i Felles Studentsystem. Kompetanseheving gjennomføres ved interne kursbolker i FS for ansatte i Studieseksjonen, i tillegg til deltakelse for flere ansatte på superbrukerkurs og Brukerforum i regi av USIT. For å sikre lik saksbehandling er det ved innføring av saksbehandlersystemet 360 utarbeidet felles maler for de mest vanlige studentsakene.</p> <p>Analyse og vurderinger av resultatene Ved å ta i bruk elektroniske skjemaer, nytt system for mottak av henvendelser pr e-post, felles maler har HiH fått en mer effektiv og lik saksbehandling av studentsaker. Henvendelser kanaliseres direkte til riktig saksbehandler. Ved økt fokus på å utnytte flere funksjoner i FS økes kvaliteten på det studieadministrative arbeidet. Målet er å fjerne flest mulig av manuelle rutiner. Intern opplæring i saksbehandling og FS er planlagt for 2015.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse Effektivitet og lik saksbehandling i studieadministrative arbeidsoppgaver har vært i fokus i 2014. Arbeidet har vært målrettet for å oppnå resultatmålet for 2014. Dette arbeidet må på kontinuerlig og også inkludere studieadministrative arbeidsoppgaver på instituttene og i direktørens stab. Måloppnåelsen må anses som god.</p>	

Kvantitative styringsparametere:	Resultatmål 2014	Resultat 2014
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	50 %	19,2%
Andel midlertidig ansatte (antall årsverk inkl. åremåltilsatte og eksterne stipendiater)	7 %	18,4%
Nærvær	95 %	94,7%
Avsetninger målt mot driftsbudsjett	12,0 %	19,6%

Kommentarer knyttet til midlertidighet og nærvær er kommentert under punkt 4.2.

Andel kvinner i dosent- og professorstillinger

Andelen kvinner i professorat reduseres ytterligere i 2014 og er nå 19,2%. Høgskolen har relativt få professorat – totalt i 2014 er det 2,6 årsverk. Det er tildelt midler til professorkvalifisering internt til 3 kvinner og en mann. Dette vil på sikt bedre kvinneandelen.

Avsetninger målt mot driftsbudsjettet

Avsetningene for bevilgningsfinansiert drift viser en økning på kr 3 710 000, en økning på 16,2%. Avsetningene utgjør 19,6% av bevilgningen. Dette er et handlingsrom som gir oss midler til å gjennomføre nødvendige investeringer i høgskolens infrastruktur og strategiske midler til å gjennomføre omstillingen som kommer i 2015.

Høgskolens mål er at avsettingene ikke skal komme under 12% av bevilgningen. Det er viktig å ha et rom for utvikling og kunne møte svingninger i resultatbaserte inntekter. Vi vil oppleve slike svingninger blant annet fordi vi har mye desentralisert utdanning som gjennomfører bachelorstudiet over 4 år.

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2014:	Resultat 2014:
Langsiktig økonomisk planlegging	Utarbeide økonomiplan 2014-2017	Ikke gjennomført i 2014
Robuste fagmiljøer	Utarbeide rekrutteringsplaner i forhold til naturlig avgang og nødvendig fagkompetanse	

1.2 Redegjøre for ressursbruk

Vurdering av institusjonens drift i 2014

Resultatet av ordinære aktiviteter viser et mindreforbruk på kr 3 714 000. Mindreforbruket utgjør 2,5% av sum driftsinntekter. Mindreforbruket er lavere enn i 2013 noe som kan knyttes til økt aktivitet ved høgskolen.

Regnskapet viser en økning i driftsinntektene på 7,2% fra 2013 til 2014 – en økning på kr 9 756 000. Den relativt store økningen kommer som følge av at høgskolen har fått tildelt nye studieplasser til Bachelor i internasjonal beredskap, en høyere finansiering av høgskolens barnevernspedagogstudium og økte inntekter gjennom bedret studiepoengproduksjon. Handlingsrommet dette har gitt oss er det tatt høyde for i planen for 2014. Den faglige aktiviteten er styrket – dette gjenspeiles blant annet gjennom økte lønnskostnader på 10,8%.

Bidrags- og oppdragsinntektene viser en reduksjon på 7,2% sammenlignet med 2013. Størst nedgang har vi i oppdragsinntektene, nedgangen her er på 50%. BOA-inntektene utgjør 3,2% av bevilgningen. Vi har ikke nådd målet om at BOA-aktiviteten skal utgjøre 5% av bevilgningen. Oppdragsinntektene målt mot sum driftsinntekter utgjør kun 0,85% - det er en reduksjon på 0,97% fra 2013.. Andelen tildeling fra NFR viser en økning på 1%. Arbeidet med å styrke BOA-aktiviteten må fortsette inn i 2015. Ressurser skal settes inn spesielt i forhold til eksternt finansiert forskningsaktivitet.

Periodens resultat er tilnærmet balanse. Et overskudd på kr 4 000 tilføres virksomhetskapitalen som øker til kr 4 972 000.

Vesentlige avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap

Det er ikke registrert vesentlige avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap. Avviket er på 1,4% for driftsinntektene og 1,5% for driftskostnadene.

Utviklingen i avsatt andel av tilskudd til bevilgningsfinansiert virksomhet

Avsetningene for bevilgningsfinansiert drift viser en økning på kr 3 710 000, en økning på 16,2%. Avsetningene utgjør 19,6% av bevilgningen. Dette er et handlingsrom som gir oss midler til å gjennomføre nødvendige investeringer i høgskolens infrastruktur og strategiske midler til å gjennomføre omstillingen som kommer i 2015.

Høgskolens mål er at avsettingene ikke skal komme under 12% av bevilgningen. Det er viktig å ha et rom for utvikling og kunne møte svingninger i resultatbaserte inntekter. Vi vil oppleve slike svingninger blant annet fordi vi har mye desentralisert utdanning som gjennomfører bachelorstudiet over 4 år.

Gjennomførte investeringer i perioden og planlagte investeringer i senere perioder

Det er gjennomført investeringer for kr 3 582 000. Investeringene er 14,3% lavere enn i 2013. Av investert beløp er kr 2 848 000 aktivert i regnskapet.

Høgskolen står overfor store investeringer i infrastruktur i 2015 og øremerker 5 mill kr av avsatte midler til dette.

3.3 Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon

I 2014 bevilget RHU-Rådet for høyere utdanning i Nord-Norge 1,4 millioner til SAK-prosjekter mellom de nordnorske utdanningsinstitusjonene. Differansen mellom SAK-midler og bevilgning ble finansiert med midler fra RHU.

Følgende prosjekt fikk støtte:

	Tittel	Institusjoner	SUM
1	Kompetanseprosjektet for Vesterålen - en dialog mellom nærings-og arbeidsliv og høyere utdanning.	UiN, UiT	200 000
2	Faglig avhengighet og samspill mellom barnehagelærerutd. og barnehagene	UiN, UiT	500 000
4	Organisering og kvalitet i helse- og omsorgstjenesten	HiH, HiN	100 000
5	Nordlandsløftet – Samarbeidstiltak mellom inst. i U&H sektoren i Nord-Norge og arbeidslivet.	UiN, HiN, HiNe	200 000
6	Tidlig intervensjon i arbeid med utsatte barn og unge	HiH, UiN	400 000

To av prosjektene involverte Høgskolen i Harstad. Det var «Organisering og kvalitet i helse- og omsorgstjenesten» sammen med Høgskolen i Narvik, og «Tidlig intervensjon i arbeid med utsatte barn og unge» sammen med Universitetet i Nordland.

Begge områdene som er tildelt SAK-midler er viktige fagområder for HiH, og et samarbeid med nærliggende institusjoner har vært med å styrke disse fagområdene både ved HiH og i regionen for øvrig. Begge SAK-prosjektene fordrer et nært og aktivt samarbeid med den/de sektorene som vil ha nytte av den fagutviklingen som skjer i prosjektene, herunder bl.a. kommuner og Bufetat. Målet videre er å utvikle gode forskningsmiljøer på tvers av institusjonene, samt få til godt samspill mellom utdanningsmiljøene på tvers av institusjonene og arbeidsliv.

3.4 Midler tildelt over kap 281

Høgskolen har ikke tildelt midler over kap 281

4 Styring og kontroll i virksomheten

4.1 Overordnet vurdering

Høgskolen benytter mål-, resultat- og risikostyring som grunnleggende styringsprinsipp. Høgskolen har bygd opp et system over tid som skal tilfredsstillende økonomireglementet m/bestemmelser i staten. Høgskolen overholder lover og regler og det foreligger tilfredsstillende internkontrollsystem og risikovurderinger som er tilstrekkelig ut fra høyskolens størrelse og kompleksitet.

Høgskolen gjennomfører risikovurderinger og arbeider med å målrette tiltak inn mot de områdene hvor vi har størst utfordringer:

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

4.2 Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet

Kjønnsbalansen i høgskolens enheter og lønn

Høgskolen har 65% kvinner blant sine tilsatte, dette er en økning på 3% fra 2013. Vi ser at fordelingen internt i høgskolen følger et tradisjonelt mønster ved høy kvinneandel i institutt for helse og sosialfag og relativt lav andel i institutt for økonomi- og samfunnsfag – begge instituttene har imidlertid en økning i kvinneandelen. Høgskolen har målbevisst arbeidet for å øke andelen kvinner i 1.stillinger og har lyktes med å øke denne fra 38% i 2013 til 46% i 2014.

I 2014 hadde kvinnene i gjennomsnitt 96% av menns lønn. Dette er en økning i avstand på 1 % målt mot 2013. Det er variasjoner i stillingsgruppene. Grupper hvor kvinner i gjennomsnitt har høyere gjennomsnittslønn enn menn er i rekrutteringsstillinger og blant høgskolelærere. Vi er spesielt oppmerksom på at lønnsforskjeller som begrunnes i kjønn skal rettes opp. Forskjellene er relativt små og årsak til denne forskjellen er blant annet ansiennitet.

Fellesadministrasjonen

I fellesadministrasjonen reduseres kvinneandelen fra 67% i 2016 til 59% i 2014. Antall årsverk øker med 2 og endringen skjer i gruppen saksbehandlere. Samtidig ser vi at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn reduseres – i 2013 hadde menn en gjennomsnittslønn som var 7,3% høyere enn kvinnene. I 2014 reduseres forskjellen til 4,6 %. Dette kan knyttes til høyere lønnsvekst blant kvinnelige ledere enn mannlige.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i gruppen saksbehandlere øker, der har menn i gjennomsnitt 2,7% høyere lønn enn kvinnene. Dette er en økning på 0,7%. Samtidig ser vi at kvinneandelen i gruppen reduseres. Denne utviklingen vil følges opp ved neste lønnsoppgjør slik at eventuelle lønnsforskjeller begrunnet i kjønn kan rettet opp.

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)		
Fellesadministrasjonen		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Total gj.snitts lønn
Totalt Fellesadministrasjonen	I år	41	59	29,0	497 450	474 639	484 078
	I fjor	33	67	27,0	484 611	451 758	462 709
Lederstillinger	I år	100	0	1,0	868 001	0	868 001
	I fjor	100	0	1,0	829 600	0	829 600
Mellomlederstilling	I år	0	100	2,0	0	650 800	650 800
	I fjor	0	100	2,0	0	602 700	602 700
Saksbehandler/utreder	I år	42	58	26,0	463764	451 150	456 487
	I fjor	33	67	24,0	441 488	432 891	434 200

Institutt for helse og sosialfag

Instituttet har en høy kvinneandel – 81% av de ansatte er kvinner. Dette er en økning fra 2013 på 6%. Instituttet har både vitenskapelige og administrative stillinger. Helse- og sosialfag er tradisjonelt sett kvinnedominert og dette gjenspeiler seg også hos oss. Lønnsmessig er gjennomsnittslønnen for kvinner og menn tilnærmet lik – kvinner har 0,4% høyere gjennomsnittslønn enn menn. Avstanden er redusert – i 2013 var gjennomsnittslønnen for kvinner 2,7% høyere enn for menn.

For administrative stillinger går kvinneandelen opp fra 60 til 71%. Samtidig ser vi at lønnsforskjellene øker. I 2013 var gjennomsnittslønnen tilnærmet lik mellom kjønnene, i 2014 var lønnen til kvinner i snitt 7,5 % høyere enn for menn. Endringen knyttet til kjønn skjer i gruppen saksbehandlere – her er gjennomsnittslønnen 1,1% høyere for menn. Det er en relativt liten forskjell – men det er viktig å følge med på utviklingen slik at vi fanger opp eventuell lønnsforskjeller begrunnet i kjønn. Andre årsaker kan være begrunnet i ansiennitet eller kompetansenivå.

Blant undervisnings- og forskerstillingene er kvinneandelen 87%, det er en økning på 12% fra 2013. I alle stillingskategoriene har kvinner en noe høyere gjennomsnittslønn enn menn. I lønnsforhandlinger har kvinner vært prioritert og der vi har sett at det kan være lønnsforskjeller knyttet til kjønn, er lønnen blitt justert.

Førstestillingene har nå 61% kvinner. Dette er en økning på 9% fra 2013. Det har vært en bevisst satsning på kompetanseheving for kvinner. Målet er 50% kvinner i førstestillinger og vi ser at vi har overoppfyllt målet. Dette er positivt. Vi satser imidlertid videre på kompetanseheving for å dekke de mest sårbare utdanningene. Av 5 førstelektorstipend er tre tildelt kvinner.

Kvinnene har også vært løftet lønnsmessig i lokale forhandlinger der vi har sett at det har utviklet seg skjevheter. Kvinnene i denne stillingsgruppen har 1,6% høyere gjennomsnittslønn enn menn – dette er det samme som i 2013. Gjennomsnittslønnen har økt med 9,2% siden 2013. Det er gruppen menn som har den største økningen med 9,7% - gjennomsnittlig økning lønn for kvinner var 8,6%. Sammenligner vi de to instituttene så er lønnen for denne gruppen i gjennomsnitt ca 1% lavere på IHS.

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

Rapporteringstabell personal- og kjønnsstatistikk og arbeidsforhold 2014

Institutt for helse- og sosialfag		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)		
		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Total gj.snitts lønn
Totalt IHS	I år	19	81	70,8	545 422	547 433	547 047
	I fjor	25	75	67,5	521 132	535 153	531 643
Administrative stillinger totalt	I år	29	71	7,0	447 401	484 040	473 572
	I fjor	40	60	5,0	434 800	439 600	437 680
<i>Lederstillinger</i>	I år	0	100	1,0	0	650 501	650 501
	I fjor	0	100	1,0	0	637 901	637 901
<i>Saksbehandler/utreder</i>	I år	33	67	6,0	447 401	442 425	444 084
	I fjor	40	60	5,0	434 800	439 600	437 680
Undervisnings - og forskningsstillinger totalt	I år	13	87	63,8	562 323	553 504	555 108
	I fjor	25	75	62,5	528 655	542 595	539 160
<i>Førstestillinger/ professor dosent</i>	I år	39	61	17,1	617 042	622 005	619 524
	I fjor	48	52	17,2	562 632	571 428	567 234
<i>Rekrutteringsstillinger</i>	I år	0	100	4,0	0	495 376	495 376
	I fjor	0	100	4,0	0	480 775	480 775
<i>Høgskolelektor</i>	I år	15	85	33,1	525 060	553 148	548 905
	I fjor	17	83	33,9	509 327	539 106	534 099
<i>Høgskolelærer</i>	I år	12	88	8,6	429 401	441 793	440 352
	I fjor	23	72	5,4	416 367	432 144	427 760
<i>Rektor</i>	I år	0	100	1,0	0	979 300	979 300
	I fjor	0	100	1,0	0	964 200	964 200

Institutt for økonomi- og samfunnsfag

Ved institutt for økonomi- samfunnsfag har vi fremdeles flest menn i personalet. Men det har skjedd en bedring i kjønnsbalansen fra 2013 hvor 72% av de ansatte er menn – 28% kvinner. I 2014 var tallene 64% menn og 36% kvinner. Endringen skjer blant førstestillingene – her øker kvinneandelen med 7%. Det er en bevisst satsing på å øke kvinneandelen, spesielt knyttet til førstestillingene som har gitt resultater. Det er et mål å ha 50% kvinner i førstestillinger og vi går i riktig retning.

Ved IØS er lønnsforskjellene større enn ved IHS – menn har en gjennomsnittslønn som er 8,8 % høyere enn kvinnene. Instituttet har både administrative og vitenskapelig tilsatte. Det er blant det vitenskapelige personale at lønnsforskjellene er størst. Alle administrativt tilsatte er kvinner. Blant vitenskapelig personale er utviklingen slik at lønnsforskjellene øker. I 2013 hadde menn en gjennomsnittslønn som var 5,6% over kvinnene – denne er økt til 8,7% i 2014. Blant førstestillingene øker lønnsforskjellene fra 4,7% i 2013 til 7,4% i 2014. Ved neste lønnsoppgjør er

det nødvendig med en gjennomgang for å kartlegge om denne endringen begrunnes i kjønn – eller om det er andre årsaker til at forskjellene øker.

Instituttet har 2 stipendiater og begge er menn. Det er et mål å øke kvinneandelen og en måte å gjøre dette på er gjennom kompetanseheving av egne ansatte. Instituttet har gitt stipend til 1.lektorløp for en kvinnelig ansatt. Instituttet har også lagt til rette for å heve kompetansen til professor blant kvinnelig ansatte.

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)		
		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Total gj.snitts lønn
Institutt for økonomi- og samfunnsfag							
Totalt IØS	I år	64	36	28,6	601 302	548 634	582 147
	I fjor	72	28	28,3	560 035	509 805	545 455
Administrative stillinger totalt	I år	0	100	3	0	498 634	498 634
	I fjor	33	67	3,0	420 800	425 300	423 800
<i>Instituttleder</i>	I år	0	100	1,0	0	675 200	675 200
	I fjor	100	0	1,0	637 901	0	637 901
<i>Saksbehandler/utreder</i>	I år	0	100	2	0	410351	410 351
	I fjor	33	67	3,0	420 800	425 300	423 800
Undervisnings - og forskningsstillinger totalt	I år	71	29	25,6	601 302	568 890	591 933
	I fjor	75	25	25,3	567 344	537 065	556 693
<i>Førstestillinger/ professor dosent</i>	I år	71	29	15,1	639 070	591 656	625 254
	I fjor	78	22	14,8	594 719	566 595	588 617
<i>Rekrutteringsstillinger</i>	I år	100	0	2	451 051	0	451 051
	I fjor	67	33	3,0	428 100	449 900	435 366
<i>Høgskolelektor</i>	I år	65	35	8,5	535 500	582 466	565 889
	I fjor	69	31	6,5	543 290	533 400	540 247

Rapporteringstabell personal- og kjønnsstatistikk og arbeidsforhold 2014

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn pr. 1.10)				Midlertidige stillinger			Delstillinger		
		% menn	% kvinne	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	K andel av lønn M (%)	Total gj.snitts lønn	% menn	% kvinne	Totalt antall	% menn	% kvinner	Totalt antall deltids stillinger (årsverk)
Totalt i virksomheten	I år	35	65	131,4	555 499	532 958	96,0	540643	26	74	24,2	30	70	9,4
	I fjor	38,0	62,0	124,1	529 625	513 592	97,0	519660	42,0	58,0	17,6	42,0	58,0	7,8
Administrative stillinger	I år	33	67	39,0	461 246	494 344	107,0	483312	50	50	4,0	0	100	1,0
	I fjor	34,0	66,0	34,8	470 992	447 872	95,0	455799	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	1,0
<i>Lederstillinger</i>	I år	100	0	1,0	868 001	0	0,0	868001	100	0	1,0	0	0	0,0
	I fjor	100,0	0,0	1,0	829 600	0	0,0	829600	100,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
<i>Mellomlederstilling</i>	I år	0	100	4,0	0	656825	0,0	656825	0,0	0	0,0	0	0	0,0
	I fjor	0,0	100,0	2,0	0	602 700	100,0	602700	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Saksbehandler/utreder</i>	I år	38	62	34,0	461 246	445 602	97,0	451584	33	67	3,0	0	100	1,0
	I fjor	34,0	66,0	31,8	438 391	433 127	99,0	434936	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	1,0
Undervisnings- og forskningsstillinger totalt	I år	24	76	89,4	606 570	552 457	91,0	565653	21	79	20,2	33	67	8,4
	I fjor	39,0	61,0	87,3	556 812	548 924	99,0	551752	35,0	65,0	15,6	51,0	49,0	6,8
<i>Førstestillinger/ professor dosent</i>	I år	54	46	32,2	624 641	613 043	98,0	619274	75	25	1,6	55	45	4,2
	I fjor	62,0	38,0	31,7	581 396	570 160	98,0	577106	76,0	24,0	0,9	59,0	41,0	3,0
<i>Rekrutteringsstillinger</i>	I år	33	67	6,0	451 050	495 375	110,0	480600	33	67	6,0	0	0	0,0
	I fjor	29,0	71,0	7,0	428 100	474 600	111,0	461314	40,0	60,0	5,0	0,0	0,0	0,0
<i>Høgskolelektor</i>	I år	33	77	41,6	560 932	549 843	98,0	552375	0	100	4,0	19	81	2,6
	I fjor	25,0	75,0	40,2	524 310	538 729	103,0	535088	13,0	87,0	2,3	50,0	50,0	2,4
<i>Instituttleder</i>	I år	50,0	50,0	2,0	637 900	637 900	100,0	639700	50,0	50,0	2,0	0,0	0,0	0,0
	I fjor	50,0	50,0	2,0	631 100	631 100	100,0	631100	50,0	50,0	2,0	0,0	0,0	0,0
<i>Høgskolelærer</i>	I år	12	88	8,6	429 401	441 792	103,0	440351	13	87	7,6	0	100	1,6
	I fjor	28,0	72,0	5,4	416 367	432 144	104,0	427761	34,0	66,0	4,4	36,0	64,0	1,4
<i>Rektor</i>	I år	0	100	1,0	0	973 300	0,0	973900	0	100	1,0	0	0	0,0
	I fjor	0,0	100,0	1,0	0	964 200	100,0	964200	0,0	100,0	1,0	0,0	0,0	0,0

Midlertidighet og delstillinger

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

Det blir viktig for oss å finne en god balanse mellom fast tilsatte og midlertidighet og vi har som mål at midlertidighet ikke skal overstige 7%. Utviklingen for høgskolen er at midlertidighet øker, det gjelder for alle grupper ansatte. Vi har registrert 14,1 % midlertidighet i 2013 og dette er økt til 18,4%. Økningen utgjør 6,6 årsverk. Inklusive tallet midlertidighet er også åremålstilsatte ledere – dette utgjør 4 årsverk. Vi er langt fra målet og må gjøre en innsats for å få utviklingen i riktig retning.

Administrative stillinger øker midlertidigheten fra 5,7% til 10,2%. Dette utgjør 2 årsverk. For vitenskapelige stillinger er økningen fra 17,8% til 22,6% - det omfatter 4,6 årsverk. Den største gruppen er høgskolelærere hvor midlertidigheten er svært høy – 88,4%. Det forklares med at vi i påvente av tilsettinger har vi engasjert lærere. Vi et stort behov for ressurser til undervisning på bachelorstudiene i institutt for helse- og sosialfag og ønsker derfor gode lærere som har nær kontakt med faget i praksis.

Vi har en høyere andel kvinner i midlertidige stillinger enn menn. Vi ser at kvinneandelen øker fra 58% i 2013 til 74% i 2014. For administrative stillinger er det kjønnsbalanse mens det blant vitenskapelige stillinger er store forskjeller. Midlertidigheten er størst ved Institutt for helse- og sosialfag – her er det kvinneandelen tradisjonelt sett høy. Dette gjenspeiler seg i midlertidige tilsettinger.

Når det gjelder delstillinger ser vi samme tendens – kvinneandelen er størst med 70%. Denne øker relativt mye fra 2013 hvor andelen kvinner var 58%. Det er totalt 9,4 årsverk som er deltidsstillinger, 8,4 av disse er vitenskapelige stillinger.

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

Stillingskategori		Foreldrepermisjon		Fravær pga syke barn		Egenmeldt				Legemeldt			
		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)		Antall fraværsdager		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)	
		Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	I år	0	0	0	18	8	59	0,1	0,5	171	836	2,6	7,1
	I fjor	81	0	5	1	21	45	0,3	0,4	389	462	5,3	4,3
Teknisk/administrativt personale	I år	0	110	7	13	29	116	2,1	0,8	19	340	6,1	0,5
	I fjor	0	195	3	25	31	80	0,9	1,3	60	528	1,8	8,7

Sykefravær HiH	2013	2014
Teknisk/administrativt personale	8,20%	5,08%
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	5,01%	5,49%
Totalt HiH	6,09%	5,34%

Foreldrepermisjon og fravær på grunn av syke barn.

I 2014 var det ingen foreldrepermisjoner blant vitenskapelige ansatte. For administrative ansatte var det kun kvinner som tok ut permisjon.

Videre ser vi en endring når det gjelder fravær pga syke barn. Hos de vitenskapelig ansatte er det kun kvinner som har meldt fravær i 2014 – i 2013 var det motsatt hvor det var mennene som hadde over 80% av fraværsdagene. Innenfor gruppen teknisk/administrativt personale skjer det også en endring. Menn har tatt en større andel av fraværsdagene – 35 % mot 10% i 2013.

Sykefravær

Sykefraværet økte i 2013 etter at vi har hatt to år med nedgang i fraværet. Men i 2014 ser vi igjen en positiv utvikling. Vi har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5% og vi nådde målet i 2014 med 5,08%. Dette er en nedgang på 12,3%. Vitenskapelig ansatte har en økning i sykefraværet på 10% og er hovedsakelig knyttet til legemeldt fravær. Økningen er hos kvinner, menn har nedgang både i egenmeldt og legemeldt fravær. Blant administrativt og teknisk ansatte er reduksjonen i fraværet på hele 38%. Kvinner har en liten økning i antall egenmeldte fraværsdager – det er legemeldt fravær som har størst nedgang. Reduksjon i fraværet gjelder både kvinner og menn.

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

Vi innførte et nytt system for oppfølging av sykemeldte høsten 2013. Dette er til god hjelp i det arbeidet som lederne er ansvarlig for.

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

Rapportering på kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsinger 2014

Tiltak	Deltakere		Totalt
	Kvinner	Menn	
Doktorgradsprogrammer	4	2	6
Andre kvalifiseringstiltak			
· Førstelektor	4	2	6
· Masterprogram	4	1	5

Kompetanseutvikling

Høgskolen har spesielt satset på kompetanseheving blant vitenskapelig personale og har i dette arbeidet også hatt prioritert mot kvinner. Ca 60% av de som er i stipendiat eller førstelektorløp er kvinner. Denne satsingen har over tid gjort at vi har hatt en stor økning i antall førstekompetente – spesielt blant kvinner.

Det er imidlertid variasjoner mellom instituttene. Institutt for økonomi- og samfunnsfag har ca 63% førstekompetanse. Nødvendige tiltak her vil være i forhold til å øke kvinneandelen som er forholdsvis lav.

Institutt for helse- og sosialfag er mer sårbar. Andelen med førstekompetanse går noe ned og er ca 29%. Dette er en tendens vi har sett de siste par årene. Vi vil satse mer på kompetanseheving ved instituttet målrettet mot de utdanningene som er mest sårbar. Av 6 førstelektorløp er 5 av disse knyttet til Institutt for helse- og sosialfag. Kvinneandelen blant ansatte med førstekompetanse er nå 61%. Dette er et resultat av målbevisst satsing de senere årene. Andelen kvinner gjenspeiler imidlertid ikke kvinneandelen blant vitenskapelig tilsatte ved instituttet – her er kvinneandelen 81%.

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

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

Opprykk/stillingsendring		Kvinner		Menn		Totalt (N)
		Antall	% av N	Antall	% av N	
«Opprykk» til høyere stilling gjennom lokale lønnsforhandlinger <ul style="list-style-type: none"> • Førstekonsulent-rådgiver 1 kvinne/1 Mann • Konsulent-IT ingeniør 1 mann • Førstekonsulent – Overingeniør 1 mann • Sekretær-førstesekretær 1 kvinne 	I år	2	7,69	3	21,42	12,50
	I fjor	0		0	0	0
«Opprykk» til høyere stilling gjennom tilsetning (Internt opprykk)	I år	0	0	0	0	0
	I fjor	0	0	0	0	0

Opprykk til høyere stilling i 2014 er knyttet til administrative og tekniske årsverk. Det er flest menn som har fått opprykk. Innenfor tekniske stillinger er vi svært sårbar og opprykk ble gjennomført blant annet for å beholde kvalifisert personale.

Rekruttering

2014		Utlyste stillinger						Tilsatte uten utlysning	
		Antall søkere		Antall innkalt til intervju		Antall nytilsatte		Antall tilsatte *)	
Stillingskategori		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger									
Førsteamanuensis/ Førstelektor/ høgskolelektor	I år	56	30	18	3	3	0	1	0
	I fjor	43	17	12	1	5	0	2,2	0,2
Stipendiater	I år	3	6	3	0	2	0	0	0
	I fjor	0	3	0	3	0	1	0	0
Høgskolelærer	I år	3	0	2	0	1	0	4	1
	I fjor	4	0	2	0	1	0	3	1
Instituttleder	I år	3	8	2	3	0	0	1	0
	I fjor	0	0	0	0	0	0	0	0
Tekniske og administrative stillinger									
Saksbehandler- stillinger	I år	74	21	7	1	1	1	0	1
	I fjor	3	9	0	2	0	1	0	1
Tekniske og driftsstillinger	I år	14	1	1	4	1	0	0	0
	I fjor	0	0	0	0	0	0	0	0

*) Tilsetningsprosessen for 3 utlyste stillinger i 2014 er p.t. ikke avsluttet.

Høgskolen kom ikke i mål med arbeidet med en langsiktig rekrutteringsplan i 2014. Dette arbeidet skal gjennomføres i 2015. Vi er sårbar i enkelte fagmiljøer hvor gjennomsnittsalderen er høy og vi kan forvente at flere vil gå av med pensjon samtidig. Det er også viktig å si noe om kjønnsbalanse og nødvendig kompetanse satt inn i et mer langsiktig perspektiv.

For vitenskapelige stillinger er det i snitt 7 søkere pr utlyst stilling. Noen områder har problemer med å rekruttere personale og stillinger må utlyses flere ganger. Det er få søkere til utlyste stipendiater. Det er relativt få nytilsetninger – en årsak til dette er at tilsettingsprosessen tar lang tid – i 2014 var tilsettingsprosessen ikke avsluttet for tre stillinger. Dette er også årsaken til at midlertidigheten øker. I påvente av tilsetninger må vi engasjere i disse stillingene – det er spesielt engasjement av høgskolelærere som har økt de to siste årene. Høgskolen har over tid brukt mye ressurser for å heve kompetansen – dette har vært, og er nødvendig for å sikre høy kompetanse og stabilitet blant vitenskapelig personale. Ansatte i førstelektorløp og masterprogram har økt fra 3 i 2013 til 11 ansatte i løp i 2014.

Det er godt søkergrunnlag til administrative og tekniske stillinger hvor vi i snitt har 22 søkere til utlyste stillinger.

Høgskolen annonserer ledige stillinger i dagspressen og på utvalgte nettsted.

Ved utlysning av alle typer stillinger ved HiH så tas det med i utlysningsteksten at den statlige arbeidsstokken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Vi har derfor som et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. I 2014 var det 27 søkere til høgskolen med annen etnisk bakgrunn.

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

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

4.3 Øking av antallet lærlinger i statsforvaltningen

Høgskolen har to lærlinger innenfor IKT-faget. Det ble tatt inn en ny lærling høsten 2014.

4.4 Samfunnssikkerhet og beredskap

ROS-analyser

Det ble i 2013 gjennomført risiko- og sårbarhetsvurderinger knyttet til produksjonsmålene. Disse er videreført for 2014. Målsettingen innenfor samfunnssikkerhet for 2014, var å gjennomføre metodiske vurderinger.

For å understøtte dette arbeidet, var det planlagt å anskaffe et dedikert verktøy til formålet.

Anbudsrunderen ble i sin siste fase kansellert, med bakgrunn i prosessen med KunnskapsCIM. På grunn av det, er det kun gjennomført en overordnet vurdering, der risikonivået er satt til «lavt» for virksomheten.

Når det gjelder prioritering av detaljerte analyser i 2015, vil det være naturlig å se dette i lys av omstillingsprosessen, da det kan være behov for ROS-analyser i det arbeidet.

Kriseøvelse 2014

HiH gjennomførte den 26. november en «table-top» kriseøvelse. Første halvdel av dagen var viet selve øvelsen, og den andre halvdel til evaluering. Øvelsen var rettet mot øving av HiHs kriseledelse (iht kriseplan). Øvelsen med evaluering ble oppsummert i egen rapport (med oppfølgingsmomenter).

Styringssystem for informasjonssikkerhet (SSIS)

Et styringssystem i henhold til ISO/IEC 27001, er ikke innført og implementert ved HiH. Arbeidet er påbegynt, og det har blant annet vært gjennomført et arbeidsmøte i ledergruppen (informasjon om SSIS, overordnede prioriteringer og utforming av systemet).

HiH har tidligere utarbeidet en Sikkerhetspolicy, samt diverse reglementer for forvaltning og bruk av tekniske støttesystemer. Disse dokumentene inneholder og ivaretar deler av ISO/IEC 27001. Arbeidet med å utvikle et fullstendig styringssystem for informasjonssikkerhet i henhold til standarden, vil bli sett i lys av hva som er hensiktsmessig, relatert til arbeidet med fremtidig struktur. Ledelsen ved HiH, må se nærmere på ambisjonsnivået for arbeidet.

Annet

Skallsikringen er forbedret i løpet av 2014.

Samarbeidet med Sjømannskirken vil bli videreført for 2015.

Samarbeidet med lokale og andre sentrale aktører innenfor sikkerhet- og beredskapsfeltet vil bli videreført.

4.5 Redusere og fjerne tidstyver i forvaltningen

Høgskolen i Harstad har en relativt liten administrasjon, men klarer likevel å løse nødvendige oppgaver på en effektiv og god måte. Likevel søker høgskolen å løse porteføljen innen egen drift på en enda bedre måte. I 2014 har høgskolen gjort følgende endringer/effektiviseringstiltak:

- Sammenslåing av kvalitetsutvalg og læringsmiljøutvalg; oppgaver og saksportefølje oppleves som like og overlapper hverandre i stor grad
- Internasjonal koordinator ved direktørens stab er flyttet til studieseksjonen; oppgavene til internasjonal koordinator medfører større behov for koordinering med studieseksjonen enn med direktørens stab
- Omorganisering av oppgaver i studieadministrasjonen; spesialisering i større grad enn tidligere, noe som medfører at den enkelte medarbeider får bedre dybdekompetanse innen sine arbeidsoppgaver
- Etablering av Råd for Samarbeid med Arbeidslivet i samarbeid med Høgskolen i Narvik; medfører bredere tilgang til nærings- og arbeidsliv i regionen(e), samt at høgskolene lettere kan dele på ressursbruk. Det er spesielt i løpet av det siste året at dette har blitt formalisert
- Sendt personell på sidemålskurs; Mållovens krav er i seg selv en tidstyv og kan således oppleves som en ekstern tidstyv. I en intern sammenheng har høgskolen sendt personell på sidemålskurs for å prøve å nærme oss kravene og for å hindre at høgskolen fortsatt må bruke forholdsmessig mye tid til å forklare Språkrådet hvorfor ikke alle deres måleparametere er tilfredsstillt
- Fysisk håndtering og signering av dokumenter ifbm møter, innkallinger og referater forsinkes og kompliserer arbeidet unødvendig. Digitale dokumenter og digital signering av dokumenter skal implementeres
- Utarbeide en bedre plan for kompetanseheving/ opplæring knyttet til ulike verktøy som skal sikre bedre måloppnåelse personlig, og profesjonalisering av organisasjonen. I dag er det i stor grad egenopplæring som gjennomføres og ofte på ad-hoc-basis
- Dobbelt rapportering og «rituell rapportering». HiH skal redusere rapportering internt ved å ta bort dobbelt rapportering og rapportering som oppleves som unyttig
- Stillingsbeskrivelser bør utarbeides for hele organisasjonen, og være dynamiske i forhold til endringer i mål og prosesser. Dette vil gi bedre prioriteringer, bedre målstyring, god rolleavklaring, bedre arbeidsmiljø mv
- Sekretær oppgaver er misbruk av ressurser på rådgivernivå. I lønnspolitisk plan fremkommer sekretær oppgavene tydelig som oppgaver på konsulent/1. Konsulent. HiH skal gå i gjennom ulike sekretær oppgaver og fordele disse på en bedre måte
- HiH mangler gode nok strategier innen marked, kvalitet og personal. Dette gir dårligere målstyring, og sløsing av tid og ressurser. Strategier må utarbeides inne disse områdene.

I det siste året, og spesielt siste halvdel av 2014, har Høgskolen i Harstad orientert seg mot en fusjon med UiT Norges Arktiske Universitet. Høgskolen har en forventning om at denne fusjonen ytterligere vil gi en effektivisering av driften ved Høgskolen i Harstad/Campus Harstad.

5 Vurdering av framtidsutsikter

5.1 Planer

Høgskolen i Harstad har i løpet av 2014 gitt sitt innspill til den kommende strukturmeldingen for høyere utdanning. Styret ved HiH har besluttet at HiH skal søke fusjon med UiT- Norges arktiske universitet. Det vil være forhold som har betydning for hvilke planer HiH kan og bør lage for egen virksomhet framover. Det er en målsetting at fusjonen med UiT skal være slutført innen 01.01.16, og fusjonssamtaler er igangsatt. I fusjonssamtalene med UiT vil det derfor være viktig å sikre at samfunnsoppdraget for den nye institusjonen blir godt ivaretatt, også i den regionen HiH i dag naturlig betjener. Det vil også være viktig å sikre fortsatt høy faglig aktivitet ved campus Harstad, gjerne høyere enn i dag.

Det er et mål at man gjennom fusjonen med UiT får til økt robusthet, økt utdanningskvalitet og økte muligheter for ekstern finansiering.

Fordeling av budsjettrammen for 2015

Tall i hele tusen kroner

Basis			FoU og strategi			Undervisning		
	2014	2015		2014	2015		2014	2015
Instituttene	53 969	56 532	Strategisk Stipendiater	4 140	5 200	Resultatbasert etter avlagte SPE	10 134	11 434
Instituttleder og administrasjon	5 270	5 780						
Rektor/direktør/stab	6 385	6 009	Incentivbasert	900	900			
Styrer, råd, utvalg	398	410						
Fellesstjenester	27 387	28 250	Strategi	200	1 200			
Fellesadmin	10 125	11 823						
Service/teknisk	10 068	11 606						
Investeringer og vedlikehold	2 500	3 490						
Div felleskostnader	4 908	5 784						
Sum basis	121 010	129 684	Sum FoU og strategi	5 240	7 300	Sum undervisning	10 134	11 434
Totalt alle komp.	136 384	148 418						

5.2 Målstruktur

Sektormål 1:	Høy kvalitet i utdanning og forskning	
Virksomhetsmål 2015:		Resultatmål 2015
1.1 Høgskolen skal være et utfordrende og konkurransedyktig studiested som skal tilby helhetlige studieløp som er landsdelsrelevante	1.1.1	Utarbeide overordnet markedsstrategi
	1.1.2	Relasjonsbygging overfor sentrale interessentgrupper for HiHs utvikling av kvalitet og relevans i utdanningstilbudene.
	1.1.3	Oppstart Master i industriell økonomi og forsyningskjedeledelse høst 2015
	1.1.4	Kandidatundersøkelser for alle bachelorprogrammene som er i gang i dag
	1.1.5	Oppstart av årsstudium i ledelse og styring i helsesektoren høst 2015
	1.1.6	Oppstart av Bachelor i Økonomi og ledelse profilering regnskapsfører
	1.1.7	Vurdere grunnlag for og utvikling av en Bachelor i petroleum.
	1.1.8	Evaluere og videreutvikle Bachelor i internasjonal beredskap.
	1.1.9	Vurdere og eventuelt forbedre/forenkle dagens evalueringsverktøy
	1.1.10	Styrke involveringen av studenten i kvalitetsarbeidet
	1.1.11	Arbeide frem masterprogram i Arbeid med barn og unge

Sektormål 1:	Høy kvalitet i utdanning og forskning	
Virksomhetsmål 2015:		Resultatmål 2015
1.2 Høgskolen skal utdanne kandidater med kunnskaper og kompetanse som gir kandidaten forutsetninger for å beherske lokalt, nasjonalt og internasjonalt arbeidsmarked	1.2.1	Kvalitetssikre at undervisningsplanleggingen og vurderingsform er i tråd med læringsutbytte.
	1.2.2	Utvikle en langsiktig plan for internasjonalisering
1.3 Høgskolen skal arbeide med å heve kvaliteten og øke omfanget på forskningsaktiviteten spesielt innenfor høgskolens overordnede målsetninger	1.3.1	Etablere Nasjonalt kompetansesenter i forhold til mennesker med funksjonsnedsettelse med samisk bakgrunn
	1.3.2	Utarbeide plan for utviklings- og forskningscenter innen tidlig intervensjon barn og unge.
	1.3.3	Arrangere 2 dr.gradskurs i samarbeid med andre universitet/høgskoler.
	1.3.4	Vurdere nye stipendiater: BEDØK og organisasjon og ledelse
	1.3.5	Utarbeide en forsknings-strategisk plattform for FOU ved Høgskolen i Harstad.
	1.3.6	Øke egne bidrag inn i forskningsdagene

Kvantitative styringsparametere:	2010	2011	2012	2013	2014	Mål 2015
Gjennomføring på normert tid	91,6	87,1	88	60	65	67
Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på doktorgradsprogram 6 år tidligere	0	0,67	0	0	0	0
Antall kvalifiserte førstegangs søkere pr studieplass	1,2	1,1	1,14	1,1	1,9	2,0
Antall 1.pri søkere pr studieplass	1,1	1,1	1,1	1,4	1,5	1,6
Registrerte heltidsekvivalenter høst vs vår (studieår)					96%	96%
Studenter pr faglige årsverk IHS	14,7	14,8	14,8	13,2	13,5	15
Studenter pr faglige årsverk IØS	14,4	17,8	18,3	18,2	23,1	19
Antall utvekslingsstudenter ut					30	32
Antall utvekslingsstudenter inn				66(inn/ut)	45	30
Antall ansatte ut (måleenhet: uke)					17	10
Antall gjesteforelesere (utland) inn (måles i antall uker)					6	10
Antall studiepoeng pr egenfinansiert heltidsekvivalent (Gj.snitt hele året)	56,6	53,1	53,9	59,5	54,2	55
Antall studiepoeng pr registrert student (Gj.snitt hele året)	47,0	43,8	44,2	48,5	43,6	50
Kandidatkrav vernepleierutdanningen					64	64
Kandidatkrav sykepleierutdanningen					48	62
Avlagte studiepoengsenheter	862,5	856,4	872,8	957,1	987,6	970
Deltakelse I Horisont 2020 og Erasmus +						2 +26

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2015:
Studentene skal lykkes med å oppnå læringsutbyttet som er definert for studieprogrammene	Pedagogisk utviklingsarbeid spesielt rettet mot e-læringsverktøy
	Analysere om vurderingsformer står i forhold til læringsutbytte
	Semesterevaluering på IHS
	Analysere semester- og emneevalueringer
Resultatoppnåelse på forskning ut fra institusjonens egenart	Arrangere fagdag innrettet mot Horisont 2020
	Arrangere skrivekurs for vitenskapelig tilsatte
	Etablere forskningsgrupper på praksis i utdanningsløp
Samspill mellom forskning og utdanning	

Sektormål 2:	Forskning og utdanning for velferd, verdiskapning og omstilling	
Virksomhetsmål 2015:		Resultatmål 2015:
2.1 Høgskolen skal fremme lokal og regional utvikling gjennom oppmerksomhet rettet mot næringsutvikling og folkehelse i nordområdene	2.1.2	Forfatte FOU-søknader knyttet til næringsutvikling-, folkehelse og samfunnsikkerhet i nord-områdene.
	2.1.3	Være i front faglig i tema som folkehelse og omsorgsteknologi
2.2 10% av FoU-årsverkene skal være eksternt finansiert	2.2.1	Styrke søke-kompetanse
	2.2.2	Styrke forskergruppene gjennom: <ul style="list-style-type: none"> • Støtte til ledelse av forskergruppene • Økt eksternt finansiering av forskergruppene • Økt internasjonalisering av forskergruppene • Tilrettelegging for økt samarbeid på tvers av forskergruppene
	2.2.3	Styrke kontakten med praksisfelt, arbeidsliv og næringsliv i forhold til større forskningssatsninger og FoU-søknader
	2.2.4	Utarbeide forskningsprosjekter og –søknader knyttet til Profesjonsrollen, og Forebyggende arbeid med barn og unge.
	2.2.5	I felleskap med samarbeidende miljøer bidra i utviklingen av minst to søknader innenfor Horisont 2020 sine forskningsprogrammer
	2.3.1	Styrke internasjonal mobilitet i fagstaben.

Sektormål 2:	Forskning og utdanning for velferd, verdiskapning og omstilling	
Virksomhetsmål 2015:		Resultatmål 2015:
2.3 Høgskolen i Harstad skal arbeide aktivt for forskning i samarbeid med nasjonale og internasjonale partnere	2.3.2	Styrke og utvikle relasjoner til internasjonale partnere i forhold til Horisont 2020-søknader.
	2.3.3	Sikre internasjonal profil på samtlige forskergrupper

Kvantitative styringsparametere:	2010	2011	2012	2013	2014	Mål 2015
Antall publiseringspoeng	27,4	29,1	30,7	18,3	24	35
Antall dr.grader egne ansatte	2	3	3	1		3
Andel 1. kompetente blant vitenskapelig tilsatte IHS		35,8	35,9	30,6	28,8	36%
Andel 1. kompetente blant vitenskapelig tilsatte IØS		71,7	68,3	68,1	62,7	70%
Andel av FoU-årsverkene som er eksternt finansiert					5%	10%
Andel inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) utenom forskningsfinansiering fra EU og NFR	3,27%	3,84%	2,8 %	4,2 %	3,2 %	5,0 %

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2015:
Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv	Utvikle praksisnære utdanninger
	Etablere praksisplasser for IØS
	Etablere praksisforum for IØS i samarbeid med samfunns- og næringsliv
	Samarbeid i tilknytning til nyetablerte studietilbud og evaluering av eksisterende studietilbud
Forskningsinnsats i MNT-fag og profesjonsfag	Samarbeid med UNN om forskningsprosjekt knyttet til pasientsikkerhetsprogram
	Øke forskningsaktiviteten på EU-prosjektet «Fall og fallulykker»

Sektormål 3:	God tilgang til utdanning	
Virksomhetsmål 2015:		Resultatmål 2015:
3.1 Høgskolen skal bidra til økt kompetanse innen samfunnssikkerhet, med utgangspunkt i fagområdene helse, logistikk og ledelse	3.1.1	Arbeide videre med internasjonalisering av Bachelor i internasjonal beredskap i samarbeid med Nbsk og HiN
	3.1.2	Evaluere og videreutvikle Bachelor i Internasjonal Beredskap.
3.2 Høgskolen skal være en tydelig bidragsyter i utviklingen av profesjonsrollen innen helse- og sosialfag	3.2.1	Utvikle ny modell for desentralisert utdanning
	3.2.2	Utvikle videreutdanninger i samarbeid med arbeids- og næringsliv
	3.2.3	Utvikle og ta i bruk e-læringsverktøy på utvalgte utdanninger

Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2015:
Fleksibel utdanning	Videreutvikle Travel and Tourism Management. Etablere teknologisk plattform for drift av studiet ved HIH.
	Tilby PABU på Finnsnes
	Desentralisert barnevernspedagogutdanning knyttet opp mot geografiske grupper i Lofoten, Finnsnes, Tromsø og Nordreisa med base på campus i Harstad

Sektormål 4:	Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem	
Virksomhetsmål 2015:		Resultatmål 2015:
4.1. Høgskolen skal være en utfordrende, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass	4.1.1	Lage en langsiktig plan for rekruttering og kompetanseutvikling av medarbeidere
	4.1.2	Legge til rette for professorstipend
	4.1.3	Heve førstekompetansen på IHS, spesielt ved seksjon for barnevern og sykepleie gjennom førstelektorløp og phd-løp.
4.2 Høgskolen skal ha en livsfaseorientert personalpolitikk som motiverer til å skape et godt arbeidsmiljø, der den ansattes kompetanse og mulighet til utvikling settes i sentrum	4.2.1	HMS og trivsel skal være tema i ledermøtene
	4.2.2	Arbeide systematisk med arbeidsmiljø knyttet til omstillingsprosesser gjennom involvering av alle ansatte
	4.2.3	Revidere likestillingsplanen
	4.2.4	Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2015
4.3 Høgskolen skal tilstrebe fleksibilitet og endringsdyktighet gjennom tillitsbasert ledelse samt tydelig rolle- og ansvarsfordeling i ledelsen og organisasjonen for øvrig	4.3.1	Lederutvikling knyttet til omstilling og endringsledelse
	4.3.2	Tydelig ansvars- og arbeidsfordeling gjennom involvering i omstillingsprosesser i 2015
	4.4.1	Kompetanseheving og kapasitetsøkning for BOA – spesielt knyttet til søkerkompetanse og administrativ støtte
	4.4.2	Videreføre prosjekt Intranett

Sektormål 4:	Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem	
Virksomhetsmål 2015:		Resultatmål 2015:
4.4 Høgskolen skal ha høy kvalitet i ressursforvaltningen og på høgskolens infrastruktur	4.4.3	Gjennomføre beredskapsøvelse i samarbeid med relevante eksterne aktører
	4.4.4	Gjennomgang og vurdering av kvalitetssystemet
	4.4.5	Opplæring av flere brukere i kvalitetssikringssystemet
4.5 Høgskolen skal sikre kvalitet og effektivitet i de administrative oppgavene	4.5.1	Styrke ansvar for og bruken av administrative støttesystem og elektroniske verktøy

Kvantitative styringsparametere:	2010	2011	2012	2013	2014	Mål 2015
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	25 %	17 %	43 %	37 %	46%	50%
Andel midlertidig ansatte	23,6%	10,9%	8,3 %	14,1%	18,4%	7%
Nærvær	92,27 %	94,36 %	94,61 %	93,9%	94,7%	95%
Avsetninger målt mot bevilgning	14,04 %	12,45 %	14, 5%	16,9%	19,6%	12%
Kvalitative styringsparametere:	Tiltak i 2015:					
Langsiktig økonomisk planlegging	Etablere økonomiplan for perioden 2015-2019					
Solide fagmiljøer	Styrke det formaliserte samarbeidet med andre institusjoner					
	Rekruttere vitenskapelig personale i henhold til en langsiktig plan					
	Evaluere studieporteføljen					
	Ivareta ansatte i omstillingsprosessen					

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

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

5.3 Utdanningskapasitet

For Høgskolen i Harstad vil det i 2015 ikke være ønskelig å gjennomføre en kapasitetsøkning innenfor allerede eksisterende programmer. All ledig kapasitet vil måtte brukes til fusjonsprosess med UiT-Norges arktiske universitet og Høgskolen i Narvik. Dette skal skje samtidig som drift skal ivaretas på en tilfredsstillende måte. Det vil i fusjonsprosessen være behov for avstemming av kapasitet med fusjonspartnerne UiT og HIN.

5.4 Større investeringsprosjekter

Høgskolen i Harstad har i løpet av 2015 videreført leieavtalen med Statsbygg. Den nye leieavtalen har en leietid på 20 år. Gjennom denne nye avtalen har Høgskolen gjort avtaler med Statsbygg om å utvide eksisterende kantine. Dette er et kurantprosjekt, i henhold til «Retningslinjer for behandling av forslag om igangsetting av statlige byggeprosjekter der husleien dekkes innenfor gjeldende budsjettammer», med en kostnadsramme på 25 mill. kroner. Prosjekteier er Statsbygg Nord som vil drive og gjennomføre prosjektet. Prosjektet er i gang og vil etter Statsbygg sin fremdriftsplan ferdigstilles i løpet av mars 2016. Høgskolen i Harstad har i brev av 21. oktober 2014 orientert Kunnskapsdepartementet om prosjektet og senere avklart med Kunnskapsdepartementet ved Martin Peter Heitmann, pr telefon, den 26. januar 2015.

6 Årsregnskap

Årsregnskapet er vedlagt årsrapporten